

## PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SDIT TUNAS ILMU TANJUNGPINANG

**Surya Kusumah**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

[soerdjak@gmail.com](mailto:soerdjak@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru SDIT Tunas Ilmu Tanjungpinang. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner. Populasi adalah semua guru yang mengajar berjumlah 57 orang dengan Teknik sensus, sehingga seluruh populasi menjadi sampel. Hasil analisis nilai  $T_{hitung}$  variabel X (Iklim Organisasi) yaitu 7,750. Sementara nilai  $T_{tabel}$  yang diperoleh dari derajat kebebasan  $df = n - k = 57 - 1$  yaitu 2,003. Sehingga  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu  $7,750 > 2,003$  maka Hipotesis ( $H_1$ ) diterima yaitu Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SDIT Tunas Ilmu Tanjungpinang. Kemudian hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Nilai koefisien variabel X (Iklim Organisasi) yaitu 0,654 yang berarti apabila iklim organisasi mengalami kenaikan 1 satuan maka kepuasan kerja guru juga akan ikut naik sebesar 0,654. Sedangkan nilai  $R^2$  dalam penelitian ini yaitu 0,617 atau 61,7% yang artinya iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja guru di SDIT Tunas Ilmu Tanjungpinang sebesar 61,7%.

**Kata Kunci:** Iklim organisasi, kepuasan kerja, guru

**Abstract:** This study aims to determine the impact of the influence of organizational climate on job satisfaction of SDIT Tunas Ilmu Tanjungpinang teachers. This type of research is quantitative with an associative approach. The type of data used is primary data obtained by distributing questionnaires. The population is all teachers who teach totaling 57 people with the census technique, so that the entire population becomes the sample. The results of the analysis of the value of  $T_{count}$  variable X (Organizational Climate) is 7,750 While the value of  $T_{table}$  obtained from the degrees of freedom  $df = n - k = 57 - 1$  is 2.003. So that  $T_{count} > T_{table}$  that is  $7,750 > 2,003$  then the hypothesis ( $H_1$ ) is accepted, that is, organizational climate has an effect on job satisfaction in SDIT Tunas Ilmu Tanjungpinang. Then the results of this study also show that the value of the coefficient of variable X (Organizational Climate) is 0.654 which means that if the organizational climate has increased by 1 unit, teacher job satisfaction will also increase by 0.654. While the value of  $R^2$  in this study is 0.617 or 61.7%, which means that organizational climate affects teacher job satisfaction at SDIT Tunas Ilmu Tanjungpinang by 61.7%.

**Keywords:** Organizational climate, job satisfaction, teacher

### PENDAHULUAN

Pendidikan adalah segala daya upaya dan semua usaha untuk membuat masyarakat dapat mengembangkan potensi manusia agar memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, berkepribadian, memiliki kecerdasan, berakhlak mulia, serta memiliki keterampilan yang diperlukan sebagai anggota masyarakat dan warga negara (Nurkholis, 2013). Untuk dapat membentuk

manusia yang berbudi pekerti luhur, pendidikan harus mampu berperan sangat baik (Permata, 2017). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwasanya pendidikan baik sengaja maupun tidak, akan mampu membentuk kepribadian manusia yang matang dan wibawa secara lahir dan batin, menyangkut keimanan, ketakwaan, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri,

dan bertanggung jawab sehingga terwujudnya kultur yang cerdas (Yandra, 2021).

Setiap organisasi mempunyai cara yang berbeda untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik antara lain dengan adanya penciptaan iklim organisasi. Organisasi mempunyai iklim yang berbeda dengan iklim organisasi lainnya tergantung dari bagaimana organisasi tersebut mengaturnya. Iklim organisasi dapat bersifat menekan, netral, dan dapat bersifat mendukung. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklim organisasi yang diciptakan.

Iklim organisasi adalah lingkungan di mana para guru suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka (Syahier et al., 2016). Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis.

Kepuasan kerja yang dapat dirasakan oleh setiap individu dalam organisasi merupakan sebuah hal yang penting untuk dapat menjaga kestabilan organisasi. Kepuasan kerja adalah suatu tingkat perasaan yang positif/negatif tentang beberapa aspek dari pekerjaan, situasi kerja, dan hubungan dengan rekan (Nurendra & Saraswati, 2016). Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan setelah kebutuhan mereka terpenuhi oleh organisasi (Jumiyati et al., 2019). Bila penghargaan ataupun kebutuhan yang didapat oleh guru dirasa adil dan memadai, maka kepuasan kerja guru akan meningkat karena mereka menerima penghargaan ataupun kebutuhan

dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi ataupun kinerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi menyebabkan guru akan dengan baik dan akan meningkatkan loyalitas guru terhadap organisasi.

Iklim organisasi merupakan bagian dari organisasi yang baik langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap perilaku guru seperti semangat bekerja, kenyamanan kerja, citra organisasi, serta kepuasan kerja (Sarjana, 2012). Untuk mendapatkan semua itu maka sekolah ataupun organisasi harus dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat mendukung terciptanya perilaku positif yang akan ditunjukkan oleh guru sebab iklim organisasi yang mendukung tersebut merupakan salah satu kebutuhan bagi guru.

SDIT Tunas Ilmu yang berdomisili di kelurahan Batu IX Kota Tanjungpinang merupakan organisasi pendidikan yang mempunyai Visi Misi untuk bisa menciptakan iklim organisasi yang kondusif di sekolah agar dapat memberikan kenyamanan bagi guru maupun siswa dan siswi. Namun berdasarkan data survey awal yang peneliti dapatkan dengan cara kuesioner dengan responden guru-guru di sekolah tersebut, di dapat dugaan adanya iklim organisasi yang belum kondusif sehingga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis melakukan penelitian dengan tema apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SDIT Tunas Ilmu Tanjungpinang.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Hal ini dijelaskan menurut Sugiyono (2016) dalam penelitian kuantitatif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian tersebut, jawaban terhadap masalah yang baru menggunakan teori tersebut dinamakan hipotesis yang diartikan sebagai dugaan awal perihal masalah penelitian. Jenis data yang digunakan adalah data primer menggunakan teknik kuesioner serta data sekunder yang berasal dari buku dan penelitian terdahulu.

Sedangkan alat yang digunakan sebagai pengumpulan data adalah kuesioner (angket) serta studi kepustakaan. Menurut (Sugiyono, 2013b) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabannya. Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian

teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah (Sugiyono, 2013b).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini yang menjadi populasi yaitu seluruh Guru SDIT Tunas Ilmu Tanjungpinang yang berjumlah 57 orang. Sedangkan jumlah sampel yang diambil oleh peneliti adalah keseluruhan dari jumlah populasi, sebagaimana teknik penentuan sampel dengan teknik sensus, karena sampel ditentukan berdasarkan jumlah populasi tanpa pertimbangan tertentu, dimana seluruh guru memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi responden, (Rumengan, 2010).

**Tabel 1.** Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan
Iklim Organisasi (X)	1. <i>Responsibility</i> (tanggung jawab)	P. 1, 2, 3
	2. <i>Identity</i> (identitas)	P. 4, 5, 6
	3. <i>Warmth</i> (kehangatan)	P. 7, 8, 9
	4. <i>Support</i> (dukungan)	P. 10, 11, 12
	5. <i>Conflict</i> (konflik) (Lubis 2015)	P. 13,14,15

Kepuasan Kerja (Y)	1. Teman sekerja	P. 1,2, 3
	2. Gaji	P. 4,5, 6
	3. Promosi	P. 7, 8, 9
	4. Atasan Yang baik (Hartatik, 2014)	P. 10, 11, 12

Sumber: Rencana Penelitian (2018)

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu berdasarkan Variabel X (Iklim Organisasi) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja Guru) dengan menggunakan teknik pengolahan data. Tahap selanjutnya yaitu pengolahan data baik secara manual maupun komputerisasi, dengan kata lain deskriptif kuantitatif berkaitan langsung dengan bilangan atau angka (Sunyoto, 2011) diantaranya; pengeditan, pengkodean, pemberian skor dengan skala *likert*, dan tabulasi.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji kualitas data yang termasuk diantaranya uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang termasuk diantaranya uji normalitas, uji heteroskedesitas, serta uji regresi sederhana. Uji hipotesis yang diantaranya adalah uji-t untuk mengetahui pengaruh antara variabel secara parsial dan uji keofisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistika Deskriptif

**Tabel 2.** Rentang Bobot Variabel Iklim Organisasi

Rentang Bobot	Kategori	Rata-Rata Bobot
57 – 102,6	Sangat Buruk	251
102,7 – 148,2	Buruk	

148,3 – 193,8	Cukup	<b>(Sangat Baik)</b>
193,9 – 239,4	Baik	
239,5 – 285	Sangat Baik	

Sumber : (Sugiyono, 2013) disesuaikan untuk penelitian (2018).

Berdasarkan Tabel 2 Rentang Bobot Variabel Iklim Organisasi diketahui bahwa rata-rata bobot yang diperoleh dari Deskripsi Variabel Iklim Organisasi yaitu 251 dengan kategori “Sangat Baik”. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi di SDIT Tunas Ilmu Tanjungpinang sudah sangat baik.

**Tabel 3.** Rentang Bobot Variabel Kepuasan Kerja

Rentang Bobot	Kategori	Rata-Rata Bobot
57 – 102,6	Sangat Buruk	242,83
102,7 – 148,2	Buruk	
148,3 – 193,8	Cukup	
193,9 – 239,4	Baik	
239,5 – 285	Sangat Baik	

Sumber : (Sugiyono, 2013) disesuaikan

Berdasarkan Tabel 3 Rentang Bobot Variabel Penilaian Kepuasan Kerja diketahui bahwa rata-rata bobot yang diperoleh dari Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja yaitu 242,83 dengan kategori “Sangat Baik”. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja di SDIT Tunas Ilmu Tanjungpinang sudah sangat baik.

### Teknik Analisis Data

Analisis regresi sederhana digunakan sebagai alat untuk mengukur pengaruh antara variabel independen X (iklim organisasi) dengan variabel dependen Y (kepuasan kerja). Hasil uji analisis regresi sederhana yaitu :

**Tabel 4.** Analisis Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
	B	Std. Error		
	1 (Constant)	10.114		
Iklm Organisasi	.621	.080	7.750	.000

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : *Data Olahan SPSS (2019)*.

Berdasarkan Tabel 4 Analisis Regresi Sederhana diketahui bahwa persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu:  $Y = 10,114 + 0,621X + e$ , yang berarti;

1. Nilai koefisien konstanta variabel Y (Kepuasan Kerja) yaitu 10,114 yang berarti apabila variabel X (Iklim Organisasi) diabaikan, maka kepuasan kerja guru sudah memiliki suatu nilai ketetapan yaitu 10,114.
2. Nilai koefisien variabel X (Iklim Organisasi) yaitu 0,621 yang berarti apabila iklim organisasi mengalami kenaikan 1 satuan maka kepuasan kerja guru juga akan ikut naik sebesar 0,621.

Sedangkan hasil untuk uji t adalah sebagai berikut;

**Tabel 5.** Uji Hipotesis (T)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	10.114	5.310	1.905	.062
Iklm Organisasi	.621	.080	7.750	.000

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : *Data Olahan SPSS (2019)*.

Berdasarkan Tabel 5 Uji Hipotesis (T) diketahui bahwa nilai  $T_{hitung}$  variabel X (Iklim Organisasi) yaitu 7,750. Sementara nilai  $T_{tabel}$  yang diperoleh dari derajat kebebasan  $df = n - k = 57 - 1$  yaitu 2,00324 atau 2,003. Dikarenakan  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $7,750 > 2,003$  maka Hipotesis ( $H_1$ ) diterima yaitu Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SDIT Tunas Ilmu Tanjungpinang.

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini yaitu:

**Tabel 6.** Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 <sup>a</sup>	.522	.513	3.32499

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : *Olahan Data SPSS (2019)*.

Berdasarkan Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diketahui bahwa nilai  $R$  square dalam penelitian ini yaitu 0,522 atau 52,2% yang artinya iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja guru di SDIT Tunas Ilmu Tanjungpinang sebesar 52,2% sedangkan sisanya 47,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pendidikan, lingkungan, hubungan kerja, sikap dan etika kerja, teknologi, motivasi kerja, gizi dan kesehatan, sarana dan prasarana, serta tingkat penghasilan.

## PENUTUP

### Simpulan

Kesimpulan yang didapat yaitu nilai  $T_{hitung}$  variabel X (Iklim Organisasi) yaitu 7,750. Sementara nilai  $T_{tabel}$  yang diperoleh dari derajat kebebasan  $df = n - k = 57 - 1$  yaitu 2,00324 atau 2,003. Dikarenakan  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $7,750 > 2,003$  maka Hipotesis ( $H_1$ ) diterima yaitu Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SDIT Tunas Ilmu Tanjungpinang. Kemudian hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Nilai koefisien variabel X (Iklim Organisasi) yaitu 0,621 yang berarti apabila iklim organisasi mengalami kenaikan 1 satuan maka kepuasan kerja guru juga akan ikut naik sebesar 0,621. Setelah itu nilai  $R$  square dalam penelitian ini yaitu 0,522 atau 52,2% yang artinya iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja guru di SDIT Tunas Ilmu

Tanjungpinang sebesar 52,2% sedangkan sisanya 47,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

Diharapkan seluruh elemen termasuk guru, kepala sekolah, pegawai, dan warga sekolah lainnya di SDIT Tunas Ilmu Tanjungpinang mempertahankan iklim organisasi yang sudah sangat baik dengan cara selalu memberikan siapapun kesempatan untuk menjelaskan pendapatnya. Guru juga harus lebih tanggung jawab lagi dalam pekerjaan dengan cara masuk kerja tepat waktu sesuai dengan jadwal mengajar yang telah ditetapkan, selalu berada di sekolah meskipun jam mengajar sedang kosong selama jam kerja masih berlangsung, dan juga pulang kerja tepat waktu. Kemudian guru juga harus berusaha untuk memiliki hubungan yang baik dengan sesama guru walaupun sedang tidak di sekolah.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adenika, A. (2011). *Iklim Organisasi Sebagai Prediktor Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Covenant*. 4, 151–166.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT Bina Aksara.
- Danang, S. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis*

- Multivariate dengan Program SPSS.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM.* Laksana.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara.
- Indah, H. P. (2014). *Mengembangkan Sdm* (Cetakan Pe). Laksana.
- Iqbal, F., Patja, D. S., & Ktut, S. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Fundamental Management Journal*, 9220(1), 40–53.
- Jumiyati, Suprayitno, & Sutarno. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile Di Surakarta. *Jurnal Kepuasan Kerja*, 1(1).
- Kesawa, I. M. W., Supartha, I. W., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada PT Suka Pandawa. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(8), 2665–2694. <https://doi.org/ISSN:2337-3067>
- Khaziah, & Fauzi, H. (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di sekolah Menengah dalam Daerah Kuala Trengganu. 1*, 49–58.
- Lagonah, S., Pio, R., & Kaunang, M. (2011). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Manado. *Jurnal UNSRAT*, 1(1), 1–10.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2016). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Humanitas*, 13(2), 84–94.
- Nurkholis. (2013). Pendidikan Dalam Upaya Memajukan Teknologi. *Jurnal Kependidikan*, 1(1), 24–35.
- Permadi, K. D. D., & Utama, I. W. M. (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada karyawan bank Rakyat Indonesia. 5.*
- Permata, S. A. (2017). *TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Pelayanan yang terbaik khususnya untuk organisasi yang bergerak dibidang jasa , maka organisasi tersebut harus mampu memberikan pelayanan yang terba. 6(5), 2280–2307.*
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kiat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20.0.* CV. ANDI OFFSET.
- Rani, R., & Poonam. (2014). *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Dasar Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar. 3, 652–658.*
- Rumengan. (2010). *Metodologi Penelitian.* Uniba Press.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS.* PT Elex Media Komputindo.
- Sarjana, S. (2012). *Pengaruh Supervisi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pada SMK Negeri 1 Cikarang Barat. 42, 173–186.*
- Sekaran, U. (2011). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis* (4th ed.). Salemba Empat.
- Subawa, I. K. A., & Surya, I. B. K. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA 1 Gianyar. 6.*

- Sucianti, S. (2015). *Pengaruh Iklim Organisasi dan motivasi Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri dapin I dan II kecamatan Kuwarnan kabupaten Kebumen*. 2(1).
- Sugiyono. (2013a). *Metode Kuantitatif Dan Metode Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013b). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sunyoto. (2011a). *Metodologi Penelitian*. CAPS.
- Sunyoto, D. (2011b). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. CAPS.
- Sutarman. (2012). *Pengantar Teknologi Informasi*. PT. Bumi Aksara.
- Syahier, Supeni, E. R., & Rozzaid, Y. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Smk Berdikari Jember*. 2, 61–75.
- Yandra, A., Nielwaty, E., Herlinda, D., & Faridhi, A. (2021). Pendidikan Politik Dan Civic Culture Pada Ibu-Ibu Pembinaan Kesejahteraan Keluarga (PKK). *ABDINE: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 56-62.
- Yuliminarti, M. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap SEMangat Kerja Guru di Sekolah Menengah pertama Negeri Sekecamatan Gorontalo Kota Selatan. *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap SEMangat Kerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri Sekecamatan Gorontalo Kota Selatan*, 2, 1.