

## **Iklm Organisasi Dan Budaya Kerja Terhadap Semangat Kerja Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Guru SDIT Bina Ilmi Palembang**

**Tri Sinarti<sup>1</sup>, Nisa' Ulul Mafra<sup>2</sup>, Santi Puspita<sup>3</sup>**

Universitas PGRI Palembang, Palembang, Indonesia. ([trisinarti1976@gmail.com](mailto:trisinarti1976@gmail.com))<sup>1</sup>

Universitas PGRI Palembang, Palembang, Indonesia. ([nisaulul29@gmail.com](mailto:nisaulul29@gmail.com))<sup>2</sup>

Universitas PGRI Palembang, Palembang, Indonesia. ([santipuspitaakbar@gmail.com](mailto:santipuspitaakbar@gmail.com))<sup>3</sup>

---

**ABSTRACT:** This study aims to determine the direct and indirect effect of organizational climate and work culture variables on work productivity through morale as a mediating variable. The sampling technique was saturated sample (census). Data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents. The method used is quantitative methods, to look for patterns of relationships and / or patterns of influence between independent and dependent variables. The model in this research is the Path Analysis Model. The path analysis model when translated into a regression equation is two regression equations combined into one research model. Based on the t test, it shows the results of organizational climate have a negative and insignificant direct effect on work productivity.

**Keywords:** *organizational climate, work culture, work spirit, work productivity*

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel iklim organisasi dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja melalui semangat kerja sebagai variabel mediasi. Teknik pengambilan sampelnya dengan sampel jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket (kuesioner) kepada responden. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, untuk mencari pola hubungan dan/atau pola pengaruh antar variabel bebas dan terikat. Model dalam penelitian ini adalah Model Analisis Jalur (*Path Analysis*). Berdasarkan uji t, menunjukkan hasil iklim organisasi mempunyai pengaruh langsung negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

**KataKunci:** *iklim organisasi, budaya kerja, semangat kerja, produktivitas kerja*

### ***To Cite This Artikel***

Sinarti, Tri., Mafra U.N., Puspita, Santi (2021). Iklim Organisasi Dan Budaya Kerja Terhadap Semangat Kerja Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Guru SDIT Bina Ilmi Palembang *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 18, No.1, Tahun 2021. DOI: <https://doi.org/10.29259/jmbt.v18i1.123>

## **PENDAHULUAN**

Sekolah Dasar merupakan pendidikan dasar di luar rumah yang membantu orang tua dalam mendidik anak dengan diwakili oleh seorang pendidik yang sering kita sebut sebagai guru yang berperan menjadi orang tua kedua bagi diri seorang anak. Sekolah Islam Terpadu mempunyai konsep dengan mengkombinasikan pendidikan anak dengan ajaran Islam yang berdasarkan Al Qur'an dan As Sunnah dengan pengetahuan umum. Seorang anak didik bukan hanya dibekali dengan pendidikan umum saja tetapi juga dibekali dan dibimbing dalam hal agama.

Tidak bisa dipungkiri ajaran agama merupakan pedoman hidup manusia yang beragama Islam, sehingga tidak ada istilah "sekulerisasi" yang memisahkan antara mata pelajaran seperti matematika, IPA dan IPS dan lain-lain dengan pendidikan agama. Fenomena inilah yang menyebabkan banyak sekali bermunculan sekolah dasar dengan konsep konvensional dan keagamaan. Dalam implementasinya Sekolah Islam Terpadu (SIT) menerapkan pendekatan penyelenggaraan pendidikan dengan mengkombinasikan pendidikan umum dan pendidikan agama menjadi satu jalinan kurikulum yang akan mampu membentuk karakter peserta didik di kemudian hari yang cerdas, beriman dan bertakwa. Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bina Ilmi Palembang adalah salah satu dari sekolah dasar yang mendukung tercapainya tujuan tersebut.

Semua hal di atas tidak dapat berjalan dengan baik tanpa didukung orang-orang yang berperan besar dalam pendidikan tersebut dan mereka pun perlu didukung oleh beberapa faktor seperti iklim organisasi, budaya kerja, semangat kerja, yang tentunya produktivitas kerja. Produktivitas sekolah sebagian besar dipengaruhi oleh produktivitas kerja guru yang harus menjadi perhatian kepala sekolah. Tinggi rendahnya produktivitas guru dapat berpengaruh kepada tercapainya tujuan sekolah secara keseluruhan. Sutrisno (2015: 99) menyatakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas adalah iklim organisasi. Sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi merupakan ciri khas organisasi yang membentuk keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan kerja diartikan sebagai iklim organisasi (Wirawan, 2018:122). Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Iklim organisasi dapat dipandang sebagai kepribadian. Iklim organisasi yang kondusif akan membantu seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga bisa menampilkan kualitas terbaiknya. Sebagaimana penelitian yang dilakukan Musbandi (2017) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Sambas. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan Zamzam dan Romli (2017) yang membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas legislasi daerah provinsi Sumatera Selatan.

Faktor lain adalah budaya kerja yang dianggap sebagai cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik (Schein dalam Rizqina, 2017:68). Seseorang tidak dapat melepaskan diri dari budaya karena hal tersebut sangat melekat dan menjadi karakter diri

seseorang yang akan menjadi sifat, kebiasaan dan pendorong.

Budaya kerja merupakan konsep yang mengatur perilaku serta mewakili nilai kolektif, keyakinan dan prinsip anggota organisasi atau lembaga tempat bekerja. Dari penelitian terdahulu yang dilakukan Septiadi dan Zunaidah (2014) membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang unit Rambutan. Namun hasil yang berbeda didapati oleh Fatmawati (2016: 57) bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja dari pegawai pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kabupaten OKU Timur.

Variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas adalah semangat kerja. Masalah semangat kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus mendapat perhatian dalam setiap organisasi. Berhasil tidaknya suatu kegiatan organisasi sangat tergantung pada semangat kerja pegawai. Tanpa adanya semangat kerja yang besar pada diri setiap pegawai yang ada dalam suatu perusahaan maka mereka tidak akan berkerja dengan memberikan hasil yang maksimal.

Siswanto (2011:264), mendefinisikan semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk berkerja dengan giat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kondisi mental pegawai sangat mempengaruhi produktivitas kerja perusahaan, dimana tingkat produktivitas sangat tergantung pada prestasi pegawai itu sendiri. Dari penelitian terdahulu yang dilakukan Mafra dan Turipan (2017) disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang. Demikian juga dengan penelitian Fatmawati (2016: 57) bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Badan Pengendalian dampak lingkungan Daerah Kabupaten OKU Timur.

Survei awal menunjukkan produktivitas yang dihasilkan guru di SDIT Bina Ilmi Palembang sangat baik didukung oleh semangat kerja yang tinggi walaupun kondisi iklim organisasi termasuk kedisiplinan sebagai budaya kerja tidak terlalu baik.

Fenomena yang terjadi inilah yang membuat peneliti berminat untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Semangat Kerja terhadap Budaya Kerja dan Implikasinya pada Produktivitas Kerja Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bina Ilmi Palembang”.

Kondisi di atas memunculkan rumusan masalah seperti apakah ada pengaruh iklim organisasi dan budaya kerja terhadap semangat kerja. Pengaruh langsung iklim organisasi, budaya kerja terhadap produktivitas kerja. Serta pengaruh tidak langsung iklim kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja melalui semangat kerja guru pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bina Ilmi Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan budaya kerja terhadap semangat kerja. Mengetahui pengaruh langsung iklim organisasi, budaya kerja terhadap produktivitas kerja. Serta mengetahui pengaruh tidak langsung iklim kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja melalui semangat kerja guru pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bina Ilmi Palembang.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Iklm Organisasi**

Wirawan (2018:122), mendefinisikan iklim organisasi secara luas dengan menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan

mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Wirawan (2018:129), menjelaskan indikator iklim organisasi sebagai berikut: tempat kerja dan peralatan yang mendukung pekerjaan, hubungan atasan dan bawahan, hubungan antara sesama rekan kerja, pembagian beban kerja dan semangat kerja.

### **Budaya Kerja**

Budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Schein dalam Rizqina (2017:67) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan telah bekerja dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Menurut Schein dalam Wibowo (2010), bahwa indikator budaya kerja adalah: 1) *Observed behavior regularities when people interact* (keteraturan perilaku yang teramati apabila orang berinteraksi); 2) *The norms that are envolve in working group* (norma-norma yang berkembang dalam kelompok kerja); 3) *The dominant values responded by organization* (nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi); 4) *The philosophy directing the organization* (filosofi yang mengarahkan kebijakan organisasi); 5) *The rule of game for getting along in the organization* (aturan permainan yang harus ditaati untuk dapat diterima sebagai anggota didalam organisasi).

### **Semangat Kerja**

Menurut Wursanto (2011:149) mengemukakan bahwa semangat kerja (moral) atau moral adalah suatu keadaan yang sangat erat hubungannya dengan aspek mental seseorang. Pengertian semangat kerja menurut Leighten dalam Moekijat (2010:130) mengatakan bahwa: Semangat atau moral kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk berkerja sama dan giat serta konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Busro (2018:326), berpendapat semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Busro (2018:325-326) menyatakan indikator semangat kerja sebagai berikut : Suasana kerja, ketelitian dalam bekerja, kegairahan kerja, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan produktivitas.

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas menurut Daryanto (2012:41), adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan atau jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) untuk menghasilkan hasil tersebut.

Handoko (2011:210) berpendapat produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif. Menurut Sinungan (2014:65), produktivitas sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa)

dengan masukan yang sebenarnya. Sutrisno (2015: 99) menyatakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

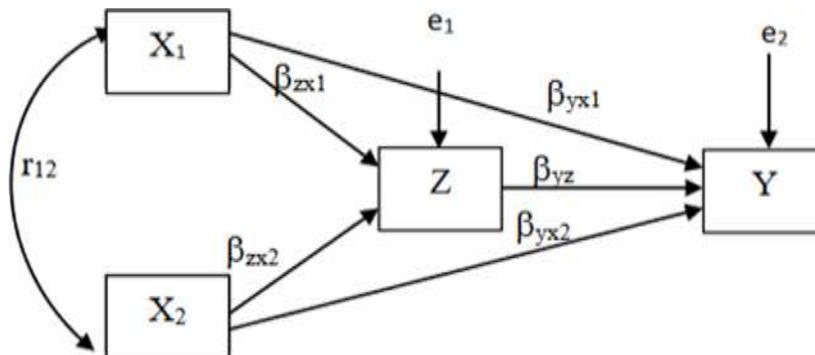
Sutrisno (2015:104), mengatakan untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut: Kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu kerja dan efisiensi yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

### Jurnal Terdahulu yang Relevan

Beberapa kajian penelitian yang relevan pernah dilakukan Sari (2015) membuktikan penerapan budaya kerja 5R terhadap semangat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja. Penelitian Chandra dan Roy (2018) menghasilkan iklim organisasi berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja karyawan pada PT Diantri. de Sivatte, et. al (2015) temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas tenaga kerja. Elfrida (2010) yang menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap semangat kerja petugas lembaga pemasyarakatan kelas II B Lubuk Pakam. Umbah, dkk (2015), bahwa ada pengaruh positif antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di bidang pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sulawesi Utara. Musak dkk (2015) bahwa Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor pelayanan kekayaan Negara dan Lelang Manado. Kamuli (2012) bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di sekretariat daerah kota Gorontalo

### Kerangka Konseptual

Secara ringkas kerangka konseptual yang mendasari pemikiran dalam penelitian ini diilustrasikan kedalam bagan berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir di atas menerangkan :

$\beta_{zx1}$  adalah pengaruh dari X1 terhadap Z

$\beta_{zx2}$  adalah pengaruh dari X2 terhadap Z

$\beta_{yx1}$  adalah pengaruh langsung dari X1 terhadap Y

$\beta_{yx2}$  adalah pengaruh langsung dari X2 terhadap Y

$\beta_{yz}$  adalah pengaruh langsung dari Z terhadap Y

$\beta_{yx1} \times \beta_{yz}$  adalah pengaruh tidak langsung dari X1 terhadap Y melalui Z

$\beta_{yx2} \times \beta_{yz}$  adalah pengaruh tidak langsung dari X2 terhadap Y melalui Z

$r_{12}$  adalah korelasi antara X1 dan X2

e1 error untuk variabel Z

e2 error untuk variabel Y

Berdasarkan latar belakang dan kajian teori dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: ada pengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap semangat kerja

H2: ada pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap semangat kerja

H3: ada pengaruh langsung yang signifikan antara iklim organisasi terhadap produktivitas kerja

H4: ada pengaruh langsung yang signifikan antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja

H5: ada pengaruh langsung yang signifikan antara semangat kerja terhadap Produktivitas kerja

H6: ada pengaruh tidak langsung yang signifikan antara iklim organisasi terhadap produktivitas kerja melalui semangat kerja

H7: ada pengaruh tidak langsung yang signifikan antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja melalui semangat kerja

## **METODE RISET**

### **Rancangan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini termasuk penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui antara dua variabel atau lebih dan hubungan yang bersifat sebab akibat, terdapat variabel independen dan dependen. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Rancangan dalam penelitian ini ingin mengungkap pengaruh iklim organisasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja secara langsung dan secara tidak langsung melalui budaya kerja sebagai variabel mediasi.

### **Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan data primer, dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang berjumlah 100 orang untuk dijawabnya. Dengan jawaban yang menggunakan skala *likert*, dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Dalam penelitian ini peneliti melakukan penyebaran angket kepada Guru-guru SDIT Bina Ilmi Palembang. Sebagai langkah awal sebelum menyebar kuesioner, maka dilakukan observasi singkat di lapangan agar bisa diketahui fenomena yang ada terkait variabel-variabel yang akan diteliti.

### **Definisi Operasional Variabel**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas (*Independent*), iklim organisasi (X1), Budaya Kerja (X2), Semangat Kerja (Z) yang merupakan variabel mediasi dan variabel terikat (*Defendent Variable*) yaitu: produktivitas kerja (Y).

### Model Analisis

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Analisis Jalur (*Path Analysis*). Model analisis jalur pada gambar di atas bila diterjemahkan dalam persamaan regresi merupakan dua persamaan regresi yang digabungkan menjadi satu model penelitian. Kedua persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1.  $Z = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1$  ..... Persamaan (1)

2.  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Z + e_2$  ..... Persamaan (2)

Analisis Jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier ganda. Analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tapi juga secara tidak langsung (Rober D dalam Basuki: 2016).

### HASIL PENELITIAN

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Dengan menggunakan program SPSS versi 22, uji validitas terhadap masing-masing variabel memiliki nilai r hitung untuk iklim organisasi antara (0,493 s/d 0,835), budaya kerja antara (0,688 s/d 0,870) dan semangat kerja antara (0,375 s/d 0,795) serta produktivitas kerja antara (0,635 s/d 0,766) dimana semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,1292) untuk N 100 maka seluruh pertanyaan dari keempat variabel tersebut adalah valid. Sementara untuk uji reliabilitas dari masing-masing variabel yaitu iklim organisasi (0,836), budaya kerja (0,932), semangat kerja (0,867) dan produktivitas kerja (0,889) semuanya mempunyai koefisien Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga semua kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

#### Uji Normalitas

Dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*, ditemukan bahwa semua variabel memiliki data normal, karena data tersebut memiliki *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 dan 0,16 yakni di atas ( $\alpha$ ) 0,05.

#### Uji Multikolinearitas

Pada uji multikolinearitas yang menggunakan nilai *tolerance* dan VIF diperoleh semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1. Untuk variabel bebasnya Z nilai masing-masing: iklim organisasi (0,609) dan budaya kerja (0,609). Untuk variabel bebasnya Y, nilai masing-masing: iklim organisasi (0,525), budaya kerja (0,466), semangat kerja (0,450) dan semua nilai VIF lebih kecil dari 10. Untuk variabel bebasnya Z nilai masing-masing: iklim organisasi (1,643) dan budaya kerja (1,643), sedang untuk variabel bebasnya Y, nilai masing-masing: iklim organisasi (1,906), budaya kerja (2,147), semangat kerja (2,222). Maka dapat disimpulkan model regresi ini terbebas dari masalah multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan grafik plot antara nilai prediksi (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dengan ZPRED, dimana sumbu Y adalah nilai yang diprediksi dan sumbu X adalah residualnya. Dari hasil grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak ada pola tertentu

serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka berarti model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur atau *path analysis* merupakan bagian lebih lanjut dari analisis regresi. Di mana, jika dalam analisis regresi umumnya digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sementara itu analisis jalur tidak hanya menguji pengaruh langsung saja, tetapi juga menjelaskan ada tidaknya pengaruh tidak langsung yang diberikan variabel bebas melalui variabel intervening terhadap variabel terikat. Jadi, model *path analysis* digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis Jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier ganda. Analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tapi juga secara tidak langsung (Robert D dalam Basuki: 2016).

Adapun persamaan regresi yang didapat

$$Z = 8,868 + 0,344X_1 + 0,476X_2 + e_1 \dots\dots\dots \text{Persamaan (3)}$$

$$Y = 5,342 - 0,071X_1 + 0,608X_2 + 0,387Z + e_2 \dots\dots\dots \text{Persamaan (4)}$$

## PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

Analisis jalur menunjukkan hasil seperti yang ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Jalur dan Pengujian Hipotesis

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Koefisien Jalur	T hitung	T tabel	Kesimpulan
X1	Z	0,344	3,937	1,984	Signifikan
X1	Y	-0,071	-1,028	-1,984	Tidak Signifikan
X2	Z	0,476	5,456	1,984	Signifikan
X2	Y	0,608	8,321	1,984	Signifikan
Z	Y	0,387	5,200	1,984	Signifikan

Sumber: Data diolah 2020

### Pengaruh Iklim Organisasi (X1) terhadap Semangat Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis jalur, membuktikan koefisien jalur sebesar 0,344 menunjukkan pengaruh Iklim Organisasi (X1) terhadap Semangat Kerja (Z) sebesar 34,4 %. Besarnya nilai t hitung dibanding t tabel terlihat t hitung > t tabel (3,937 > 1,984) artinya H0 ditolak dan H1 diterima, ada pengaruh yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra dan Roy (2018) yang membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Diantri. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Elfrida (2010) yang menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap semangat kerja petugas lembaga pemasyarakatan kelas II B Lubuk Pakam.

### **Pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja (Z)**

Koefisien jalur sebesar 0,476 menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja sebesar 47,6%. Besarnya nilai t hitung dibanding t tabel terlihat t hitung > dari t tabel ( $5,456 > 1,984$ ) ini berarti  $H_0$  ditolak,  $H_2$  diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja dengan Semangat Kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Sari (2015), yang mendapatkan bahwa Budaya Kerja 5R berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dari tabel R dapat dilihat bahwa korelasi yang kuat antara Xi, X2 dan Z yakni sebesar 0,742 sedangkan koefisien determinasi, R square sebesar 0,550. Angka tersebut menunjukkan bahwa variasi nilai Semangat Kerja ditentukan oleh kontribusi Iklim Organisasi (X1) dan Budaya Kerja (X2) secara bersama sebesar 55%, sedangkan sisanya 45% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Nilai  $error, e_1 = \sqrt{1 - 0,550} = 0,67$

### **Pengaruh Iklim Organisasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Koefisien jalur sebesar -0,071 menunjukkan pengaruh negatif Iklim Organisasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 7,1%. Dari tabel di atas dapat dilihat t hitung > t tabel, yakni  $-1,028 > -1,984$  ini artinya  $H_0$  diterima, yakni tidak ada pengaruh langsung yang signifikan antara Iklim Organisasi (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y). Temuan ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Zamzam dan Romli (2017) yang membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas legislasi daerah Provinsi Sumatera Selatan. Berbeda juga dengan temuan Kamuli (2012) bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di sekretariat daerah kota Gorontalo. Hal ini terjadi karena guru-guru di SDIT Bina Ilmi Palembang mempunyai produktivitas yang tinggi, walau iklim organisasi tidak cukup mendukung, terbukti hasil total jawaban kuesioner dari beberapa guru untuk variabel iklim organisasi rendah tapi untuk produktivitasnya tinggi, bahkan ada yang tinggi sekali (sangat memuaskan). Artinya kompetensi profesional dan kepribadian mereka sudah terbentuk, memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku yang baik yang sangat berpengaruh pada produktivitas mereka.

### **Pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Koefisien jalur sebesar 0,608 menunjukkan pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 60,8%. Besarnya nilai t tabel dibanding t hitung adalah  $8,321 > 1,984$  ini berarti  $H_4$  diterima, yakni ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja (Y). Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Septiadi dan Zunaidah (2014) yang membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang unit Rambutan. Demikian juga dengan temuan Umboh, dkk (2015), bahwa ada pengaruh positif antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di bidang pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sulawesi Utara. Temuan yang berbeda didapatkan dari hasil penelitian de Sivatte, et.al (2015) bahwa budaya kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas tenaga kerja.

### **Pengaruh Semangat Kerja (Z) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Koefisien jalur sebesar 0,387 menunjukkan pengaruh Semangat Kerja (Z) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 38,7%. Besarnya nilai t hitung dibanding t tabel adalah  $5,200 > 0,984$  ini berarti  $H_5$  diterima, yakni ada pengaruh langsung yang signifikan antara semangat kerja (Z) dan Produktivitas Kerja (Y). Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang

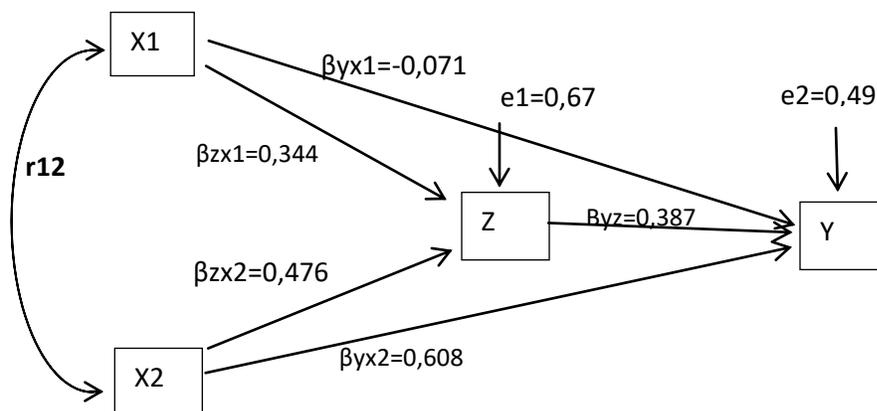
dilakukan Mafra dan Turipan (2017) bahwa ada pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang. Hasil yang sama didapati oleh Musak dkk (2015) bahwa Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor pelayanan kekayaan Negara dan Lelang Manado. Hal ini bisa difahami karena semangat kerja merupakan refleksi dari sikap positif dan kesungguhan dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik dan optimal sehingga terjadi efisiensi dan efektivitas yang mengupgrade produktivitas.

Dari tabel R dapat dilihat korelasi yang sangat kuat antara X1, X2 dan Z dengan Y dan koefisien determinasi R square sebesar 0,761. Angka tersebut menunjukkan bahwa variasi nilai produktivitas kerja ditentukan oleh iklim organisasi (X1), budaya kerja (X2) dan semangat kerja (Z) secara bersama adalah sebesar 76,1%, sedangkan sisanya 23,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Nilai error,  $e_2 = \sqrt{1 - 0,761} = 0,4$

Tabel 2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung serta Pengaruh Total X1, X2, Z dan Y

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung melalui Semangat Kerja	Pengaruh Total
X1 terhadap Z	<b>0,344</b>		<b>0,344</b>
X1 terhadap Y	<b>-0,071</b>	$0,344 \times 0,387 = \mathbf{0,133}$	<b>0,062</b>
X2 terhadap Z	<b>0,476</b>		<b>0,476</b>
X2 terhadap Y	<b>0,608</b>	$0,476 \times 0,387 = \mathbf{0,184}$	<b>0,792</b>
Z terhadap Y	<b>0,387</b>		<b>0,387</b>

Sumber: Data diolah, 2020



Gambar 1. Koefisien pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas melalui Semangat Kerja

### Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Budaya Kerja

Hasil pengujian analisis jalur memperlihatkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap semangat kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Sedangkan pengaruh langsung iklim organisasi terhadap produktivitas kerja adalah negatif (-0,071) dan tidak signifikan. Sementara pengaruh tidak langsungnya positif 0,133 dan signifikan, sehingga pengaruh total dari iklim organisasi terhadap produktivitas kerja melalui semangat kerja adalah 0,062 (-0,071+0.133).

Dari hasil perhitungan di atas ditemukan bahwa pengaruh total dari Iklim organisasi terhadap produktivitas kerja melalui semangat kerja lebih besar dibanding pengaruh langsung iklim organisasi terhadap produktivitas kerja (0,062 > -0,071). Dari temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan variabel mediasi dari iklim organisasi terhadap produktivitas kerja guru SDIT Bina Ilmi Palembang. Artinya upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja guru sebaiknya meningkatkan semangat kerja terlebih dahulu.

### **Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Semangat Kerja**

Hasil pengujian analisis jalur memperlihatkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan pengaruh langsung sebesar 0,608 dan pengaruh tidak langsung sebesar  $0,476 \times 0,387 = 0,184$ . Sehingga pengaruh total dari budaya kerja terhadap produktivitas kerja melalui semangat kerja sebesar 0,792 (0,608 + 0,184).

Dari hasil perhitungan di atas ditemukan bahwa pengaruh total dari budaya kerja terhadap produktivitas kerja melalui semangat kerja lebih besar dibanding pengaruh langsung semangat kerja terhadap produktivitas kerja (0,792 > 0,608). Dari temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan variabel mediasi dari budaya kerja terhadap produktivitas kerja guru SDIT Bina Ilmi Palembang. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja guru sebaiknya meningkatkan semangat kerja terlebih dahulu.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Hasil uji melalui analisis jalur membuktikan ada pengaruh signifikan antara iklim organisasi dan semangat kerja, juga ada pengaruh signifikan antara budaya kerja dan semangat kerja. Hasil selanjutnya menunjukkan ada hubungan langsung yang tidak signifikan antara iklim organisasi dan produktivitas kerja, ada hubungan langsung yang signifikan antara budaya kerja dan produktivitas kerja, juga ada hubungan langsung yang signifikan antara semangat kerja dan produktivitas kerja. Selain itu, hasil analisis ada hubungan tidak langsung yang signifikan antara iklim organisasi dan produktivitas kerja melalui semangat kerja. Juga ada hubungan tidak langsung yang signifikan antara budaya kerja dan produktivitas kerja melalui semangat kerja. Akhirnya semangat kerja merupakan variabel intervening atau mediasi dari iklim organisasi dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja terbukti memperkuat hubungan langsung setiap variabel.

### **Saran**

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi produktivitas yang didukung dengan teori dan isu-isu terkini. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian dan lokasi penelitian sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan secara umum.

## CATATAN AKHIR

Diucapkan terima kasih kepada Guru SDIT Bina Ilmi Palembang sebagai responden dalam penelitian ini, juga kepada LPPKM Universitas PGRI Palembang yang telah mendanai penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, Tri Agus., dan Nan, Prawoto. 2016. Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumberdaya Manusia. Prenada Media Group. Jakarta
- Chandra, Daniel Alexander dan Roy Setiawan. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Diantri. AGORA, Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis. Vol.6 No.1. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6501>.
- Daryanto. 2012. *Evaluasi Pendidikan*. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- de Sivatte, I., Gordon, J. R., Rojo, P., & Olmos, R. (2015). The impact of work-life culture on organizational productivity. *Personnel Review*, 44(6), 883–905. *APA PsycNet. American Psychological Association*. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2013-0226>. <https://psycnet.apa.org/record/2015-41395-004>.
- Elfrida, Dame. 2010. Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-B Lubuk Pakam. Repositori Institusi Universitas Sumatera Utara. <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/4336>.
- Fatmawati, Nikmah. 2016. Pengaruh Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kabupaten OKU Timur. Skripsi FE UPGRIP Palembang.
- Handoko. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Kamuli, Sukarman. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. *Jurnal inovasi*. Vol. 9 No.1. <https://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIN/article/view/706>.
- Mafra, Ulul, Nisa, dan Turifan. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Distrik Navigasi kelas 1 Palembang, Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, *Jurnal Ecoment Global. UIGM*. 2(2), 9-21. <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/248>
- Moekijat. 2010. Manajemen Tenaga Kerja. Pionir Jaya. Bandung.
- Musak, Amelia R, Riane. Johnly Pio, Revo Tampi. 2015. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal Administrasi Publik*. Vol.1 N0.010. <https://ejournal.Unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/6531>.
- Musbandi, Arie. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*. Vol. 6, Edisi 6. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/view/20463/0>
- Rizqina., Zakiul Amri, Muhammad Adam., dan Syafruddin, Chan. 2017. Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta

**Tri Sinarti, Nisa' Ulul Mafra, Santi Puspita, *Iklim Organisasi Dan Budaya Kerja Terhadap Semangat Kerja Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Guru SDIT Bina Ilmi Palembang***

- Dampaknya terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS). *Jurnal Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, 1(1), pp. 59-69. <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/9267>
- Sari, Ratna Kartika. 2015. Pengaruh Budaya Kerja 5R dan Komunikasi Internal terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Widya Cipta*, Vol. VII, No.2. [https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/220606/Jurnal-RTK\\_Widya-Cipta-01](https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/220606/Jurnal-RTK_Widya-Cipta-01)
- Septiadi, Anton M. dan Zunaidah. 2014. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan. *Jurnal JEMBATAN, FEUNSRI*, 11(2), 75-90. DOI: <https://doi.org/10.29259/jmbt.v11i2.3125>.
- Sinungan. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siswanto. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Sinar Baru. Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian kualitatif dan kuantitatif*. R dan D. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media. Jakarta.
- Umboh, Brusli, Arie Rorong, Verry Londa. 2015. Pengaruh Budaya Kerja terhadap produktivitas pegawai negeri Sipil di Balai Pengkajian teknologi Pertanian (BPTP) Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/viewFile/7979/7538> .
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Rajawali Pers. Jakarta
- Wirawan, Wawan. 2018. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Wursanto. 2011. *Manajemen Kepegawaian*. Kanisius. Yogyakarta.
- Zamzam, Fakhry., dan Romli, Roni A. 2017. Analisis Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja dan Produktivitas Legislatif Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, FE UPGRI Palembang*, 14(2), 56-64. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/1305/1135>

**Tri Sinarti, Nisa' Ulul Mafra, Santi Puspita, *Iklm Organisasi Dan Budaya Kerja Terhadap Semangat Kerja Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Guru SDIT Bina Ilmi Palembang***