

Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Profesionalisme Guru di MTs Negeri 2 Medan

Adha Shafira^{1*}, Chandra Wijaya², Yahfizham³

^{1,2,3}Program Magister Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sumatera Utara Medan, Indonesia

Corresponding Author's e-mail : adhashafiraa21@gmail.com



e-ISSN: 2964-2981

ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/armada>

Vol. 04, No. 08 Agustus, 2026

Page: 4454-4461

DOI:

<https://doi.org/10.55681/armada.v4i8.3626>

Article History:

Received: Juni 06, 2026

Revised: Juli 21, 2026

Accepted: Agustus 18, 2026

Abstract : *Teacher professionalism is an important factor in ensuring learning quality, yet it remains influenced by workplace conditions and teachers' levels of job satisfaction. An unfavourable organisational climate and low job satisfaction may hinder the sustainable development of professionalism. This study aims to analyse the effects of organisational climate and job satisfaction on teacher professionalism at MTs Negeri 2 Medan. A quantitative approach was employed involving 75 teachers selected through simple random sampling. Data were collected using validated and reliable Likert-scale questionnaires and analysed using correlation, regression, t-tests, and F-tests. The results show that organisational climate contributes 15.51% to teacher professionalism, while job satisfaction contributes 22.74%. Simultaneously, both variables explain 30.8% of the variation in teacher professionalism. These findings highlight the importance of strengthening a supportive organisational climate and improving job satisfaction as strategies for more effectively promoting sustainable teacher professionalism.*

Keywords : *Organizational Climate; Job Satisfaction; Teacher Professionalism*

Abstrak : Profesionalisme guru merupakan salah satu faktor penting dalam menjamin kualitas pembelajaran, namun masih dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan tingkat kepuasan guru terhadap pekerjaannya. Iklim organisasi yang kurang kondusif dan kepuasan kerja yang rendah dapat menghambat pengembangan profesionalisme secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 75 guru yang dipilih melalui *simple random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan angket skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis melalui korelasi, regresi, uji-t, dan uji-F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memberikan kontribusi sebesar 15,51% terhadap profesionalisme guru, sedangkan kepuasan kerja sebesar 22,74%. Secara simultan, kedua variabel menjelaskan 30,8% variasi profesionalisme guru. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan iklim organisasi yang suportif dan peningkatan kepuasan kerja sebagai strategi untuk mendorong profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Kata Kunci : Iklim Organisasi; Kepuasan Kerja; Profesionalisme Guru

PENDAHULUAN

Profesi guru memiliki kedudukan strategis dalam pembangunan sumber daya manusia karena kualitas pembelajaran sangat bergantung pada kemampuan guru merencanakan, melaksanakan, menilai, dan memperbaiki proses pendidikan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru adalah pendidik profesional yang bertugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Dengan demikian, profesionalisme guru tidak hanya ditunjukkan oleh penguasaan materi ajar, tetapi juga oleh kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, tanggung jawab etis, komitmen terhadap profesi, serta kesediaan mengembangkan diri secara berkelanjutan. Profesionalisme guru merupakan konstruk multidimensional. Hoy dan Miskel (2013) memandang perilaku profesional sebagai hasil interaksi antara kemampuan individual dan kondisi organisasi. Hargreaves dan Fullan (2012) menyebut kompetensi, kolaborasi, dan kemampuan mengambil keputusan profesional sebagai bagian dari professional capital. Kerangka tersebut menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme tidak dapat hanya bertumpu pada pelatihan individual, sebab kualitas lingkungan kerja ikut menentukan apakah pengetahuan dan keterampilan guru dapat diterapkan secara konsisten.

Dalam praktik pendidikan, guru bekerja di dalam sistem organisasi yang memiliki struktur, kepemimpinan, komunikasi, norma, pola penghargaan, dan hubungan sosial. Robbins dan Judge (2023) menjelaskan bahwa perilaku kerja muncul melalui interaksi karakteristik individu, kelompok, dan sistem organisasi. Organisasi yang memberikan kejelasan tugas, dukungan pimpinan, komunikasi terbuka, rasa aman, penghargaan yang adil, dan kesempatan berpartisipasi cenderung mendorong perilaku kerja yang produktif. Sebaliknya, ketidakjelasan kebijakan, hubungan kerja yang tidak harmonis, dan rendahnya dukungan organisasi dapat menghambat motivasi serta komitmen profesional. Salah satu faktor organisasi yang relevan adalah iklim organisasi. Litwin dan Stringer (1968) mendefinisikannya sebagai karakteristik lingkungan kerja yang dipersepsikan anggota organisasi dan memengaruhi motivasi serta perilaku. Dalam konteks sekolah, iklim organisasi tercermin pada suasana kerja, kejelasan struktur dan aturan, dukungan pimpinan, kerja sama antarwarga sekolah, serta rasa aman dan nyaman. Sekolah dengan iklim terbuka ditandai oleh kepercayaan, komunikasi efektif, kepemimpinan suportif, dan partisipasi guru dalam penyelesaian masalah (Hoy & Tarter, 1997). Kondisi tersebut menyediakan ruang bagi guru untuk berinovasi, berbagi pengetahuan, dan melakukan refleksi profesional.

Temuan empiris juga memperlihatkan pentingnya iklim sekolah bagi kualitas kerja guru. Collie et al. (2012) menunjukkan bahwa iklim sekolah berkaitan dengan stres, kepuasan kerja, dan efikasi mengajar. Thoonen et al. (2011) menegaskan peran faktor organisasi dan kepemimpinan dalam pembelajaran profesional serta motivasi guru. Louis dan Marks (1998) menjelaskan bahwa komunitas profesional yang kuat dapat meningkatkan kualitas praktik kelas. Bukti-bukti tersebut memperlihatkan bahwa profesionalisme tumbuh lebih baik ketika sekolah berfungsi sebagai organisasi pembelajar yang mendorong kolaborasi, refleksi, dan inovasi (Senge, 2006). Selain iklim organisasi, kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang memengaruhi cara guru menjalankan profesinya. Kepuasan kerja menggambarkan evaluasi positif terhadap pekerjaan, penghargaan, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan berkembang, kondisi kerja, dan dukungan organisasi. Guru yang merasakan kesesuaian antara harapan dan kenyataan pekerjaan cenderung memiliki motivasi intrinsik, loyalitas, dan kesediaan lebih besar untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat memunculkan sikap pasif, menurunkan keterlibatan, dan menghambat pengembangan profesional.

Hubungan antara organisasi dan perilaku profesional dapat dijelaskan melalui Social Exchange Theory. Blau (1964) menjelaskan bahwa individu cenderung membalas perlakuan organisasi melalui sikap dan perilaku yang sepadan. Ketika madrasah memberikan dukungan, penghargaan, keadilan, dan peluang pengembangan, guru akan membalasnya melalui komitmen, disiplin, dan peningkatan kualitas kerja. Perspektif ini sejalan dengan hasil penelitian Bogler (2001) mengenai hubungan kepemimpinan dan kepuasan kerja guru serta dengan laporan TALIS

2018 yang menekankan pentingnya kolaborasi, dukungan kepemimpinan, dan pembelajaran profesional guru (OECD, 2019). Dalam konteks madrasah, profesionalisme guru memiliki dimensi teknis, moral, dan spiritual. Guru berperan sebagai mu'allim, murabbi, dan mu'addib yang tidak hanya menyampaikan pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter peserta didik. Nilai amanah, ihsan, itqan, tanggung jawab, keadilan, dan musyawarah menjadi landasan etis dalam melaksanakan profesi. Oleh karena itu, pengelolaan madrasah perlu memadukan sistem organisasi modern dengan nilai-nilai Islam agar lingkungan kerja mendukung pertumbuhan kompetensi sekaligus integritas guru.

MTs Negeri 2 Medan menghadapi tuntutan peningkatan mutu layanan, implementasi kurikulum, pemanfaatan teknologi pembelajaran, penguatan moderasi beragama, dan pengembangan karakter Islami. Tuntutan tersebut memerlukan guru yang profesional, adaptif, dan mampu belajar secara berkelanjutan. Namun, profesionalisme tidak tumbuh secara otomatis; kualitas iklim organisasi dan tingkat kepuasan kerja dapat menjadi faktor yang menentukan sejauh mana guru mampu merespons tuntutan tersebut. Penelitian terdahulu lebih banyak menempatkan kinerja, motivasi, komitmen organisasi, atau kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Kajian yang secara khusus menempatkan profesionalisme guru sebagai variabel dependen dan menguji iklim organisasi serta kepuasan kerja secara simultan pada madrasah negeri masih relatif terbatas. Penelitian ini karena itu menawarkan bukti empiris pada konteks lembaga pendidikan Islam serta memadukan faktor organisasi dan faktor psikologis dalam menjelaskan profesionalisme guru.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis: (1) pengaruh iklim organisasi terhadap profesionalisme guru; (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru; dan (3) pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Medan. Hasil penelitian diharapkan menjadi dasar bagi kepala madrasah dan pemangku kebijakan untuk menyusun strategi peningkatan profesionalisme guru secara sistemik dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di MTs Negeri 2 Medan pada April–Mei 2026 dengan pendekatan kuantitatif dan desain *ex post facto*. Desain ini digunakan untuk menganalisis hubungan antarvariabel berdasarkan fenomena yang telah terjadi tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi terhadap kondisi responden. Analisis mencakup statistik deskriptif dan inferensial untuk menggambarkan karakteristik data serta menguji pengaruh antarvariabel. Populasi penelitian terdiri atas 93 guru MTs Negeri 2 Medan. Ukuran sampel ditentukan menggunakan Nomogram Harry King pada tingkat kesalahan 5%. Sebanyak 80% populasi dipilih sebagai sampel, yaitu $0,80 \times 93 = 74,4$ dan dibulatkan menjadi 75 guru. Responden dipilih menggunakan simple random sampling agar setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel.

Variabel penelitian terdiri atas iklim organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan profesionalisme guru (Y). Iklim organisasi dioperasionalkan sebagai persepsi guru terhadap suasana kerja, kejelasan struktur dan aturan, dukungan pimpinan, kerja sama antar guru, serta rasa aman dan nyaman. Kepuasan kerja mencakup kepuasan terhadap tugas mengajar, imbalan atau penghargaan, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan pengembangan diri, dan kondisi lingkungan kerja. Profesionalisme guru mencakup perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penguasaan materi ajar, tanggung jawab terhadap tugas, etika profesi, dan kemampuan bekerja sama dengan warga sekolah. Data dikumpulkan menggunakan angket skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor diberikan dari 5 sampai 1. Setiap variabel awalnya diukur dengan 30 butir pernyataan. Uji coba instrumen dilakukan kepada 15 guru di luar sampel penelitian. Validitas butir diuji menggunakan korelasi Product Moment Pearson, sedangkan reliabilitas instrumen diuji dengan koefisien Alpha Cronbach.

Hasil uji coba menunjukkan bahwa masing-masing instrumen memiliki 24 butir valid. Koefisien reliabilitas iklim organisasi sebesar 0,780, kepuasan kerja sebesar 0,852, dan profesionalisme guru sebesar 0,840. Seluruh koefisien melebihi kriteria 0,70, sehingga ketiga instrumen dinyatakan reliabel dan memadai untuk digunakan dalam pengumpulan data

penelitian. Analisis data dilakukan melalui deskripsi skor, identifikasi tingkat kecenderungan, uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas dan keberartian regresi, korelasi sederhana dan parsial, regresi linear, uji-t, serta uji-F. Hipotesis diterima apabila nilai statistik hitung lebih besar daripada nilai tabel pada taraf signifikansi 5%. Besarnya kontribusi variabel bebas terhadap profesionalisme guru ditafsirkan melalui koefisien determinasi dan sumbangan efektif.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Instrumen
Iklim organisasi (X ₁)	Suasana kerja; struktur dan aturan; dukungan pimpinan; kerja sama; rasa aman dan nyaman	24 butir valid
Kepuasan kerja (X ₂)	Tugas mengajar; penghargaan; hubungan rekan kerja; pengembangan diri; kondisi kerja	24 butir valid
Profesionalisme guru (Y)	Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran; penguasaan materi; tanggung jawab; etika profesi; kerja sama	24 butir valid

Sumber: Data penelitian, 2026.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Data penelitian mencakup skor profesionalisme guru, iklim organisasi, dan kepuasan kerja dari 75 responden. Profesionalisme guru memiliki skor 42–117 dengan mean 81,387 dan standar deviasi 20,007. Iklim organisasi memiliki skor 44–117 dengan mean 82,480 dan standar deviasi 17,215. Kepuasan kerja memiliki skor 42–117 dengan mean 81,440 dan standar deviasi 18,484. Ringkasan statistik deskriptif disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Min.	Maks.	Mean	Median	SD
Profesionalisme guru	75	42	117	81,387	84,469	20,007
Iklim organisasi	75	44	117	82,480	85,474	17,215
Kepuasan kerja	75	42	117	81,440	90,528	18,484

Sumber: Data penelitian, 2026.

Berdasarkan tingkat kecenderungan, profesionalisme guru paling banyak berada pada kategori sedang, yaitu 29 responden (38,67%). Iklim organisasi juga dominan pada kategori sedang dengan 34 responden (45,33%), sedangkan kepuasan kerja dominan pada kategori sedang dengan 33 responden (44,00%). Distribusi tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel belum berada pada kategori tinggi secara dominan dan masih memiliki ruang peningkatan.

Tabel 3. Tingkat Kecenderungan Variabel Penelitian

Variabel	Kurang	Rendah	Sedang	Tinggi
Profesionalisme guru	10 (13,33%)	20 (26,67%)	29 (38,67%)	16 (21,33%)
Iklim organisasi	4 (5,33%)	21 (28,00%)	34 (45,33%)	16 (21,33%)
Kepuasan kerja	5 (6,67%)	23 (30,67%)	33 (44,00%)	14 (18,67%)

Sumber: Data penelitian, 2026.

Pengujian Hipotesis

Pengujian prasyarat menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi untuk analisis parametrik. Hubungan profesionalisme guru dengan iklim organisasi serta kepuasan kerja bersifat linear. Uji

normalitas menunjukkan L_0 lebih kecil daripada L tabel pada taraf 5%, sedangkan uji homogenitas menunjukkan varians kelompok homogen. Korelasi antara kedua variabel bebas sebesar 0,154 dan tidak signifikan, sehingga iklim organisasi dan kepuasan kerja dapat dianalisis bersama tanpa menunjukkan hubungan antarvariabel bebas yang berarti.

Tabel 4. Ringkasan Pengujian Hipotesis

Hubungan	r/R	R ²	Statistik	Sumbangan efektif	Keputusan
$X_1 \rightarrow Y$	0,446	0,198	t signifikan	15,51%	Hipotesis diterima
$X_2 \rightarrow Y$	0,524	0,274	t signifikan	22,74%	Hipotesis diterima
$X_1, X_2 \rightarrow Y$	0,555	0,308	F = 16,059	30,80%	Hipotesis diterima

Sumber: Data penelitian, 2026.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan korelasi positif antara iklim organisasi dan profesionalisme guru sebesar $r = 0,446$, lebih tinggi daripada r tabel 0,227. Koefisien determinasi sebesar 0,198 menunjukkan bahwa 19,8% variasi profesionalisme guru berkaitan dengan iklim organisasi dalam hubungan sederhana. Setelah pengaruh variabel bebas lain dikendalikan, korelasi parsial tetap positif dan signifikan. Sumbangan efektif iklim organisasi terhadap profesionalisme guru sebesar 15,51%. Persamaan regresi $\hat{Y} = 38,675 + 0,518X_1$ memperlihatkan bahwa peningkatan kualitas iklim organisasi diikuti peningkatan profesionalisme guru. Temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa lingkungan organisasi berperan dalam membentuk perilaku profesional. Iklim yang ditandai komunikasi terbuka, dukungan pimpinan, kejelasan tugas, penghargaan yang adil, dan hubungan kolegial dapat meningkatkan rasa aman serta kemauan guru untuk belajar. Hasil ini sejalan dengan Litwin dan Stringer (1968), Hoy dan Tarter (1997), serta Collie et al. (2012) yang menempatkan kualitas lingkungan kerja sebagai faktor penting bagi motivasi, kesejahteraan, dan efektivitas guru.

Kontribusi efektif 15,51% juga menunjukkan bahwa iklim organisasi bukan satu-satunya penentu profesionalisme. Profesionalisme guru tetap dipengaruhi kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi, kompetensi, motivasi, supervisi akademik, kesejahteraan, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan karakteristik individual. Oleh sebab itu, pembenahan iklim organisasi perlu berjalan bersama program peningkatan kompetensi dan dukungan profesional. Hipotesis kedua juga didukung. Korelasi antara kepuasan kerja dan profesionalisme guru sebesar $r = 0,524$ dengan koefisien determinasi 0,274. Hubungan tersebut positif dan signifikan, sedangkan sumbangan efektif kepuasan kerja mencapai 22,74%. Persamaan regresi $\hat{Y} = 35,200 + 0,567X_2$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja diikuti peningkatan profesionalisme guru. Besarnya sumbangan efektif memperlihatkan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor yang lebih kuat daripada iklim organisasi dalam model parsial penelitian ini.

Guru yang puas terhadap tugas mengajar, penghargaan, hubungan kerja, kesempatan pengembangan, dan kondisi tempat kerja cenderung memiliki komitmen lebih tinggi untuk merencanakan pembelajaran, menguasai materi, mematuhi etika profesi, dan bekerja sama dengan warga sekolah. Penjelasan ini sejalan dengan teori pertukaran sosial Blau (1964): dukungan dan perlakuan adil dari organisasi akan dibalas melalui loyalitas, disiplin, dan perilaku profesional. Temuan juga konsisten dengan Bogler (2001) serta Priansa (2018) yang mengaitkan kepuasan kerja dengan komitmen dan kualitas kinerja. Secara simultan, iklim organisasi dan kepuasan kerja memiliki koefisien korelasi ganda $R = 0,555$ dan koefisien determinasi $R^2 = 0,308$. Uji-F menghasilkan F hitung 16,059, lebih besar daripada F tabel 2,65, sehingga pengaruh simultan

dinyatakan signifikan. Kedua variabel menjelaskan 30,8% variasi profesionalisme guru, sedangkan 69,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Pengaruh simultan menunjukkan bahwa faktor organisasi dan psikologis bekerja secara saling menguatkan. Iklim organisasi yang sehat menyediakan struktur dan dukungan bagi guru, sedangkan kepuasan kerja mencerminkan respons psikologis positif terhadap kondisi tersebut. Ketika guru bekerja dalam lingkungan yang terbuka, adil, kolaboratif, dan mendukung pengembangan karier, mereka lebih mungkin merasa puas dan menunjukkan perilaku profesional secara konsisten. Hasil ini mendukung kerangka Robbins dan Judge (2023) bahwa perilaku kerja merupakan hasil interaksi individu dan sistem organisasi. Temuan tersebut juga sejalan dengan konsep professional capital (Hargreaves & Fullan, 2012), karena profesionalisme dibentuk melalui kompetensi individual, keputusan profesional, dan kapasitas kolaboratif. Sekolah yang berkembang sebagai organisasi pembelajar menyediakan ruang bagi guru untuk berbagi praktik, melakukan refleksi, dan membangun inovasi bersama (Senge, 2006).

Dalam perspektif Manajemen Pendidikan Islam, iklim organisasi yang kondusif dapat dibangun melalui nilai amanah, keadilan, syura, ukhuwah, dan ta'awun. Kepuasan kerja tidak semata-mata dimaknai sebagai kenyamanan material, tetapi juga sebagai pengalaman bekerja dalam lingkungan yang menghargai martabat, tanggung jawab, dan kontribusi guru. Nilai ihsan dan itqan mendorong guru melaksanakan tugas sebaik mungkin, sedangkan organisasi berkewajiban menyediakan dukungan dan tata kelola yang adil. Implikasi praktis penelitian ini adalah perlunya kepala madrasah memperkuat komunikasi dua arah, memperjelas pembagian tugas, meningkatkan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, mengembangkan sistem penghargaan yang transparan, dan menyediakan kesempatan pelatihan serta pengembangan karier. Upaya tersebut perlu disertai supervisi akademik yang konstruktif, komunitas belajar profesional, dan penguatan fasilitas pembelajaran. Strategi terpadu akan lebih efektif daripada intervensi yang hanya berfokus pada satu variabel.

Penelitian ini memiliki keterbatasan. Data diperoleh melalui angket self-report pada satu madrasah dan satu periode waktu, sehingga hasil perlu digeneralisasikan secara hati-hati. Model hanya memasukkan dua prediktor dan menjelaskan 30,8% variasi profesionalisme. Pengukuran profesionalisme juga belum dilengkapi observasi kelas, portofolio, atau penilaian kinerja objektif. Penelitian lanjutan dapat menggunakan desain longitudinal atau mixed methods serta memasukkan kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, efikasi diri, supervisi akademik, dan kesejahteraan guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian menyimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Medan dengan sumbangan efektif 15,51%. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan sumbangan efektif 22,74%. Secara simultan, iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan serta menjelaskan 30,8% variasi profesionalisme guru. Dengan demikian, profesionalisme guru merupakan hasil interaksi antara kualitas lingkungan organisasi dan kondisi psikologis guru terhadap pekerjaannya. Kepala madrasah disarankan membangun komunikasi terbuka, kepemimpinan suportif, pembagian tugas yang jelas, hubungan kerja kolaboratif, dan sistem penghargaan yang adil. Madrasah juga perlu memperluas kesempatan pengembangan kompetensi, memperkuat komunitas belajar profesional, serta menyediakan kondisi kerja yang aman dan mendukung. Guru perlu mempertahankan komitmen terhadap etika profesi, inovasi pembelajaran, dan pengembangan diri berkelanjutan. Penelitian berikutnya disarankan memperluas lokasi, menggunakan data longitudinal atau mixed methods, serta menguji variabel lain yang belum dimasukkan dalam model.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada pimpinan dan guru MTs Negeri 2 Medan serta Program Magister Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sumatera Utara Medan atas dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Bogler, R. (2001). The influence of leadership style on teacher job satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 37(5).
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189–1204.
- Fullan, M. (2020). *Leading in a culture of change* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (1997). *The road to open and healthy schools*. Corwin Press.
- Jaya, I. (2020). *Penerapan statistik untuk penelitian pendidikan* (Edisi ke-2). Prenadamedia Group.
- Kurniawan, A., Harijanto, S., & Wulandari, F. (2025). Increasing teachers' commitment to the organization through strengthening self-efficacy, organizational climate and job satisfaction. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Press.
- Louis, K. S., & Marks, H. M. (1998). Does professional community affect the classroom? *American Journal of Education*, 106(4).
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif: Panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif* (Edisi ke-3). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mulyasa, E. (2013). *Uji kompetensi dan penilaian kinerja guru*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2020). *Menjadi guru profesional: Menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan*. Remaja Rosdakarya.
- Nabila, S., Aisy, I., Audi, L. N., Irma, A., & Revita, R. (2025). Peran profesionalisme guru dalam mengelola kelas dengan baik: Kunci sukses pembelajaran efektif. *GURUKU: Jurnal Pendidikan dan Sosial Humaniora*, 3(3), 34–47. <https://doi.org/10.59061/guruku.v3i3.1052>
- OECD. (2019). *TALIS 2018 results (Volume I): Teachers and school leaders as lifelong learners*. OECD Publishing.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Riduwan. (2020). *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian*. Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Saragih, I. S., & Suhendro, D. (2020). Pengaruh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1).
- Schein, E. H., & Schein, P. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization* (Rev. ed.). Doubleday.
- Soe, H. Y., & Alegado, P. J. (2024). School organisational climate and job satisfaction among special education teachers. *International Journal of Special Education*, 39(1).
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sun, W., Liu, X., Liu, Y., Ding, S., Jiang, Y., & Lv, Z. (2024). The relationship between school organizational climate and teachers' organizational citizenship behaviors: The mediating role of teaching efficacy and moderating role of optimistic traits. *Behavioral Sciences*, 14(12).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

- Thoonen, E. E. J., Sleegers, P. J. C., Oort, F. J., Peetsma, T. T. D., & Geijsel, F. P. (2011). How to improve teaching practices: The role of teacher motivation, organizational factors, and leadership practices. *Educational Administration Quarterly*, 47(3).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Wijaya, C., Suhardi, & Amiruddin. (2023). Manajemen pengembangan kompetensi guru. UMSU Press.
- Zikrayati, Z., Usman, N., & Murniati, A. R. (2025). Organizational climate transformation and emerging implications for teacher job satisfaction. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(3).