



Hubungan Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah

Wahyu Adi Setiawan*, Ibrahim Bafadal, Wildan Zulkarnain

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: wahyuadi.setiawann@gmail.com

Paper received: 4-4-2022; revised: 18-4-2022; accepted: 26-4-2022

Abstract

This study aims to describe the level of school climate, the level of job satisfaction, the level of performance of school administration staff, the relationship of the school climate with the performance of school administration staff, the relationship of job satisfaction with the performance of school administration staff, and the relationship between school climate and job satisfaction with the school administration staff performance at public senior high school in Tulungagung. This study uses a quantitative approach to the type of descriptive-correlational quantitative research. The results showed that the level of the school climate in the category was quite conducive, the level of job satisfaction in the medium category, the level of performance in the medium category, the relationship between the school climate and the school administration staff performance at state senior high school in Tulungagung, the relationship between job satisfaction and the school administration staff performance at public senior high school in Tulungagung, and there is a relationship between the school climate and job satisfaction with the school administration staff performance at public senior high school in Tulungagung. The effective contribution of the school climate to performance is 1 percent and job satisfaction to performance is 16.8 percent, the rest is another variable of 83.2 percent in influencing performance. The relative contribution of the school climate to performance is 6 percent and job satisfaction to performance is 94 percent.

Keywords: school climate; job satisfaction; performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tingkat iklim sekolah, tingkat kepuasan kerja, tingkat kinerja tenaga administrasi sekolah, hubungan iklim sekolah dengan kinerja tenaga administrasi sekolah, hubungan kepuasan kerja dengan kinerja tenaga administrasi sekolah, dan hubungan iklim sekolah dan kepuasan kerja dengan kinerja tenaga administrasi sekolah di SMAN se-Tulungagung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kuantitatif deskriptif-korelasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat iklim sekolah pada kategori cukup kondusif, tingkat kepuasan kerja pada kategori sedang, tingkat kinerja pada kategori sedang, adanya hubungan iklim sekolah dengan kinerja tenaga administrasi sekolah di SMAN se-Tulungagung, adanya hubungan kepuasan kerja dengan kinerja tenaga administrasi sekolah di SMAN se-Tulungagung, dan ada hubungan iklim sekolah dan kepuasan kerja dengan kinerja tenaga administrasi sekolah di SMAN se-Tulungagung. Sumbangan efektif iklim sekolah terhadap kinerja sebesar 1 persen dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 16,8 persen, Sisanya yakni variabel lain sebesar 83,2 persen dalam memengaruhi kinerja. Sumbangan relatif iklim sekolah terhadap kinerja sebesar 6 persen dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 94 persen.

Kata kunci: iklim sekolah; kepuasan kerja; kinerja

1. Pendahuluan

Keadaan suatu sekolah dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh sekolah tersebut. Maka dalam mencapai kualitas yang tinggi, sekolah harus memiliki segala sumber daya yang berkualitas juga. Baik itu sumber daya manusianya maupun sumber daya non manusia seperti sarana dan prasarana, keuangan dan materi lainnya. Namun yang paling

dinilai penting adalah sumber daya manusianya. Salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran penting di sekolah yakni tenaga administrasi sekolah. Tenaga administrasi sekolah sering dikenal dengan sebutan TAS, merupakan personil yang berperan dan bertanggung jawab dalam mewujudkan kelancaran kegiatan pendidikan, yakni sebagai pendukung dan pemberian layanan pada bidang administrasi sekolah. Pada lembaga pendidikan khususnya sekolah tenaga administrasi pendidikan ini biasa disebut dengan staf tata usaha. Zulkarnain & Sumarsono (2015) menjelaskan bahwa tata usaha di suatu lembaga pendidikan adalah ujung tombak pelayanan jasa pendidikan, yakni sebagai badan administrasi sekolah yang memiliki fungsi dan tugas melayani pekerjaan-pekerjaan operatif yang dimana antara lain menyediakan keterangan-keterangan bagi pucuk pimpinan organisasi yang berguna sebagai alat pengambil keputusan, membantu pekerjaan-pekerjaan demi kelancaran organisasi pendidikan, dan membantu perkembangan organisasi pendidikan.

Tenaga administrasi sekolah yang berkompeten terkait dengan bagaimana dia menjalankan kinerjanya. Begitu pentingnya kinerja tenaga administrasi sangat penting untuk diperhatikan. Kinerja menurut Sinambela (2012) diartikan sebagai suatu hasil kerja yang bisa dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan juga tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sehingga kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari suatu proses kerja yang sesuai dengan aturan dan mampu diraih oleh seorang pegawai. Kinerja dipengaruhi oleh suatu kemampuan dan keinginan yang dimiliki oleh seorang pegawai, kemampuan juga alasan yang logis atas terpilihnya sebagai pegawai yang dapat mengerjakan suatu pekerjaan, dan tinggi rendahnya motivasi atau tujuan, gabungan dari ketiga faktor akan menghasilkan kinerja atau prestasi kerja (Hasibuan, 2007). Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa kinerja juga dipengaruhi motivasi. Kinerja tenaga administrasi sekolah dipengaruhi beberapa hal, yang antara lain adalah iklim organisasi dan kepuasan kerja sebagai motivasi kerja tenaga administrasi sekolah. Iklim organisasi sesuai artikel Safitri (2018) diartikan sebagai suatu persepsi dari masing-masing anggota organisasi mengenai keadaan lingkungan tempat bekerja, dan dapat memberikan pengaruh terhadap sikap anggota organisasi tersebut yang nantinya akan berdampak pada kinerja anggota organisasi tersebut. Iklim sekolah menurut Triatna (2015) adalah kondisi yang dirasakan oleh personel sekolah terhadap lingkungan sekolah, baik lingkungan fisik, sosial, maupun akademik yang kondisi ini dirasakan secara individual. Ini berarti bahwa iklim sekolah merupakan suatu kondisi atau keadaan yang dirasakan oleh pegawai di lembaga pendidikan (sekolah) pada lingkungan sekolah, yang dimana lingkungan tersebut terdiri dari lingkungan fisik, sosial, maupun akademik, yang dimana kondisi tersebut dapat membangun motivasi dan perilaku pegawai. Sedangkan kepuasan kerja dalam Sinambela (2012) diartikan sebagai perasaan seseorang mengenai pekerjaannya yang dihasilkan oleh dirinya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal) yang bisa berupa penggajian ataupun hal lain. Hal tersebut sesuai dengan yang dijelaskan dalam Triatna (2015) kinerja seorang pegawai yang tinggi memiliki kecenderungan diikuti oleh adanya pemberian keuntungan bagi pegawai, apabila tidak diikuti dengan keuntungan bagi individu sangat memungkinkan kinerja akan mengalami penurunan dari kurun waktu ke waktu. Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang ada di artikel Astuti (2012) bahwa pada intinya iklim sekolah adalah suatu ciri khas yang dimiliki oleh suatu sekolah, selain itu kinerja seorang pegawai juga tergantung pada kepuasan kerja yang

diberikan oleh sekolah tempat pegawai tersebut bekerja. Semakin kondusif iklim sekolah dan semakin tinggi kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut.

Terkait dengan penelitian yang akan dilakukan, terdapat penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti yang dapat dijadikan sebagai bahan referensi. Penelitian yang dimaksud dilakukan oleh Hartanti (2017). Penelitian ini dilakukan dalam lingkup Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kecamatan Kepanjen Malang. Hasil yang diperoleh dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara tingkat kesejahteraan dan kepuasan kerja dengan kinerja tenaga administrasi sekolah di tingkat SMP. Selain itu juga terdapat penelitian yang dilakukan oleh Mufidah (2009) di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kota Malang dan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan kinerja tenaga administrasi sekolah.

Tujuan penelitian ini yakni untuk mendeskripsikan tingkat iklim sekolah di SMA Negeri se-Tulungagung, mendeskripsikan tingkat kepuasan kerja TAS di SMA Negeri se-Tulungagung, mendeskripsikan tingkat kinerja TAS sekolah di SMA Negeri se-Tulungagung, mendeskripsikan hubungan antara iklim sekolah dengan kinerja TAS di SMA Negeri se-Tulungagung, mendeskripsikan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja TAS di SMA Negeri se-Tulungagung, dan mendeskripsikan hubungan antara iklim sekolah dan kepuasan kerja dengan kinerja TAS di SMA Negeri se-Tulungagung. Namun juga terdapat keterbatasan dalam penelitian ini yakni responden dalam penelitian ini hanya tenaga administrasi sekolah bagian kepala dan pelaksana urusan di SMA Negeri se-Tulungagung..

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kuantitatif deskriptif-korelasional. Penelitian kuantitatif deskriptif-korelasional bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel. Lokasi yang dipilih untuk melakukan penelitian adalah di SMA Negeri se-Tulungagung. SMA ini menyebar di beberapa kecamatan di Tulungagung. Yakni antara lain Kecamatan Kauman, Rejotangan, Kedungwaru, Kalidawir, Ngunut, Tulungagung, Boyolangu, Campurdarat, Karangrejo, Gondang, dan Pakel. Populasi dalam penelitian ini adalah TAS SMA Negeri se-Tulungagung dengan jumlah sebesar 168 TAS. Dari populasi tersebut kemudian ditentukan sampel dengan menggunakan rumus Slovin dan diperoleh sampel sebesar 118 TAS. Pembagian sampel TAS tiap sekolah dihitung dengan rumus *proportional random sampling*.

Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa angket atau kuesioner. Untuk skala pengukuran yang digunakan pada angket menggunakan skala *likert* dengan lima alternatif jawaban antara lain SS (Sangat Setuju), S (Setuju), R (Ragu-ragu), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Dan kemudian responden memberi jawaban dengan memberi *checklist* (√) pada salah satu alternatif jawaban sesuai dengan keadaan yang dirasakan responden. Tahapan pengumpulan data terdiri atas empat tahap meliputi: (1) tahap persiapan, (2) tahap pelaksanaan/pengumpulan data, (3) tahap pengolahan data, dan (4) tahap pelaporan. Analisis data yang digunakan terdiri dari: (1) analisis deskriptif, yakni dengan menentukan panjang kelas interval dan persentase dari masing-masing variabel, (2) uji prasyarat analisis berupa uji normalitas, uji linearitas, dan uji homogenitas, dan (3) uji hipotesis berupa uji korelasi *product moment pearson*, uji korelasi ganda, dan mencari sumbangan efektif juga sumbangan relatif.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Hasil dari penelitian ini terdiri dari tiga bagian, yakni meliputi deskriptif data masing-masing variabel, pengujian hipotesis variabel yang terdiri atas pengujian , dan mencari sumbangan efektif dan relative.

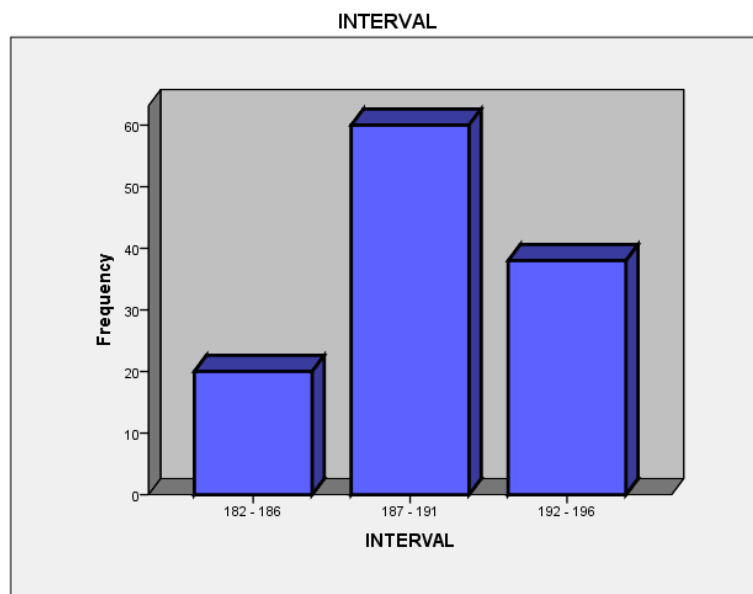
3.1.1. Analisis Deskriptif Variabel Iklim Sekolah

Deskripsi data variabel iklim sekolah didapatkan dari angket yang diberikan kepada 118 responden. Angket untuk variabel iklim sekolah dijabarkan dalam 16 indikator dengan 46 butir pernyataan. Sementara itu untuk kategori kelas, peneliti menggunakan 3 kategori yang meliputi kategori kurang kondusif, cukup kondusif, dan kondusif. Deskripsi data variabel iklim sekolah disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Frekuensi Variabel Iklim Sekolah

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1.	Kurang Kondusif	182 – 186	20	16.9%
2.	Cukup Kondusif	187 – 191	60	50.8%
3.	Kondusif	192 – 196	38	32.2%
Total			118	100.0%

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa iklim sekolah di SMAN se-Tulungagung yang tergolong kondusif sebesar 32,2%, tergolong cukup kondusif sebesar 50,8%, dan yang tergolong kurang kondusif sebesar 16,9%. Jadi kesimpulan yang dapat ditarik yakni persentase tingkat iklim sekolah di SMAN se-Tulungagung tergolong kategori cukup kondusif, dengan besar 50,8%. Untuk deskripsi frekuensi dan interval dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Diagram Batang Frekuensi dan Interval Variabel X1

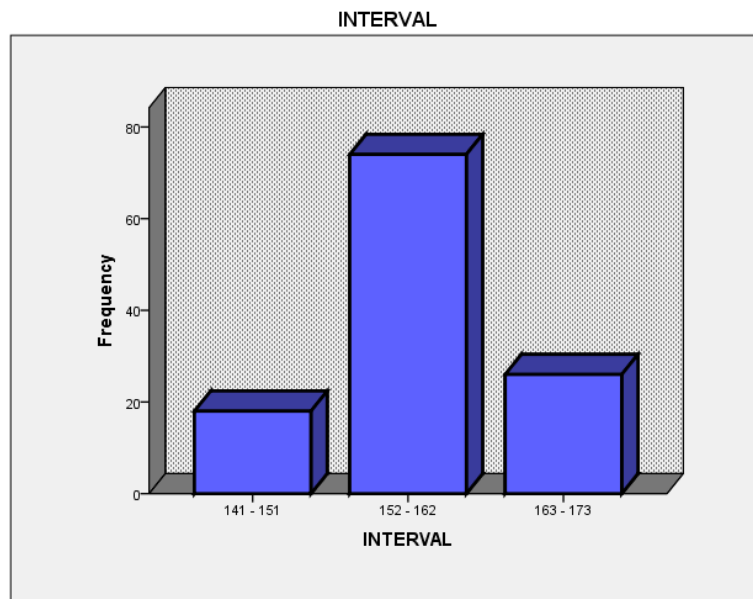
3.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Deskripsi data variabel kepuasan kerja diperoleh dari angket yang dibagikan kepada 118 responden. Angket variabel kepuasan kerja terdiri dari 13 indikator dengan butir pernyataan sebanyak 38 butir. Sementara itu, untuk kategori kelas, peneliti menggunakan 3 kategori yang meliputi: kategori rendah, cukup, dan tinggi. Untuk mengetahui frekuensi dan persentase masing-masing kategori, seperti pada Tabel 2.

Tabel 2. Data Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1.	Rendah	141 – 151	18	15.3%
2.	Cukup	152 – 162	74	62.7%
3.	Tinggi	163 – 173	26	22.0%
Total			118	100.0%

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa kepuasan kerja di SMAN se-Tulungagung yang tergolong tinggi sebesar 22,0%, tergolong cukup sebesar 62,7%, dan yang tergolong rendah sebesar 15,3%. Jadi kesimpulan yang dapat ditarik yakni persentase tingkat kepuasan kerja tenaga administrasi sekolah di SMAN se-Tulungagung tergolong kategori cukup, dengan frekuensi sebesar 62,7%. Untuk deskripsi frekuensi dan interval dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Diagram Batang Frekuensi dan Interval Variabel X2

3.1.3. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja

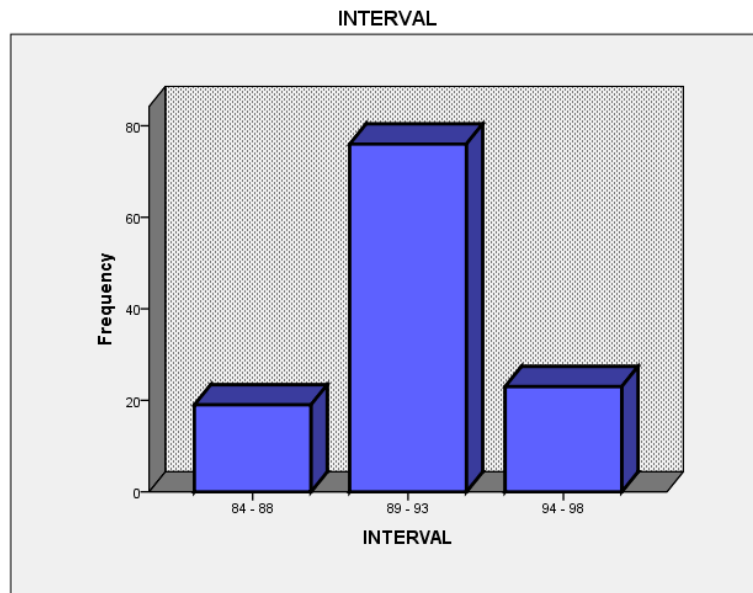
Deskripsi data untuk variabel kinerja diperoleh dari angket yang diberikan kepada 118 responden. Angket variabel kinerja dijabarkan dalam 7 indikator dengan butir pernyataan sejumlah 22 butir. Untuk kategori kelas interval, penelitian ini menggunakan 3 kategori yang

terdiri atas kategori rendah, kategori cukup dan kategori tinggi. Untuk mengetahui frekuensi dan persentase masing-masing kategori, seperti pada Tabel 3.

Tabel 3. Data Frekuensi Variabel Kinerja

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1.	Rendah	84 - 88	19	16.1%
2.	Cukup	89 - 93	76	64.4%
3.	Tinggi	94 - 98	23	19.5%
Total			118	100.0%

Dari hasil Tabel 3 dapat diketahui bahwa kinerja di SMAN se-Tulungagung yang tergolong tinggi sebesar 19,5%, tergolong cukup sebesar 64,4%, dan yang tergolong rendah sebesar 16,1%. Jadi kesimpulan yang dapat ditarik yakni persentase tingkat kinerja tenaga administrasi sekolah di SMAN se-Tulungagung tergolong kategori cukup, dengan besar 64,4%. Untuk deskripsi frekuensi dan interval dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Diagram Batang Frekuensi dan Interval Variabel Y

3.1.4. Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi

No	Hubungan antar Variabel	Nilai Signifikansi	Nilai Taraf Kepercayaan
1	X1 dengan Y	0.028	0.05
2	X2 dengan Y	0.000	0.05
3	X1 dan X2 dengan Y	0.000	0.05

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai signifikansi X1 dengan Y sebesar 0,028. Nilai signifikansi $0,028 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima, jadi terdapat hubungan antara variabel iklim sekolah dengan kinerja, dan keduanya memiliki hubungan yang positif. Diketahui nilai signifikansi X2 dengan Y sebesar 0,000. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H0 ditolak dan H1 diterima, jadi terdapat hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja, dan keduanya memiliki hubungan yang positif. Dan nilai signifikansi X1 dan X2 dengan Y sebesar 0,000, dan apabila nilai tersebut dibandingkan dengan 0,05. Nilai $0,000 < 0,05$, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi terdapat hubungan antara iklim sekolah dan kepuasan kerja dengan kinerja tenaga administrasi sekolah di SMAN se-Tulungagung.

3.1.5. Sumbangan Efektif dan Relatif Variabel Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Variabel Kinerja

Diketahui bahwa hubungan antara iklim sekolah dan kepuasan kerja dengan kinerja merupakan hubungan yang positif. Jika variabel iklim sekolah naik satu satuan, sedangkan variabel kepuasan kerja tetap, maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan. Dan jika variabel kepuasan kerja naik satu satuan, sedangkan variabel iklim sekolah tetap, maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan. Sebaliknya jika mengalami penurunan pada variabel iklim sekolah maupun kepuasan kerja, maka akan diikuti penurunan variabel kinerja.

Tabel 5. Ringkasan Nilai Koefisien Korelasi, Koefisien Beta, dan R Square

Variabel	Koefisien Regresi Beta	Koefisien Korelasi	R Square
X1	0.052	0.203	17.8
X2	0.400	0.420	

Tabel 6. Perhitungan Sumbangan Efektif

SE	Nilai
X1	1
X2	16.8
Total	17.8

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa sumbangan efektif variabel X1 terhadap variabel Y sebesar 1% dan variabel X2 terhadap Y sebesar 16,8%, sedangkan sisanya adalah variabel lain dan besar sumbangan efektif bersama kedua variabel X terhadap Y terbesar 17,8%. Sisanya yakni variabel lain sebesar 83,2% dalam memengaruhi variabel Y.

Tabel 7. Perhitungan Sumbangan Relatif

SR	Nilai
X1	6
X2	94
Total	100

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa sumbangan relatif variabel X1 terhadap variabel Y sebesar 6% dan variabel X2 terhadap variabel Y sebesar 94%.

3.2. Pembahasan

3.2.1. Tingkat Iklim Sekolah

Berdasarkan pada kelas interval 187-191 (kategori cukup kondusif) dengan frekuensi sebanyak 60 dan persentasenya 50,8%. Hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat iklim sekolah di SMAN Tulungagung pada tingkat cukup kondusif. Iklim sekolah yang berada pada kategori cukup kondusif menandakan bahwa keadaan iklim sekolah dapat dirasakan oleh pegawai. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan Triatna (2015) bahwa suasana kerja yang dapat dirasakan oleh masing-masing pegawai berdasarkan interaksi ketika pegawai tersebut berhubungan dengan pegawai lain maupun dengan non-pegawai di lingkungan kerja. Iklim sekolah yang tinggi sangat berpengaruh pada bagaimana sikap atau kinerja para pegawai.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan iklim sekolah, yakni penelitian yang dilakukan oleh Mufidah (2009) yang memperoleh hasil bahwa iklim sekolah di SMP Negeri Kota Malang tergolong dalam kategori cukup kondusif atau sedang. Hal tersebut diperoleh dari sebanyak 56% dari sampel penelitian yang menyatakan bahwa iklim sekolah di SMP Negeri Kota Malang dalam kategori cukup kondusif atau sedang. Dari hal tersebut, dapat diartikan bahwa faktor-faktor yang mendukung iklim sekolah dapat diciptakan dan dipenuhi oleh sekolah yang dijadikan tempat penelitian. Penelitian terdahulu selanjutnya yakni penelitian yang dilakukan oleh Nurhabibah (2018). Penelitian tersebut memperoleh hasil rata-rata iklim sekolah di Raudhatul Athfal di Kelurahan Ciputat Tangerang Selatan sebesar 100,40% dari 35 responden. Dengan nilai rata-rata sebesar 100,40% tersebut maka iklim sekolah di Raudhatul Athfal di Kelurahan Ciputat Tangerang Selatan dikatakan tinggi. Persamaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mufidah (2009) dan Nurhabibah (2018) dengan penelitian ini yaitu memiliki kesamaan tentang mengukur tingkat iklim sekolah. Sedangkan yang membedakan kedua penelitian terdahulu tersebut dengan penelitian ini yaitu terletak pada jumlah responden, jumlah responden, lokasi penelitian, jumlah variabel dan jenis variabel yang dipakai dalam penelitian.

3.2.2. Tingkat Kepuasan Kerja TAS di SMAN se-Tulungagung

Hasil yang didapatkan berdasarkan angket yang dibagikan dan diisi oleh 118 responden mengenai kepuasan kerja diketahui bahwa kepuasan kerja TAS di SMAN se-Tulungagung dengan tiga kategori yakni rendah, cukup dan tinggi memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 156,47. Variabel kepuasan kerja TAS berada pada kelas interval 152-162 dengan frekuensi sebesar 74 responden dan persentasenya 62,7% yang berada pada kategori cukup 22,0% responden berada pada kategori tinggi dan hanya 15,3% responden yang berada pada kategori rendah. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kepuasan kerja TAS di SMAN se-Tulungagung pada tingkat cukup.

Hal ini menandakan bahwa pihak sekolah SMAN se-Tulugagung telah memenuhi kepuasan kerja tenaga administrasi sekolah yang dimilikinya. Hal ini senada dengan pendapat Ardana, dkk (2013) yang menyatakan bahwa ada 6 faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yang terdiri dari: 1) kompensasi atau pembayaran (sistem penggajian, tunjangan maupun jaminan), 2) *work it-self* atau pekerjaan itu sendiri (karakteristik pekerjaan dan identitas tugas), 3) Promosi (kenaikan jabatan dan kesempatan untuk belajar), 4) supervisi (teknik

super visi dan tindak lanjut supervisi, 5) kelompok kerja (sikap kelompok kerja dan dukungan kelompok kerja), dan 6) kondisi kerja (tata ruang dan lingkungan kerja). Hal ini juga senada dengan pendapat Triatna (2015) yang menyatakan bahwa ada 5 faktor pendorong kepuasan kerja, yakni sebagai berikut: 1) Kerja yang secara mental menantang. Pegawai lebih suka pada pekerjaan yang dapat memberikan mereka kesempatan dalam menggunakan segala kemampuan dan ketrampilann yang mereka miliki. Apabila pekerjaan kuang menantang maka dampaknya yakni membuat bosan para pegawai, namun jika terlalu menantang justru dapat memicu frustrasi dan perasaan gagal yang berlebihan saat mengalami kegagalan, 2) Ganjaran yang pantas. Para pegawai menginginkan sistem kompensasi dan kebijakan profesi yang adil dan sesuai dengan yag para pegawai harapkan, 3) Kondisi kerja yang mendukung. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung, maka akan tercipta kenyamanan pegawai sehingga memudahkan pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya, 4) Rekan kerja yang mendukung. Adanya rekan kerja yang memiliki keramahan dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja, 5) Kesesuaian kerja yang mendukung. Tipe kepribadian yang dimiliki seseorang memiliki kesesuaian dengan pekerjaan yang mereka pilih. Dengan kesesuaian ini akan terbentuk kepuasan kerja yang meningkat. Kepuasan kerja yag diperhatikan akan bertimbal balik pada peningkatan kinerja para pegawai yang dimiliki oleh suatu organisasi.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nurhabibah (2018) yang dimana hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja di Raudhatul Athfal di Kelurahan Ciputat Tangerang Selatan tergolong dalam kategori tinggi. Hal tersebut diperoleh dari nilai rata-ratanya sebesar 94,54% dan nilai deviasi sebesar 8.793 dari 35 jumlah responden. Penelitian lain mengenai kepuasan kerja yakni penelitia yang dilakukan oleh Hartanti (2017) yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja TAS pada SMP di Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang berada pada kategori tinggi dengan 54% responden yang sama dengan 38 orang TAS dari 72 sampel. Kesamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan kedua penelitian yakni sama-sama mengukur tingkat kepuasan kerja, sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel, lokasi penelitian dan jumlah juga jenis variabel yang dipakai.

3.2.3. Tingkat Kinerja TAS di SMAN se-Tulungagung

Hasil penelitian berdasarkan angket yang diisi oleh 118 responden mengenai kinerja TAS di SMAN se-Tulungagung menunjukkan bahwa kinerja TAS di SMAN se-Tulungagung tergolong pada kategori cukup. Hal tersebut dibuktikan dengan perolehan nilai rata-rata (*mean*) variabel kinerja sebesar 91,16, dan terletak pada kategori interval 89-93 yang frekuensinya sebanyak 76 responden dan persentasenya sebesar 64,4%. Sedangkan 19,5% jawaban responden berada pada ketegori tinggi, dan hanya 16,1% jawaban responden yang berada pada kategori rendah.

Angka 64,4% responden yang jawabannya berada pada kategori cukup menandakan bahwa TAS di SMAN se-Tulungagung telah melaksanakan tugas dengan menggunakan seluruh kemampuannya. Hal ini senada dengan pendapat Rahadi (2010) yang mengatakan bahwa kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai, unit atau devisi dengan menggunakan seluruh kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan. Pencapaian kinerja juga tidak lepas dari faktor yang mendukung kinerja yang sudah disampaikan oleh Wirawan (2009) bahwa kinerja dipengaruhi oleh 4 faktor selain faktor internal dan eksternal pada pegawai, ada

juga faktor yang lain seperti faktor lingkungan internal organisasi dan faktor eksternal organisasi. Faktor internal organisasi merupakan dukungan organisasi untuk menunjang kinerja pegawai. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, kompensasi, dan sumber daya yang mendukung (teknologi). Sedangkan faktor eksternal organisasi merupakan keadaan luar organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Misalnya, keadaan ekonomi dan keadaan keuangan. Keadaan ekonomi dan keadaan keuangan memengaruhi nilai nominal dan gaji pegawai. Selain itu juga menandakan bahwa TAS di SMAN se-Tulungagung telah melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya. Hal tersebut sesuai dengan Buku Panduan Kerja Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah (2017) yang dimana tugas TAS terdiri atas: 1) Urusan Administrasi Kepegawaian, 2) Urusan Administrasi Keuangan, 3) Urusan Administrasi Sarana dan Prasarana, 4) Urusan Administrasi Persuratan dan Pengarsipan, 5) Urusan Administrasi Kepesertadidikan, 6) Urusan Administrasi Kurikulum, dan 7) Pelaksana Urusan Hubungan Sekolah dan Masyarakat.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan kinerja yakni penelitian yang dilakukan oleh Hartanti (2017) yang hasilnya yakni tingkat kinerja TAS pada SMP di Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang berada pada kategori tinggi yang ditandai dengan adanya 61% responden atau sebesar 44 dari 72 sampel yang jawabannya berada di kategori kelas interval tinggi. Penelitian lain terkait kinerja TAS yakni penelitian yang dilakukan Mufidah (2009) yang dimana hasilnya kinerja TAS di SMPN Kota Malang berada pada kategori cukup. Hal ini dibuktikan dengan sebanyak 48% responden memiliki tingkat kinerja cukup, 43% responden memiliki tingkat kinerja tinggi, dan 9% responden memiliki tingkat kinerja rendah. Kesamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan kedua penelitian terdahulu yakni sama-sama mengukur tingkat kinerja TAS, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah dan jenis variabel, juga jumlah sampel.

3.2.4. Hubungan Iklim Sekolah dengan Kinerja TAS di SMAN se-Tulungagung

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel iklim sekolah dengan variabel kinerja TAS di SMAN se-Tulungagung. Sesuai dengan hasil perhitungan yang didapat menggunakan *Product Moment Pearson*. Hasil pengujian yang dilakukan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,028. Syarat pengujiannya apabila nilai signifikansi < dari taraf kesalahan 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dalam artian terdapat hubungan yang signifikan. Sedangkan apabila nilai signifikansi > dari taraf kesalahan 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak dalam artian tidak terdapat hubungan yang signifikan. Melihat dari hasil perhitungan yang dilakukan dan didapatkan nilai signifikansi 0,028 < dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi terdapat hubungan antara iklim sekolah dengan kinerja TAS di SMAN se-Tulungagung.

Sesuai hasil uji penelitian yang menunjukkan bahwa terdapatnya hubungan antara iklim sekolah dengan kinerja TAS di SMAN se-Tulungagung, dapat diartikan bahwa telah tercipta iklim sekolah yang cukup kondusif dalam mencapai kinerja TAS di SMAN se-Tulungagung. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan Mangkunegara (2012) bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terdiri atas faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang terdapat pada individu pegawai antara lain kemampuan, niat dan bakat pegawai. Sedangkan faktor eksternal yakni merupakan faktor yang berasal dari lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun non fisik. Faktor fisik seperti tempat kerja dan fasilitas kerja, sedangkan lingkungan non fisik seperti pelayanan dan budaya organisasi dalam sekolah. Dapat

diartikan bahwa sekolah telah memenuhi iklim sekolah yang cukup kondusif atau dalam kategori sedang guna meningkatkan kinerja para tenaga administrasi sekolah yang dimiliki oleh masing-masing sekolah.

Adanya hubungan antara iklim sekolah dengan kinerja sesuai dengan yang ada pada artikel (Yuliejantiningasih, 2012) yang menyatakan bahwa iklim sekolah memberikan sumbangan kepada penciptaan kinerja pegawai di sekolah dengan sumbangan efektif sebesar 4,94%. Hal ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Mufidah (2009). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara iklim sekolah dengan kinerja Tenaga Administrasi Sekolah di SMPN Kota Malang. Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang terkait yakni kesamaan dalam menentukan ada tidaknya hubungan iklim sekolah dengan kinerja TAS. Sedangkan perbedaan dari dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terkait yakni terletak pada jumlah dan jenis variabel, lokasi penelitian, jumlah responden dalam penelitian yang digunakan.

3.2.5. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja TAS di SMAN se-Tulungagung

Hasil pengujian yang dilakukan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Syarat pengujiannya yakni apabila nilai signifikansi $<$ dari taraf kesalahan 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dalam artian terdapat hubungan yang signifikan. Sedangkan apabila nilai signifikansi $>$ dari taraf kesalahan 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak dalam artian tidak terdapat hubungan yang signifikan. Melihat dari hasil perhitungan yang dilakukan dan didapatkan nilai signifikansi 0,000 $<$ dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja TAS di SMAN se-Tulungagung.

Berdasarkan hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang berada pada kategori cukup dan terdapatnya hubungan variabel kepuasan kerja dengan kinerja TAS di SMAN se-Tulungagung menandakan bahwa sekolah-sekolah telah memenuhi kepuasan kerja sehingga bertimbal balik pada kinerja para tenaga administrasi sekolah yang dimilikinya. Hal ini senada dengan artikel Astuti (2012) bahwa pada intinya kinerja seorang pegawai juga tergantung pada kepuasan kerja yang diberikan oleh sekolah tempat pegawai tersebut bekerja. Semakin semakin tinggi kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut. Selain itu juga sesuai dengan yang disampaikan oleh Wirawan (2009) bahwa kinerja dipengaruhi oleh 4 faktor, selain faktor internal dan eksternal pada pegawai, ada juga faktor yang lain seperti faktor lingkungan internal organisasi dan faktor eksternal organisasi. Faktor internal organisasi merupakan dukungan organisasi untuk menunjang kinerja pegawai. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, kompensasi, dan sumber daya yang mendukung (teknologi). Sedangkan faktor eksternal organisasi merupakan keadaan luar organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Misalnya, keadaan ekonomi dan keadaan keuangan. Keadaan ekonomi dan keadaan keuangan memengaruhi nilai nominal dan gaji pegawai. Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa faktor kepuasan kerja salah satunya kompensasi atau penggajian dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan peneliti juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartanti (2017) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja TAS pada SMP di Kecamatan Kepanjen. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan yang dimana didapatkan nilai signifikansi 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Kesamaan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang terkait yakni kesamaan

dalam menentukan ada tidaknya hubungan kepuasan kerja dengan kinerja TAS. Sedangkan perbedaan dari dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terkait yakni terletak pada jumlah dan jenis variabel, lokasi penelitian, jumlah responden dalam penelitian yang digunakan.

3.2.6. Hubungan Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja TAS di SMAN se-Tulungagung

Hasil perhitungan dengan menggunakan *Product Moment Pearson* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, dan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja (Y). Selain itu juga dilakukan pengujian dengan uji signifikansi regresi berganda guna mengetahui berapa tingkat hubungan iklim sekolah (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja (Y) TAS di SMAN se-Tulungagung. Hasil uji regresi ganda diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja (Y). Nilai R sebesar 0,422 maka dikatakan bahwa hubungan tersebut pada tingkatan cukup atau sedang. Hasil perhitungan sumbangan efektif diketahui bahwa sumbangan efektif variabel X_1 terhadap variabel Y sebesar 1% dan variabel X_2 terhadap Y sebesar 16,8%, sedangkan sisanya adalah variabel lain sebesar 83,2% dan besar sumbangan efektif bersama kedua variabel X terhadap Y terbesar 17,8%. Hal ini dapat diartikan bahwa sumbangan iklim sekolah kepada kinerja TAS di SMAN se-Tulungagung sebesar 1% dan sumbangan kepuasan kerja terhadap kepada kinerja TAS di SMAN se-Tulungagung sebesar 16,8% dan sisanya adalah faktor lain yang tidak ada dalam penelitian sebesar 83,2%. Faktor lain yang dimaksud bisa dari pengetahuan pegawai, *skill* khusus yang dimiliki pegawai, keadaan ekonomi dan keadaan keuangan, niat dan juga bakat pegawai. Apabila tidak memperhitungkan faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini, sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat bisa dilihat dengan sumbangan relatif, yang pada penelitian ini adalah sumbangan iklim sekolah terhadap kinerja TAS di SMAN se-Tulungagung sebesar 6% dan sisanya 94% yakni sumbangan kepuasan kerja terhadap kinerja TAS di SMAN se-Tulungagung.

Berdasarkan hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara iklim sekolah (X_1) yang menunjukkan kategori kondusif, kepuasan kerja (X_2) dalam kategori cukup, dan juga dengan kinerja (Y) yang berada pada kategori cukup, ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan, dan hal ini diperkuat dengan perhitungan diatas. Hal ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2012) bahwa pada intinya iklim sekolah adalah suatu ciri khas yang dimiliki oleh suatu sekolah, selain itu kinerja seorang pegawai juga tergantung pada kepuasan kerja yang diberikan oleh sekolah tempat pegawai tersebut bekerja. Semakin kondusif iklim sekolah dan semakin tinggi kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut. Adanya hubungan tersebut juga sesuai dengan yang disampaikan oleh Wirawan (2009) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh 4 faktor, selain faktor internal dan eksternal pada pegawai, ada juga faktor yang lain seperti faktor lingkungan internal organisasi dan faktor eksternal organisasi. Faktor internal organisasi merupakan dukungan organisasi untuk menunjang kinerja pegawai. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, kompensasi, dan sumber daya yang mendukung (teknologi). Sedangkan faktor eksternal organisasi merupakan keadaan luar organisasi yang memengaruhi kinerja

pegawai. Misalnya, keadaan ekonomi dan keadaan keuangan. Keadaan ekonomi dan keadaan keuangan memengaruhi nilai nominal dan gaji pegawai.

Penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumarsono (2012) yang hasilnya adalah adanya hubungan yang signifikan antara iklim sekolah, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMAN Kota Malang. Hal itu diperkuat dengan hasil uji regresi berganda yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 <$ dari $0,05$ yang dimana hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan. Terdapat kesamaan dan perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terkait diatas. Kesamaan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang terkait yakni kesamaan dalam menentukan ada tidaknya hubungan antara variabel iklim sekolah dan variabel kepuasan kerja dengan dengan variabel kinerja. Sedangkan perbedaan dari dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terkait yakni terletak pada jumlah dan jenis variabel, lokasi penelitian, jumlah dan jenis responden dalam penelitian yang digunakan.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) tingkat iklim sekolah di SMAN se-Tulungagung berada pada kategori kondusif, (2) tingkat kepuasan kerja TAS di SMAN se-Tulungagung berada pada kategori cukup, (3) tingkat kinerja TAS di SMAN se-Tulungagung berada pada kategori cukup, (4) hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara iklim sekolah dengan kinerja TAS di SMAN se-Tulungagung, (5) hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja TAS di SMAN se-Tulungagung, dan (6) hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara iklim sekolah dan kepuasan kerja dengan kinerja TAS di SMAN se-Tulungagung.

Daftar Rujukan

- Ardana, K. dkk. (2013). *Perilaku Organisasi Edisi 2*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Astuti. (2012). Hubungan Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 23(6), 556-562. Dari <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/05/volume-23-no.-673-79.pdf>
- Buku Panduan Kerja Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah.
- Hartanti, V.A. (2017). *Hubungan Tingkat Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah pada Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang*.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mufidah, I. (2009). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah dengan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah (TAS) di SMPN Kota Malang*.
- Nurhabibah, S. (2018). *Hubungan antara Iklim Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru RA di Kelurahan Pisangan Ciputat Tangerang Selatan*.
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri.
- Safitri. (2018). Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai di Sekolah Berbasis Pondok Pesantren. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 1(2), 222-230. Dari <http://journal2.um.ac.id/index.php/jamp/article/view/3621/2222>.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarsono, R. B. (2012). Iklim Sekolah, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 23(6), 532-539.

Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penilaian*. Jakarta: Salmba Empat.

Yuliejantiningasih, Y. (2012). Hubungan Iklim Sekolah, Beban Tugas, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja Guru dengan Kinerja Guru SD Negeri Kota Mojokerto. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(3), 239-256. Dari <http://journal.upgris.ac.id/index.php/jmp/article/view/381>.

Zulkarnain,W & Sumarsono, R.B. (2015). *Manajemen Perkantoran Profesional*. Malang: Gunung Samudra.