

PENGARUH LOYALITAS, IKLIM ORGANISASI DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 2 KEBUMEN (STUDI PADA GURU TIDAK TETAP DI SMK NEGERI 2 KEBUMEN)

Ahmad Khoerudin

Program Studi Manajemen S1

Stie Putra Bangsa

khoerudinahmad3@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh Loyalitas, Iklim Organisasi Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kebumen (Studi Pada Guru Tidak Tetap di SMK Negeri 2 Kebumen). Populasi dalam penelitian ini Guru Tidak Tetap di SMK Negeri 2 Kebumen dan teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau semua populasi dijadikan sampel yaitu Guru Tidak Tetap di SMK Negeri 2 Kebumen yang berjumlah 46 orang. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah *SPSS for Windows* versi 21.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Loyalitas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) di SMK N 2 Kebumen. Iklim Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) di SMK N 2 Kebumen. *Self Efficacy* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) di SMK N 2 Kebumen. Loyalitas, Iklim Organisasi, dan *Self Efficacy* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) di SMK N 2 Kebumen.

Kata kunci : *Loyalitas, Iklim Organisasi, Self Efficacy dan Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Organisasi memiliki berbagai sumber daya antara lain, finansial, fisik, manusia, teknologi dan sistem. Sumber daya organisasi terpenting yang harus dimiliki adalah sumber daya manusia organisasi tersebut. Dalam menentukan arah dan perubahan organisasi sumber daya yang paling penting adalah manusia. Efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Organisasi harus memiliki para karyawan yang kompeten dan efektif untuk mencapai tujuan-tujuannya. Faktor manusia dalam organisasi merupakan faktor yang benar-benar mampu memberikan peranan dominan dan menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan. Artinya, bahwa sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan. Sumber daya manusia merupakan sumbangan penting bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

Sebagai pelayanan public didunia pendidikan pastinya SMK N 2 Kebumen mempunyai visi misi untuk mendapatkan lulusan peserta didik yang berkualitas, kompeten, berakhlak dan pastinya mampu bersaing kerja ataupun kuliah setelah lulus SMK. Terlepas dari itu dalam pelaksanaannya pastinya dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang mendukung terlaksananya visi misi tersebut, SDM yang dimaksud yaitu para pelaku pendidik di instansi ini yaitu para Guru. Pastinya guru yang ada dilembaga ini harus

mempunyai kompetensi dan kualitas yang diharapkan manajemen sekolah.

Organisasi yang dijalankan tanpa memperhatikan kesesuaian *skill* guru dengan teknologi yang ada dalam organisasi akan menyulitkan para guru dalam melakukan aktivitas organisasi. Apabila hal itu terus berlanjut tanpa ada penanganannya, maka akan membawa pengaruh tekanan beban organisasi. Akibatnya dapat menggoyahkan keberadaan organisasi tersebut. Robbins (2006) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi sebagai suatu sistem dari makna bersama. Dalam hal ini saya lebih menyoroti kepada guru-guru (GTT) yang belum tetap, karena secara tidak langsung karena masih belum tetap tetapi mau bekerja dan menjalankan tugas dengan baik. Pendidikan merupakan sebuah usaha sadar agar manusia dapat mengembangkan potensi yang terdapat di dalam dirinya. Dalam Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, khususnya pasal 3 menyebutkan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Berkaitan dengan terwujudnya sekolah berprestasi, hal itu tidak terlepas dari efektifnya kinerja guru yang berada di organisasi sekolah tersebut. Kinerja

guru pada dasarnya terfokus pada perilaku guru di dalam melaksanakan program kerja untuk mencapai tujuan tersebut. Sedangkan perihal kinerja guru dapat dilihat sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada anak didik. Secara spesifik tujuan pembelajaran dinyatakan dengan jelas dalam bentuk tingkah laku yang kemudian ditransfer kepada peserta didik. Guru merupakan bahagian yang begitu penting di dalam organisasi pendidikan dan memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan di sekolah. Mutmainnah (2008:3) menyatakan bahwa: “Salah satu unsur penting dan utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Gurulah yang berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia”. Selanjutnya, Hasruddin (Mutmainnah, 2008:47) menyatakan: “Peranan guru dalam proses pembelajaran meliputi banyak hal diantaranya sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, perencana, supervisor, motivator, dan konselor”. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru sangat berperan penting dalam mengembangkan kualitas pendidikan.

SMK N 2 Kebumen adalah salah satu sekolah yang terbaik dan berprestasi ditandai dengan informasi dari bagian Kesiswaan jumlah minat pendaftar ke SMK semakin meningkat dan kepercayaan masyarakat terhadap mutu pendidikan di SMK N 2 Kebumen. Beberapa bukti nyata dari bagian Kurikulum dan Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK N 2 Kebumen melaporkan diketahui kinerja gurunya bagus, dilihat dari hasil belajar Siswa USBN dan lulusan bisa diterima di dunia kerja dan kuliah diberbagai perguruan tinggi. Berdasarkan supervisi kepala sekolah diketahui guru membuat RPP atau perangkat pembelajaran secara Inovatif dari hasil *supervise* kepala sekolah. Oleh karena itu, penelitian ini akan menguji faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Rukmana (2007:3) mengatakan bahwa : “kinerja adalah sebagai kualitas dan kuantitas usaha yang diperoleh dari proses manajemen yang pada dasarnya kinerj tersebut merupakan hasil kerja periode tertentu melalui cara membandingkan dengan target yang telah disepakati bersama”. Simanjuntak (2006:1) mengatakan bahwa: “Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah loyalitas, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan : 2018) yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Menurut (Poerwopoespito : 2004), loyalitas adalah kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab, menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja (Poerwopoespito : 2005). Loyalitas Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK N 2 Kebumen sudah cukup baik dibuktikan dari hasil evaluasi dan penilaian kinerja Bidang Ketenagaan dan Manajemen SMK N 2 Kebumen bahwa para Guru Tidak Tetap (GTT) mereka

mau bekerja lebih, serta penuh tanggungjawab dan dedikasi, harapannya diangkat tetap dan memberikan kinerja terbaik untuk sekolah.

Loyalitas guru merupakan faktor penting dalam mengembangkan kualitas sekolah. Kemajuan suatu organisasi seperti sekolah tergantung pada pengelolaan gurunya. Masalah guru atau tenaga kerja merupakan masalah pokok yang perlu mendapat perhatian, di mana keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sebagian besar ditentukan oleh kecakapan, keahlian, kompetisi, dan kemampuan guru dalam menangani bidang pekerjaannya masing-masing. Dalam menyelenggarakan kegiatan pembelajaran peranan sumberdaya manusia dalam hal ini guru sangatlah penting untuk diperhatikan. Tangkilisan (2002) menyatakan bahwa unsur manusia merupakan unsur penting, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi.

Tabel I.1
Masa Kerja Guru Tidak Tetap (GTT)

No.	Masa Kerja	Jumlah
1	0-2 tahun	10
2	3-5 tahun	19
3	6-10 tahun	9
4	> 10 tahun	8
Jumlah		46

Sumber : Data Skunder, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata telah bekerja lebih dari 3 tahun, hal ini menunjukkan bahwa tingkat loyalitas dari para guru GTT di SMK N 2 Kebumen termasuk kategori tinggi (baik). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Herman *et.all* (2014: 10) iklim organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru. Menurut Castro dan Martins (2010 : 6) Iklim organisasi menunjukkan persepsi, perasaan dan sikap anggota organisasi yang mencerminkan norma-norma, nilai-nilai, sikap dan budaya dari organisasi. Menurut Lussier (2005: 486) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Dilansir informasi dari bagian Penjamin Mutu Manajemen Sekolah mengemukakan adanya keharmonisan dan saling mendukung antar rekan kerja dalam menjalankan tugas terutama dilingkup mereka Guru Tidak Tetap.

Menurut Simamora (2004: 81) iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keaneka ragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang akan menggambarkan perbedaan tersebut. Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam

melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai tentang kualitas lingkungan internal organisasi sehingga akan mempengaruhi perilaku pegawai di SMK N 2 Kebumen.

Iklim organisasi yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Iklim organisasi sangatlah penting untuk diperhatikan karena terkait keberlangsungan hidup organisasi tersebut. Iklim organisasi yang kurang kondusif menyebabkan organisasi menjadi tidak kondusif. Ketika iklim organisasi tidak kondusif maka menyebabkan pegawai tidak puas, tidak bahagia, dan tidak nyaman terhadap pekerjaannya sehingga pada akhirnya pegawai merasa bahwa kantornya kurang menyenangkan. Jika perasaan tersebut dibiarkan terus, maka akan menimbulkan kerugian bagi organisasi itu sendiri seperti tingginya angka absen, menurunnya kinerja, meningkatnya kesalahan dalam bekerja, membangkang, mengeluh, hingga keluar dari pekerjaannya.

Selanjutnya menurut Santrock (2007: 10) efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Santrock (2007: 8) *Self efficacy* adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati *et.all* (2018: 10) *Self efficacy* secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah Sukma Bangsa. Guru GTT lebih percaya diri dalam memberikan materi berbasis IT dan metode kreatif lainnya yang lebih mudah diterima siswa. Dikatakan lebih muda dibanding guru senior ataupun PNS sehingga mereka lebih kompeten menyesuaikan kemajuan teknologi, karena individu juga memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mampu untuk mencapai suatu level kinerja yang lebih baik. Hal ini dikarenakan individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil serta kemampuan untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Robbins (2015), menyatakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan diri yang dimiliki oleh seorang guru terhadap kemampuannya dalam hal mempengaruhi pembuatan keputusan, mengenai pengelolaan kelas, pengorganisasian rangkaian pelajaran, mengajar, memotivasi siswa untuk belajar dan berkomunikasi dengan siswa secara efektif untuk menunjang aktivitasnya di sekolah demi tercapainya tujuan pendidikan. Bandura (1997) dalam Handayani (2015) menyebutkan bahwa terdapat tiga dimensi dalam *self efficacy*, yaitu *magnitude*, (tingkat kesulitan tugas) *generality* (luas bidang perilaku), dan *strength* (kekuatan).

Sebagai salah satu pioneer pendidikan ditingkat menengah kejuruan, SMK N 2 Kebumen diharapkan memiliki lingkungan organisasi dengan suasana iklim organisasi yang baik serta *self efficacy* dan loyalitas para tenaga pendidik untuk memberikan kontribusi maksimal kepada peserta didik agar terciptanya generasi muda yang handal, kompeten dan berakhlak. SMK N 2 Kebumen merupakan salah satu sekolah terpercaya dan terfavorit dimasyarakat serta kualitas lulusan yang bisa dikatakan terbaik di Kebumen, sehingga harus mampu

mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja para tenaga pendidiknya. Oleh karena itu pihak manajemen selalu menjaga mutu dan kualitas yang sudah berjalan dengan baik.

Konsep tentang hubungan variabel loyalitas, iklim organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja guru ini dapat digunakan untuk menjelaskan, meramalkan dan menemukan alternatif terhadap fenomena masalah kinerja guru di SMK N 2 Kebumen. Beranjak dari pemikiran ini, maka direncanakan suatu penelitian yang berjudul “**Pengaruh Loyalitas, Iklim Organisasi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kebumen**”

METODE

Kinerja

Menurut (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:53) kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Indikator dari variabel kinerja menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:53) adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas (mutu)
- 2) Kuantitas (jumlah)
- 3) Waktu (jangka waktu)
- 4) Pengawasan
- 5) Hubungan antar karyawan `

Loyalitas

Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Adapun indikator loyalitas kerja karyawan menurut Sonnia (2014) adalah sebagai berikut :

- 1) Menaati peraturan
- 2) Mampu bekerja dengan baik
- 3) Tepat waktu
- 4) Berani mengambil resiko
- 5) Memiliki ide kreatif tanpa paksaan
- 6) Melaksanakan tugas tanpa paksaan
- 7) Tidak menyalahgunakan wewenang

Iklim Organisasi

Menurut Castro dan Martins (2010 : 6) Iklim organisasi menunjukkan persepsi, perasaan dan sikap anggota organisasi yang mencerminkan norma-norma, nilai-nilai, sikap dan budaya dari organisasi. Indikator variabel iklim organisasi (Luissier, 2005:487) adalah sebagai berikut:

- 1) *Structure*
- 2) *Responsibility*
- 3) *Reward*
- 4) *Warmth*
- 5) *Support*
- 6) *Organizational identity and loyalty*
- 7) *Risk*

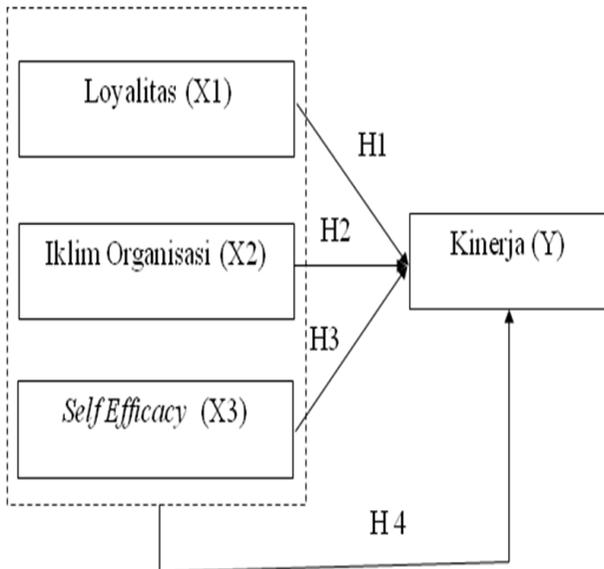
Self Efficacy

Menurut Santrock (2007) *Self efficacy* adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Brown dkk (dalam Yunianti Elis, dkk, 2016) merumuskan beberapa indikator *Self Efficacy* sebagai berikut:

- 1) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu.
- 2) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.
- 3) Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigit dan tekun.
- 4) Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan.
- 5) Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik).

Model Empiris.

Gambar 1. Model Empiris



Hipotesis

Berdasarkan model empiris di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Loyaltitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK N 2 Kebumen.
 H2 : Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK N 2 Kebumen.
 H3 : *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK N 2 Kebumen.
 H4 : Loyaltitas, Iklim Organisasi dan *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK N 2 Kebumen.

Obyek dan Subyek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kinerja guru di SMK N 2 Kebumen yang dipengaruhi oleh Loyaltitas, Iklim Organisasi, dan *Self Efficacy*. Subjek penelitian ini adalah guru di SMK N 2 Kebumen.

Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah metode teknik *sampling* jenuh, jumlah yang diambil adalah 46 pegawai.

Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t dan uji simultan F), koefisien determinasi, menggunakan SPSS 21.00.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu instrument dikatakan valid, apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pernyataan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus *level ofsignificance* 95% maka dasar analisisnya (Ghozali,2009:49). Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung > r tabel ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut valid. Maka diperoleh r tabel = 0,2907 dari 46 responden.

Tabel 2 Hasil Uji validitas

Variabel	Butir	Sign	Status
Loyaltitas (X1)	7	Signifikan	Valid
Iklim Organisasi (X2)	7	Signifikan	Valid
<i>Self Efficacy</i> (X3)	5	Signifikan	Valid
Kinerja (Y)	5	Signifikan	Valid

Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel Loyaltitas, Iklim Organisasi, *Self Efficacy* dan kinerja seluruhnya valid.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Minimum	Keterangan
Loyaltitas (X1)	0,60	0,890	Reliabel
Iklim Organisasi (X2)	0,60	0,889	Reliabel
<i>Self Efficacy</i> (X3)	0,60	0,677	Reliabel
Kinerja (Y)	0,60	0,873	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan empat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > Nilai *Cronbach Alpha* Minimum (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Multikolinieritas

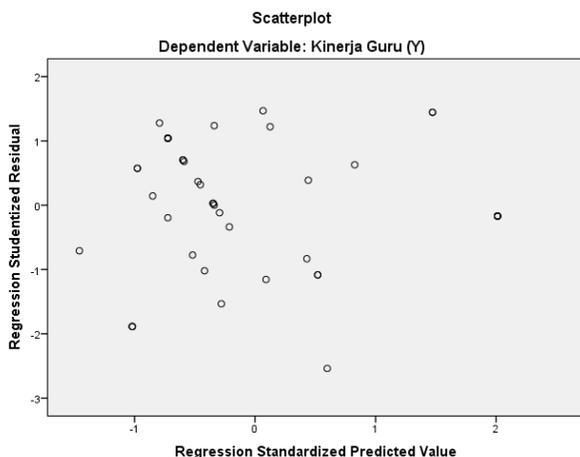
Tabel 4 Uji Multikolonieritas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Loyaltitas (X1)	,375	2,668
Iklim Organisasi (X2)	,546	1,830
<i>Self Efficacy</i> (X3)	,429	2,333

Berdasarkan Tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinerity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

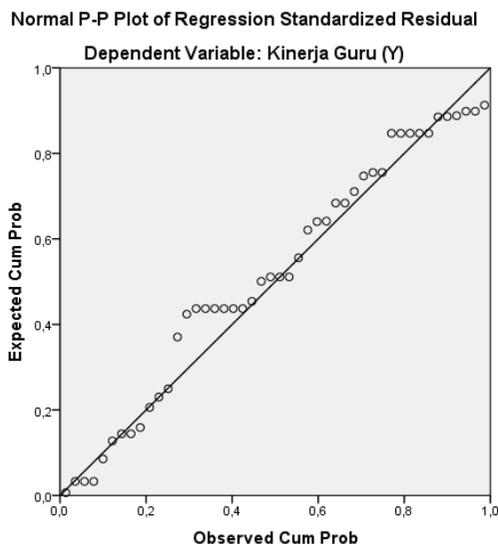
Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 2 di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Gambar 3. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 3 uji normalitas di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 5

Ringkasan Hasil Persamaan Regresi Linear Ganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-	1,124	-	-	,002
1 Loyalitas (X1)	3,760		3,345		
Iklim Organisasi (X2)	,273	,064	,366	4,242	,000
Self Efficacy (X3)	,370	,059	,446	6,242	,000
	,295	,094	,254	3,148	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

$$Y = -3,760 + 0,273X_1 + 0,370X_2 + 0,295X_3 + e$$

Dimana

$$e = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,883} = \sqrt{0,117} = 0,342$$

1. Nilai konstanta $a = -3,760$, berarti apabila variabel pengaruh Loyalitas (X1), Iklim Organisasi (X2), dan Self Efficacy (X3) dianggap nol, maka besarnya skor kinerja guru tidak tetap (GTT) di SMK N 2 Kebumen masih minus yaitu $-3,760$.
2. Nilai $b_1 = 0,273$, berarti apabila variabel Iklim Organisasi (X2), dan Self Efficacy (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X1 (Loyalitas) 1 satuan akan mengakibatkan guru tidak tetap (GTT) di SMK N 2 Kebumen naik sebesar $0,273$.
3. Nilai $b_2 = 0,370$, berarti apabila variabel Loyalitas (X1), dan Self Efficacy (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X2 (Iklim Organisasi) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor kinerja guru tidak tetap (GTT) di SMK N 2 Kebumen naik sebesar $0,370$.
4. Nilai $b_3 = 0,295$, berarti apabila variabel Loyalitas (X1), dan Iklim Organisasi (X2) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X3 (Self Efficacy) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor kinerja guru tidak tetap (GTT) di SMK N 2 Kebumen naik sebesar $0,295$.

Uji t (Parsial)

Tabel 6 Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	-3,345	,002
Loyalitas (X1)	4,242	,000
1 Iklim Organisasi (X2)	6,242	,000
Self Efficacy (X3)	3,148	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Tabel 6 tersebut di atas menunjukkan perolehan nilai $t_1 = 4,242$ dengan signifikansi = $0,000$, $t_2 = 6,242$ dengan nilai signifikansi = $0,000$, $t_3 = 3,148$ dengan nilai signifikansi = $0,003$, dan nilai $t_{tabel} = 2,01669$.

Uji simultan F

Tabel 7
Ringkasan Hasil Uji F simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1 Regression	214,430	3	71,477	105,556	,000 ^b
Residual	28,440	42	,677		
Total	242,870	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), *Self Efficacy* (X3), Iklim Organisasi (X2), Loyalitas (X1)

Dari table IV-13 diatas diperoleh F_{hitung} adalah $105,556 > F_{tabel} 2,82$ dengan tingkat signifikan $0,000$. Karena signifikan lebih kecil dari $0,05$ sehingga diartikan bahwa variabel Loyalitas, Iklim Organisasi, dan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) di SMK N 2 Kebumen. Hal ini menunjukkan jika Loyalitas, Iklim Organisasi, dan *Self Efficacy* lebih baik maka terhadap guru tidak tetap (GTT) di SMK N 2 Kebumen juga akan meningkat.

Uji koefisien determinasi

Tabel 8. Uji koefisien determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,940 ^a	,883	,875	,82289

a. Predictors: (Constant), *Self Efficacy* (X3), Iklim Organisasi (X2), Loyalitas (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil Tabel IV-14 di atas, hasil pengujian menunjukan bahwa nilai *R Square* persamaan diatas sebesar $0,883$, artinya $88,3\%$ variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel Loyalitas, Iklim Organisasi, dan *Self Efficacy* sedangkan sisanya $11,7\%$ dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 4,242 > t_{tabel} 2,04523$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin meningkat loyalitas dari guru maka kinerja guru tidak tetap (GTT) di SMK N 2 Kebumen juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2018) yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Liem (2019) yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa organisasi perlu memperhatikan loyalitas dari para guru, ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari para guru tersebut yang dapat dilakukan oleh organisasi agar kinerja guru optimal, demi tercapainya visi dan misi instansi.

2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 6,242 > t_{tabel} 2,04523$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin baik iklim organisasi yang ada di SMK N 2 Kebumen maka kinerja guru tidak tetap (GTT) di SMK N 2 Kebumen juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herman *et.all* (2014: 10) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Husnawati (2016) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa tingkat iklim organisasi yang ada di SMK N 2 Kebumen dapat mempengaruhi kinerja dari guru tersebut, oleh karena itu penting bagi sebuah organisasi untuk memperhatikan iklim organisasi yang ada di SMK N 2 Kebumen, ini adalah salah satu langkah yang dapat dilakukan oleh organisasi agar kinerja guru optimal, demi tercapainya visi dan misi instansi.

3. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Guru.

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 3,148 > t_{tabel} 2,04523$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi *self efficacy* dari para guru maka kinerja guru tidak tetap (GTT) di SMK N 2 Kebumen juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati *et.all* (2018: 10) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Husnawati (2016) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa organisasi perlu memperhatikan *self efficacy* dari para guru khususnya guru tidak tetap (GTT), ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari para guru tersebut agar mendapatkan kinerja yang optimal demi tercapainya visi dan misi instansi.

4. Pengaruh Loyalitas, Iklim Organisasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Guru.

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh Loyalitas, Iklim Organisasi, dan *Self Efficacy* terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} adalah $105,556 >$

F_{tabel} 2,82 dengan tingkat signifikan 0,000, karena signifikan lebih kecil dari 0,050 sehingga diartikan bahwa Loyalitas, Iklim Organisasi, dan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) di SMK N 2 Kebumen. Hal ini menunjukkan peningkatan bahwa kinerja guru dapat diupayakan melalui Loyalitas, Iklim Organisasi, dan *Self Efficacy*

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian di atas tentang Loyalitas, Iklim Organisasi, dan *Self Efficacy* terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) di SMK N 2 Kebumen dengan responden sebanyak 46 orang responden maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Loyalitas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) di SMK N 2 Kebumen.
2. Iklim Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) di SMK N 2 Kebumen.
3. *Self Efficacy* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) di SMK N 2 Kebumen.
4. Loyalitas, Iklim Organisasi, dan *Self Efficacy* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) di SMK N 2 Kebumen.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah namun demikian masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini belum dapat mengungkap keseluruhan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja, dalam penelitian ini hanya dari Loyalitas, Iklim Organisasi, dan *Self Efficacy*.
2. Keterbatasan dalam pengumpulan data seperti jawaban dari responden yang cenderung kurang teliti sehingga terjadi ketidak konsisten jawaban meskipun sudah diantisipasi dengan cara diawasi.

Implikasi

Implikasi dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu implikasi teoritis dan implikasi praktis adalah sebagai berikut:

1. Implikasi Praktis

Adapun implikasi praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Organisasi diharapkan dapat menjaga loyalitas dari para guru agar tetap tinggi, ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari para guru tersebut yang dapat dilakukan oleh organisasi agar kinerja guru optimal, demi tercapainya visi dan misi instansi.
- b. Organisasi diharapkan dapat memperhatikan iklim organisasi yang ada di SMK N 2 Kebumen, ini adalah salah satu langkah yang dapat dilakukan oleh organisasi agar kinerja

guru optimal, demi tercapainya visi dan misi instansi Organisasi perlu memperhatikan *self efficacy* dari para guru khususnya guru tidak tetap (GTT), ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari para guru tersebut agar mendapatkan kinerja yang optimal demi tercapainya visi dan misi instansi.

- c. Organisasi diharapkan dapat memperhatikan dan meningkatkan *self efficacy* dari para guru untuk meningkatkan kinerja dari para guru diantaranya dengan pelatihan serta komunikasi yang baik.

2. Implikasi Teoritis

Adapun implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu melengkapi keterbatasan penelitian, mengingat penelitian ini hanya membatasi pada variabel Loyalitas, Iklim Organisasi, dan *Self Efficacy*, sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya kompensasi, karakteristik individu, motivasi, dan lain sebagainya.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu melengkapi keterbatasan penelitian, dengan melakukan pengawasan dalam proses pengumpulan data, agar responden lebih teliti pada saat pengisian jawaban kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta: Andi.
- Handayani, D.dan, Aldi, Y.A. 2013. *Uji Aktivitas Beberapa Subfraksi Etil Asetat dari Herbal (Phyllanthus niruri Linn.) Terhadap Reaksi Hipersensitivitas Aktif*. *Jurnal Sains dan Teknologi Farmasi*. 18 (1): 9-16.
- Gunawan, Yanti Meitry. 2018. *Pengaruh Budaya Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Kecamatan Cibodas*. Tangerang: Universitas Muhammadiyah Tangerang
- Handayani, Febrina dan Desi Nurwidawati . 2015. *Hubungan Antara Self Efficacy dengan Prestasi Belajar Siswa Akselerasi*. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya
- Harjono, Gerald Joseph., Bode Lumanauwdan Victor P.K. Lengkong. 2015. *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. AIR MANADO*. Manado : Universitas Sam Ratulangi
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara .
- Herman, Djailani AR dan Sakdiyah Ibrahim. 2014. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan*

- Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Banda Aceh : Universitas Syiah Kuala Banda Aceh
- Husnawati, Reny. 2016. *Hubungan Efikasi Diri Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Staf Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Solo: Surakarta Universitas Muhammadiyah
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Liem, Andry Christofe. 2019. *Pengaruh Kepuasan Pada Gaji Dan Loyalitas Karyawan Pada Kinerja Karyawan Pt Remaja Service Di Kupang*. Surabaya: Universitas Kristen Petra
- Liliwari, Alo. 2014. *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lussier, N Robert. (2005). *Human Relations in Organization Applications and skill Building*. New York: Mc Graw Hill
- Lunenburg, Fred C. 2011. *Goal Setting Theory of Motivation. International Journal Of Management, Business and Administration*; Volume 15, Number 1.
- Mangkunegara, Anwar P. 2009. *“Manajemen Sumber Daya Perusahaan”* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafriz dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bogor: Ghalia Indonesia
- Mutmainnah, S., 2008. *Memberdayakan Potensi Guru Melalui Standar Kompetensi dan Sertifikasi Pendi-dik*, Jurnal. Bandung: PPS UPI.
- Noviawati, Dian Rizki . 2016. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT.Cola-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.4, No.3, hlm. 32-44. Diakses 13 Juni 2018
- Poerwopoespito. 2004. *Komitmen Dalam Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Management Student.
- _____. 2005. *Komitmen Dalam Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Management Student.
- Ratna, Wijayanti.(2017).*“Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi Di Fakultas Ekonomi Unsiq Wonosobo”*. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Sains Al Qur’an (UNSIQ) Wonosobo. Jurnal PPKM II.
- Ratnawati., Mariyudi., dan Teuku Zulkarnaen. 2018 . Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Guru Sekolah Sukma Bangsa Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. Universitas Malikussaleh.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Indeks.
- _____. 2015. *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Salemba Empat
- Rukmana, N., 2007. *Kepemimpinan yang Berlandaskan Adversitas Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual*, Bandung: SDM, Artikel.
- Santrock, J. W. (2015). *Psikologi Pendidikan*. Edisi 2. Jakarta: Kencana.
- Siagian, Sugiarto. 2006. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2006. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Shofiah, Vivik dan Raudatussalamah. 2014. *Self-Efficacy Dan Self- Regulation* Sebagai Unsur Penting Dalam Pendidikan Karakter. Riau: Jurnal Penelitian sosial keagamaan. Vol.17, No.2
- Soetopo, Hendyat. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya
- Sonnia , Indah, Putri. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kurnia Alam Perista Kudus*. Undergraduate thesis. Semarang:Universitas Diponegoro
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kaulitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kaulitatif* . Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kaulitatif* . Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2002. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat
- Yunianti Elis, dkk. 2016. Pengaruh Model Pembelajaran Dan *Self-Efficacy* Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Sma Negeri 1 Parigi: E-JurnalMitra Sains. Vol 4. No.1