

**PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA
MADRASAH ALIYAH DI KECAMATAN GANTARANG
KABUPATEN BULUKUMBA**



TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister dalam
Bidang Manajemen Pendidikan Islam Pada Pascasarjana
UIN Alauddin Makassar

Oleh

HAMSAH

Nim : 80300217023

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
2019**

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Penulis yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar:

Nama : Hamsah
NIM : 80300217023
Tempat/Tgl Lahir : Bulukumba, 06 Juni 1986
Alamat : Sawere, Desa Bontoraja, Kecamatan Gantarang,
Kabupaten Bulukumba
Program/Prodi : Pascasarjana/Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru pada
Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten
Bulukumba

menyatakan dengan penuh kesadaran bahwa sesungguhnya tesis ini benar adalah hasil karya penulis sendiri. Jika di kemudian hari terbukti merupakan duplikat, tiruan, atau dibuat oleh orang lain (sebagian atau seluruhnya), tesis ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Bulukumba, 22 Oktober 2019

Penulis



Hamsah
NIM. 80300217023

PENGESAHAN TESIS

Tesis dengan judul *Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba* yang disusun oleh Hamsah dengan NIM. 80300217023, telah diujikan dan dipertahankan dalam Sidang Ujian *Munaqasyah* yang diselenggarakan pada hari Selasa, 12 November 2019 Masehi, bertepatan dengan tanggal 15 *Rabi'ul Awwal* 1441 Hijriah, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam pada Pascasarjana UIN Alauddin Makassar.

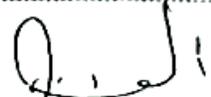
PRÓMOTOR:

Dr. Hj. St. Syamsudduha, M.Pd.

()

KOPROMOTOR:

Hj. Ulfiani Rahman, M.Si., Ph.D.

()

PENGUJI:

1. Dr. Hj. St. Syamsudduha, M.Pd.

()

2. Hj. Ulfiani Rahman, M.Si., Ph.D.

()

3. Dr. H. Arifuddin Siraj, M.Pd

()

4. Dr. H. Muzakkir, M.Pd.I.

()

Makassar, November 2019

Diketahui oleh:

Direktur Pascasarjana
UIN Alauddin Makassar,

()

Prof. Dr. H. M. Galib M., M.A.
NIP. 19591001 198703 1 004

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ.

Segala puji dan syukur kepada Allah swt. Karena berkat rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga karya ilmiah (tesis) yang berjudul *Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang* dapat diselesaikan. Salawat dan kepada junjungan Nabi Muhammad saw, keluarga beliau, para sahabat, dan *tabi'in* yang telah memperjuangkan agama Islam sehingga manusia terbebas dari belenggu kejahilnaan menuju peradaban dan kemajuan ilmu pengetahuan seperti saat ini.

Proses penyusunan tesis ini tidak terlepas dari berbagai macam hambatan dan rintangan. Akan tetapi, tesis ini akhirnya dapat diselesaikan berkat bantuan dari berbagai pihak, walaupun masih terdapat kekurangan di dalamnya. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih, terutama kepada kedua orang tua (Bapak Hamuring dan Hadewiyah), yang telah mengasuh, mendidik, dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang, begitu pula adik-adikku, serta sanak keluarga yang telah memberikan sumbangsuhnya, baik berupa finansial maupun nonfinansial sehingga tesis ini dapat terselesaikan. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada:

1. Prof. H. Hamdan Juhannis, M.A., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Prof. Dr. H. Mardan, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik, Dr. H. Wahyuddin Naro, M.Hum., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Perencanaan Keuangan, Prof. H. Darussalam Syamsuddin, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Ke-mahasiswaan, dan Dr. H. Kamaluddin Abunawas, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kerja Sama dan Pengembangan Lembaga.

2. Prof. Dr. H. M. Galib M., M.A. dan Dr. H. Andi Aderus, Lc., M.A. selaku Direktur dan Wakil Direktur Pascasarjana UIN Alauddin Makassar, yang telah memberikan berbagai arahan, bimbingan, dan kebijakan dalam meningkatkan kompetensi mahasiswanya.
3. Dr. H. Erwin Hafid, Lc., M.Th.I., M.Ed. dan Dr. Baharuddin, M.M., selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Alauddin Makassar, yang telah memberikan berbagai arahan, bimbingan, dan nasehat yang bijak kepada mahasiswanya.
4. Dr. Hj. St. Syamsudduha, M.Pd., dan Hj. Ulfiani Rahman, M.Si., Ph.D. selaku Promotor dan Kopromotor, yang telah tulus ikhlas memberikan bimbingan dan arahan sejak awal penulisan tesis ini sehingga penulis bisa menyelesaikan tesis ini.
5. Dr. H. Arifuddin Siraj, M. Pd. dan Dr. H. Muzakkir, M. Pd.I., selaku penguji utama dalam sidang ujian hasil penelitian (tesis) ini, yang telah memberikan sumbangsuhnya berupa saran dankritikan yang konstruktif sehingga tesis ini dapat menjadi lebih baik.
6. Kepala Perpustakaan Pusat UIN Alauddin dan Pengelola Perpustakaan Unit Pascasarjana UIN Alauddin yang selama ini telah membantu penulis mengatasi kekurangan literatur dalam penyusunan tesis ini.
7. Dr. H. Arifuddin Siraj, M.Pd. dan Dr. Muhammad Yaumi, M.A., M.Hum, selaku validator instrumen penelitian, yang telah membantu memvalidasi angket penelitian ini sehingga layak diuji cobakan di lapangan.
8. Kepala Madrasah Aliyah se-Kecamatan Kindang (Ismail, S.Ag, selaku Kepala MAS Kindang, Abd. Efendi, S.Pd, selaku Kepala MAS PP Nurul

Falah Borong Ganjeng), yang telah memberikan izin untuk melakukan uji coba instrumen penelitian, serta guru-guru MAS Kindang dan MAS PP Nurul Falah Borong Ganjeng yang telah meluangkan waktunya untuk menjadi responden dalam pengujian instrumen penelitian ini.

9. Kepala Madrasah Aliyah se-Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba, (Muhammad Imran HM, S.Ag, M.Pd.I.,selaku Kepala MAS Guppi Batuara, H. Nasrullah Nonci, Lc., selaku Kepala MAS DDI Baburridha Sawere, Ramli, S.Ag, M.Pd.I., selaku Kepala MAS Guppi Gunung Jati, Jasman, A.md.SE., selaku Kepala MAS Ulil Amwal, dan Nurmilah, S.Ag., selaku Kepala MAS Muhammadiyah Darul Ulum), yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian, serta seluruh guru di MA se-Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba yang telah meluangkan waktunya untuk menjadi responden dalam penelitian ini.
10. Segenap dosen Pascasarjana UIN Alauddin Makassar yang telah mendidik, mengajar, dan memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat dan selalu memberikan motivasi dan menjadi tokoh inspirator, baik dalam metodologi penelitian maupun dalam menjalani kehidupan yang penuh tantangan dan rintangan.
11. Amiruddin,S.Pd.I, M.Si, Nurafia, S.Pd.I, M.Pd, Danial, S.Pd, M.Pd, Herawati B, S.Pd dan Ruhbah, S.Pd.I yang selalu memberikan motivasi kepada penulis dari awal sebelum mengajukan proposal hingga penyusunan tesis ini.
12. Teman-teman seperjuangan di Pascasarjana UIN Alauddin Makassar serta Tim Kurcaci Bulukumba, seluruh sahabat dan para mahasiswa Program Magister UIN Alauddin pada umumnya yang bersedia membantu dan

memberikan informasi, terkhusus para informan yang telah memberikan data tentang penelitian yang digeluti penulis, dan rekan-rekan pada khususnya, tanpa terkecuali yang selama ini telah banyak membantu penulis.

Mudah-mudahan segala bantuannya mendapatkan imbalan pahala di sisi Allah swt. Kritik dan saran yang membangun dari pembaca yang budiman sangat diharapkan demi perbaikan dan kesempurnaan karya ilmiah berikutnya. Semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi pengembangan wacana keilmuan kita semua, khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya.Āmīn Yārabb al-‘Ālamīn.

Wassalam

Samata-Gowa, 12 September 2019

Penyusun,



Hamsah
Nim. 80300217023

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	ii
PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR ILUSTRASI	x
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xi
ABSTRAK.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian	8
D. Kajian Penelitian Terdahulu.....	9
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	21
BAB II TINJAUAN TEORETIS	23
A. Iklim Kerja.....	23
B. Kinerja Guru	44
C. Kerangka Pikir	56
D. Hipotesis	57
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	58
A. Jenis dan Lokasi Penelitian.....	58
B. Pendekatan Penelitian.....	60
C. Populasi dan Sampel	60

D. Metode Pengumpulan Data	62
E. Instrumen Penelitian	63
F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	65
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	70
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	77
A. Hasil Penelitian.....	77
B. Pembahasan	98
BAB V PENUTUP.....	105
A. Kesimpulan	105
B. Implikasi Penelitian.....	105
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Daftar nama Madrasah dan jumlah guru Madrasah Aliyah Sekecamatan Gantarang	57
Tabel 3.2 Kisi-kisi instrumen	60
Tabel 3.3 Penskoran Alternatif berdasarkan skala <i>Likert</i>	61
Tabel 3.4 Hasil Pengujian Validitas Instrumen dari Ahli (<i>Judgment Experts</i>).	62
Tabel 3.5 Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Iklim Kerja.....	64
Tabel 3.6 Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru.....	65
Tabel 3.7 Skala <i>Likert</i>	66
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Iklim Kerja	74
Tabel 4.2 <i>Descriptivestatistics</i> Iklim Kerja.....	74
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Iklim Kerja	75
Tabel 4.4 Nilai iklim kerja	77
Tabel 4.5 Konversi Nilai iklim kerja	78
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru.....	81
Tabel 4.7 <i>Descriptivestatistics</i> Kinerja guru	81
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru.....	82
Tabel 4.9 Distribusi Nilai Kinerja Guru	83
Tabel 4.10 Konversi Nilai kinerja guru.....	84
Tabel 4.11 <i>Test of Normality</i> Iklim Kerja	86
Tabel 4.12 <i>Test of Normality</i> Kinerja Guru	87
Tabel 4.13 <i>Output</i> Pengujian Linearitas data Kinerja guru atas iklim kerja	88
Tabel 4.14 Hasil analisis Regresi masing-masing indikator iklim kerja.....	90
Tabel 4.15 Hasil analisis Regresi Linear Sederhana pengaruh Iklim kerja terhadap kinerja guru	91
Tabel 4.16 <i>Output</i> Pengujian Diterminasi Kinerja guru atas Iklim kerja	92

DAFTAR ILUSTRASI

Gambar 2.1	Kerangka Pikir.....	55
Gambar 4.1	Histogram frekuensi iklim kerja	76
Gambar 4.2	Diagram lingkaran persentase iklim kerja	76
Gambar 4.3	Interpretasi kategori iklim kerja berdasarkan garis kontinum.....	78
Gambar 4.4	Histogram frekuensi kinerja guru	82
Gambar 4.5	Diagram lingkaran persentase kinerja guru	83
Gambar 4.6	Interpretasi kategori kiner guru berdasarkan garis kontinum	84
Gambar 4.7	<i>Scatter</i> diagram persamaan regresi iklim kerja terhadap kinerja guru.....	91

PEDOMAN TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	HurufLatin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	b	Be
ت	Ta	t	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	je
ح	ħa	ħ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	apostrof terbalik
غ	gain	g	ge
ف	fa	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	el
م	mim	m	em
ن	nun	n	en
و	wau	w	we
هـ	ha	h	ha
ء	hamzah	’	apostrof
ي	ya	y	ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

Contoh: مَاتَ : *māta*
رَمَى : *ramā*
قِيلَ : *qīla*
يَمُوتُ : *yamūtu*

4. *Tā' marbūṭah*

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* ada dua, yaitu: *tā' marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat *fatḥah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-aṭfāl*
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah*
الْحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

5. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd(-)*, dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*
نَجِينَا : *najjainā*
الْحَقُّ : *al-ḥaqq*
نُعَمُّ : *nu‘ima*
عُدُّوْا : *‘aduwwun*

Jika huruf *ى* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ـِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ : ‘Alī (bukan ‘Aliyy atau ‘Aly)

عَرَبِيٌّ : ‘Arabī (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

6. *Kata Sandang*

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma‘arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (*az-zalزالah*)

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. *Hamzah*

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta‘murūna*

النَّوْعُ : *al-nau‘*

سَيِّئٌ : *syai‘un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

8. *Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia*

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau

sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fī Zilāl al-Qur'ān
Al-Sunnah qabl al-tadwīn

9. *Lafz al-Jalālah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاللَّهِ *dīnullāh* بِالله *billāh*

Adapun *tā' marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fī raḥmatillāh*

10. *Huruf Kapital*

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa māMuhammadunillārasūl
Innaawwalabaitinwuḍi‘alinnāsi lallaḏī bi Bakkatamubārakan
SyahruRamaḏān al-laḏīunzila fih al-Qur’ān
Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī
AbūNaṣr al-Farābī
Al-Gazālī
Al-Munqiz min al-Ḍalāl

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Wafīd MuḥammadibnRusyd, ditulis menjadi: IbnuRusyd, Abū al-Wafīd Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū al-Wafīd MuḥammadIbnu)
Naṣr Ḥāmid AbūZaīd, ditulis menjadi: AbūZaīd, Naṣr Ḥāmid (bukan: Zaīd, Naṣr Ḥāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang digunakan dalam tesis ini adalah:

swt.	=	<i>subḥānahū wa ta‘ālā</i>
saw.	=	<i>ṣallallāhu ‘alaihi wa sallam</i>
QS .../...: 4	=	QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Āli ‘Imrān/3: 4
HR	=	Hadis Riwayat
No	=	Nomor
Cet.	=	Cetakan
t.t.	=	tanpa tempat penerbitan
h.	=	halaman
terj.	=	terjemahan
eds.	=	edisi
vol	=	volume
MAS	=	Madrasah Aliyah Swasta

ABSTRAK

Nama : Hamsah

NIM : 80300217023

Judul : Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) menjelaskan gambaran iklim kerja pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba; 2) memetakan realitas kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba; 3) menguji pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto* sebagai bagian penelitian kuantitatif. Responden dalam penelitian ini sebanyak 75 orang guru yang diambil secara keseluruhan pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala iklim kerja, skala kinerja guru dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) iklim kerja pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba berada pada kategori tinggi dengan persentase 75,2% yang menandakan bahwa iklim kerja tersebut termasuk kondusif; 2) kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumbaberada pada kategori tinggi dengan persentase 76,7% yang menandakan bahwa kinerja guru sudah termasuk baik; 3) iklim kerja pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba berpengaruh terhadap kinerja guru dengan koefisien determinansi sebesar 38,2% dan 61,8% ditentukan oleh faktor lain diantaranya kepemimpinan, budaya sekolah, kompetensi guru, motivasi guru.

Implikasi dari penelitian ini adalah kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan diharapkan dapat memberikan perhatian terhadap pentingnya menciptakan iklim kerja yang kondusif di lingkungan madrasah. Selain itu, guru-guru juga diharapkan dapat bekerja sama yang baik agar dalam menciptakan dan mengembangkan iklim kerja yang kondusif agar dapat menjadi pendukung dalam menjalankan tugas di madrasah.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan dibidang pendidikan nasional dan menjadi bagian integral dari peningkatan kualitas manusia Indonesia secara kaffah (menyeluruh). Upaya mencerdaskan bangsa menjadi tanggung jawab pendidikan terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi subyek yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlaq mulia, tangguh, kreatif, mandiri, demokratis dan profesional dibidangnya masing-masing.

Pendidikan merupakan aspek yang sangat penting dalam menunjang kemajuan bangsa di masa depan. Melalui pendidikan, manusia sebagai subjek pembangunan dapat dididik, dibina dan dikembangkan potensi-potensinya. Pendidikan nasional diharapkan mampu mewujudkan manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa. Akan tetapi, posisi pendidikan yang strategis mengandung arti peningkatan kualitas sumber daya manusia apabila pendidikan tersebut memiliki sistem yang relevan dengan pembangunan dan mempunyai hasil.

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu proses yang tidak bisa dipisahkan dengan proses peningkatan pelayanan pendidikan oleh guru. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 mengamanatkan bahwa Pendidikan menengah pada pasal 18 adalah merupakan lanjutan pendidikan dasar. lebih lanjut dijelaskan bahwa Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah

berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK) atau bentuk lain yang sederajat.¹

Salah satu bentuk pembinaan yang konkret dan sangat penting terhadap lembaga pendidikan Islam ialah adanya surat keputusan bersama antara Menteri Agama, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Menteri Dalam Negeri No.0299/U/1984 (Dik. Bud); 045/1984 (Agama) Tahun 1984; tentang Pengaturan pembakuan kurikulum sekolah umum dan kurikulum madrasah, yang isinya antara lain ialah mengizinkan kepada lulusan sekolah (madrasah) Agama untuk melanjutkan ke sekolah-sekolah umum yang lebih tinggi.²

Di Indonesia, penerapan konsep pilar-pilar pendidikan menekankan bahwa sistem pendidikan nasional berkewajiban untuk mempersiapkan seluruh warganya agar mampu berperan aktif dalam semua sektor kehidupan guna mewujudkan kehidupan masyarakat. Tujuan pendidikan semacam ini berarti menciptakan masyarakat sosial yang berperadaban, cerdas, aktif dan kreatif, serta mengutamakan persatuan dan kesatuan.

Madrasah dan sekolah umum sebagai lembaga pendidikan diselenggarakan dalam rangka mempersiapkan generasi pelopor untuk mewujudkan cita-cita bangsa. Karena itu, lulusan bermutu, berkualitas dan berkepribadian luhur haruslah dihasilkan melalui proses pendidikan baik di madrasah maupun sekolah umum. Selain diarahkan pada hasil belajar (*output*), prinsip dasar pendidikan juga diarahkan pada proses pembelajaran yang terencana, sistematis dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia peserta didik.

¹Depdiknas, *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003* (Jakarta: Dirjendikdasmen, 2003), h. 14.

²Zuhairini, dkk., *Sejarah Pendidikan Islam* (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2006), h. 23.

Untuk kedepannya diharapkan supaya Madrasah mengadakan penilaian pendidikan oleh pendidik, madrasah dan pemerintah. Semua Madrasah baik negeri maupun swasta sudah melakukan hal tersebut, karena termasuk dalam sistem pengelolaan pendidikan. Akan tetapi secara kualitas masih belum sama antara madrasah yang satu dengan yang lain. Selain itu, Madrasah diharapkan menjadikan standar kompetensi lulusan untuk meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Hal ini sejalan dengan visi *Madrasah Development Centre* (MDC) yaitu "Menjadikan madrasah sebagai lembaga yang berkualitas, mandiri dan unggul dalam persaingan"³ Oleh karena itu madrasah berusaha untuk mencapai kelulusan sesuai standar yang diharapkan.

Sebagai upaya memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan banyak agenda reformasi yang telah, sedang dan akan dilaksanakan seperti penataan undang-undang pendidikan nasional dan berbagai perundang-undangan lainnya. Berbagai program inovatif ikut serta memeriahkan upaya reformasi pendidikan seperti pendidikan berkarakter, pendidikan berorientasi keterampilan hidup (*life skill*), pendidikan untuk semua, kurikulum 2013, manajemen berbasis sekolah, pendidikan berbasis masyarakat, pembentukan dewan pendidikan daerah, pembentukan dewan sekolah, UAS (Ujian Akhir Sekolah) dan UAN (Ujian Akhir Nasional) sebagai alternatif dari Ebtanas, penilaian portofolio dan sebagainya.⁴

³Khaeruddin, dkk., *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Konsep dan Implementasinya di Madrasah* (Yogyakarta: Pilar Media, 2007), h. 13.

⁴Program inovatif yang dikemukakan itu bukan hanya sekedar wacana akan tetapi telah teragendakan sebagai upaya reformasi pendidikan nasional yang pasti memiliki tujuan untuk menyelamatkan pendidikan nasional sebagai soko guru pembangunan bangsa. Mohamad Surya, *Percikan Perjuangan Guru*, Semarang: Aneka Ilmu. Anggota Ikapi. 2003. h. 11

Upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan kualitas manusia seutuhnya adalah misi pendidikan yang menjadi tanggung jawab profesional semua pihak, utamanya setiap guru.⁵

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan telah merumuskan kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki guru dan mengelompokkannya atas dua dimensi umum kemampuan yaitu :

1. Kemampuan profesional yang mencakup penguasaan materi pelajaran, mencakup bahan yang akan diajarkan dan dasar keilmuan dari bahan pelajaran tersebut, penguasaan landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan, penguasaan proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran peserta didik.
2. Kemampuan personal yang mencakup penampilan dan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan, pemahaman dan penghayatan serta penampilan terhadap nilai-nilai yang sepatutnya dilakukan dan dimiliki guru, penampilan diri sebagai panutan dan teladan bagi para peserta didik.⁶

Pengembangan kualitas manusia ini menjadi suatu keharusan, terutama dalam memasuki era globalisasi dewasa ini, agar generasi muda kita tidak menjadi korban dari globalisasi itu sendiri. Guru tidak cukup hanya menyampaikan materi pengetahuan kepada peserta didik di kelas, yang dibutuhkannya adalah kemampuan untuk mendapatkan dan mengelola informasi yang sesuai dengan kebutuhan profesinya. Mengajar bukan lagi usaha untuk menyampaikan ilmu pengetahuan, melainkan juga usaha menciptakan sistem lingkungan yang membelajarkan subyek

⁵Nana Syaodih Sukmadinata, *Pengembangan Kurikulum (Teori dan Praktek)* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1997), h. 193.

⁶Nana Syaodih Sukmadinata, *Pengembangan Kurikulum (Teori dan Praktek)*, h. 193.

didik agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara optimal. Mengajar dalam pemahaman seperti ini memerlukan suatu strategi pembelajaran yang sesuai.

Tujuan pengajaran itu sendiri ditetapkan dalam perencanaan pengajaran atau yang kita kenal dengan kurikulum. Di samping tujuan pengajaran, baik dalam arti tujuan instruksional maupun tujuan noninstruksional, kurikulum memuat isi dan pengalaman belajar yang semuanya turut menentukan pemilihan strategi pembelajaran. Strategi pembelajaran itu memuat berbagai alternatif yang harus dipertimbangkan untuk dipilih dalam rangka perencanaan pengajaran.

Mengingat mengajar pada hakekatnya merupakan upaya guru dalam menciptakan situasi belajar, maka metode yang digunakan oleh guru bisa menumbuhkan berbagai kegiatan belajar bagi pelajar sehubungan dengan kegiatan mengajar guru. Proses pembelajaran merupakan proses interaksi edukatif antara guru yang menciptakan suasana belajar dan pelajar yang memberi respons terhadap usaha guru tersebut. Upaya guru dalam memilih metode yang baik merupakan upaya mempertinggi mutu pengajaran atau pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya. Terkait dengan metode tersebut, maka guru sebaiknya memiliki wawasan keilmuan, termasuk memahami suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam proses pembelajaran. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa guru hendaknya menciptakan iklim kerja yang baik.

Iklim kerja menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas di lingkungannya, hal ini merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan guru dan kepala sekolah untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif. Kinerja guru akan menjadi

optimal, bila diintegrasikan dengan komponen-komponen yang dapat mempengaruhi kinerja guru; baik mengenai wawasan atau pengetahuan dan kepemimpinan, maupun iklim kerja di madrasah. Iklim madrasah merupakan hal yang perlu mendapat perhatian seorang manajer pendidikan karena faktor tersebut sedikitnya ikut mempengaruhi tingkah laku guru, pegawai dan peserta didik.

Iklim kerja yang menyenangkan di Madrasah akan membuat para guru merasa senang tinggal didalam Madrasah serta terpacu untuk meningkatkan prestasi kerja. Hal ini mengidentifikasikan bahwa semakin baik iklim kerja maka semakin baik pula kinerja para guru. Kondisi semacam ini dapat menjadi motivasi bagi guru untuk meningkatkan kinerja serta dedikasinya pada madrasah.

Dengan demikian hendaknya madrasah berkembang secara dinamis mengarah pada yang lebih baik untuk kelangsungan dan kemajuan pendidikan. Salah satu cara dalam pengembangan organisasi sekolah adalah tercapainya iklim kerja yang kondusif. Meskipun konsep yang dikemukakan itu sebenarnya bukan hal baru, namun diharapkan madrasah mampu memperbaiki keadaan dan diharapkan dapat terealisasi secara efektif madrasah yang bermutu.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di Madrasah Aliyah se Kecamatan Gantarang masih ditemukan iklim kerja dan kinerja guru yang belum optimal. Hal tersebut terlihat dari indikasi sebagai berikut: (1) guru cenderung tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan karena kepala madrasah cenderung tidak mau menerima kritikan dan saran yang muncul pada saat rapat, (2) minat kerja guru untuk pekerjaan yang bermanfaat kurang dan selalu mengharapakan imbalan. (3) guru cenderung mempersiapkan perangkat pembelajaran hanya ketika akan disupervisi sehingga pada proses pembelajaran tampak kurang menguasai materi karena tidak

mempersiapkan diri secara optimal sebelum mengajar, (4) metode pembelajaran tradisional masih mendominasi dalam proses pembelajaran sehingga pembelajaran kurang efektif. (5) jarang memeriksa tugas-tugas maupun hasil ulangan.

Hal tersebut disebabkan oleh interaksi antara pimpinan dengan bawahan yang tidak baik sehingga tidak terjadi kecocokan antara pimpinan dan bawahan. Seharusnya pimpinan dalam sebuah organisasi dipilih untuk membimbing bawahannya dan mampu memberikan dukungan kepada bawahannya. Dengan dasar inilah maka peneliti tertarik melakukan suatu penelitian yang berjudul pengaruh iklim kerja terhadap peningkatan kinerja guru.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah, maka pokok masalah dalam penelitian ini adalah “bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap peningkatan kinerja guru pada Madrasah Aliyah di kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba?”. Pokok masalah tersebut kemudian dirumuskan ke dalam beberapa sub masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana realitas iklim kerja pada Madrasah Aliyah di kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba?
2. Bagaimana realitas kinerja guru pada Madrasah Aliyah di kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba?
3. Apakah terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah di kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba?

C. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghindari penafsiran yang salah dalam memahami variabel-variabel pada judul penelitian.

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini, yaitu:

a. Iklim Kerja

Iklim kerja merupakan gambaran terhadap kualitas dari proses dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Iklim kerja ini dapat diukur melalui yaitu kerjasama dengan teman, sarana dan prasarana Madrasah, kondisi lingkungan, pembagian tugas, kesejahteraan dan open manajemen.

b. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil dan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kemampuannya dan merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran.

2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian merupakan suatu batasan yang memudahkan dilaksanakannya penelitian agar lebih efektif dan efisien serta membatasi agar tidak terjadi pembahasan yang meluas atau menyimpang dalam penelitian. Untuk menghindari meluasnya pembahasan atau pemaknaan variabel dalam penelitian ini, perlu dikemukakan ruang lingkup yang menjadi batasan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur Iklim kerja ini yaitu kerjasama dengan teman, sarana dan prasarana Madrasah, kondisi lingkungan, pembagian tugas, kesejahteraan dan open manajemen. Sedangkan Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja guru meliputi kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran.

D. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai iklim kerja terhadap kinerja guru telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Berdasarkan eksplorasi peneliti, terdapat beberapa hasil penelitian yang mempunyai relevansi dengan variabel tesis ini. Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan teori sebelumnya, maka perlu dikemukakan beberapa penelitian yang relevan dengan topik dalam penelitian ini. Ada beberapa tulisan, penelitian dan literatur yang terkait dengan penelitian ini diantaranya :

1. Penelitian Dedeh Sofia Hasana

Penelitian yang telah dilakukan oleh Dedeh Sofia Hasana tentang Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengungkap seberapa besar kontribusi faktor pendidikan dan pelatihan kepemimpinan guru dan iklim kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 78 dari 260 orang guru yang ada di Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta yang ditentukan berdasarkan teknik *proportional random sampling*. Metode yang digunakan adalah survei melalui instrumen angket dan hasilnya dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pendidikan latihan (Diklat) kepemimpinan guru dan iklim kerja terhadap

kinerja guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta, semakin bertambahnya mengikuti diklat kepemimpinan guru dan membaiknya iklim kerja, maka akan mengakibatkan naiknya kinerja guru di lingkungan sekolah.⁷

Penelitian tersebut relevan dengan penelitian ini karena memiliki tema yang sama, yaitu diklat kepemimpinan guru, iklim kerja dan kinerja guru. Akan tetapi, penelitian tersebut dilakukan untuk menguji pengaruh diklat kepemimpinan guru dan iklim kerja terhadap kinerja guru. Sedangkan dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian tersebut menggunakan metode survei melalui sampel penelitian yang ditentukan secara *proportional random sampling*, sedangkan penelitian ini menggunakan penelitian populasi karena semua guru dijadikan sebagai responden. Perbedaan lainnya terletak pada jumlah variabel yang diteliti karena penelitian tersebut menggunakan tiga variabel, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan dua variabel.

2. Penelitian Syarifuddin

Syarifuddin meneliti tentang Pengaruh iklim kerja dan disiplin terhadap kinerja Pegawai pada badan pendapatan daerah provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian tersebut dilakukan untuk menguji pengaruh iklim Pengaruh iklim kerja dan disiplin terhadap kinerja Pegawai pada badan pendapatan daerah provinsi Sulawesi Tenggara. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory survey* yaitu diarahkan untuk mengungkap

⁷Uraian lebih lanjut dapat dilihat dalam Dedeh Sofia Hasana, "Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta", *Jurnal Penelitian Pendidikan*, vol.11, no. 2 (Oktober 2010), h. 90-105. http://jurnal.upi.edu/file/8-Dedeh_Sofia_Hasanah.pdf (Diakses 05 Maret 2019).

pengaruh antara variabel bebas dan terikat dan menguji signifikansi pengaruh antar variabel tersebut. Teknik survey digunakan untuk mengambil sampel dari populasi. Sampel diambil secara *representatif* yang akan dianalisis guna menarik kesimpulan, selanjutnya digeneralisasikan pada populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 125 orang, baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Instrumen yang digunakan adalah angket/kuesioner kemudian hasilnya dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Iklim kerja dan Disiplin pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Baik variabel iklim kerja maupun variabel disiplin pegawai sudah dilaksanakan, namun belum optimal. Hal tersebut karena masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai tapi tidak diteliti. Hal tersebut semakin baik iklim kerja dan disiplin pegawai maka akan semakin baik pula kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.⁸

Iklim kerja dan kinerja pegawai yang diteliti dalam penelitian tersebut merupakan tema yang sama dalam penelitian ini. Akan tetapi, penelitian tersebut menguji pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai, dan penelitian ini juga menguji pengaruh kedua variabel tersebut. Selain itu, penelitian tersebut dilakukan di badan pendapatan daerah/keuangan, sedangkan penelitian ini dilakukan di lembaga pendidikan. Analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut sama dengan analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear sederhana.

⁸Uraian lebih lanjut dapat dilihat dalam Syarifuddin, "Pengaruh iklim kerja dan disiplin terhadap kinerja Pegawai pada badan pendapatan daerah provinsi Sulawesi tenggara", *Jurnal*, Mahasiswa S2 Program Studi Administrasi Pembangunan Konsentrasi Administrasi Pembangunan PPS UHO (Diakses 05 Maret 2019).

3. Penelitian Moh. Ridwan

Penelitian Moh. Ridwan tentang pengaruh iklim kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut dilakukan di MA Di Kabupaten Cilacap melalui pendekatan kuantitatif dengan metode survey (studi korelasional). Tujuan penelitian tersebut adalah untuk menguji pengaruh iklim kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. Instrumen yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel adalah angket atau kuesioner. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Iklim kerja dan budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MA Kabupaten Cilacap.

Hasil hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya semakin baik iklim kerja dan budaya sekolah, maka kinerja guru akan meningkat kinerja guru meliputi; kompetensi pedagogik guru, kompetensi kepribadian guru, kompetensi professional guru dan kompetensi sosial guru.⁹

Penelitian Moh. Ridwan relevan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian ini sama-sama merupakan penelitian deskriptif yang dilakukan untuk menguji pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru. Selain itu, kedua penelitian ini dilakukan pada lembaga pendidikan islam (Madrasah). Perbedaannya dengan penelitian ini terletak pada segi waktu, lokasi, dan cakupan yang menjadi ruang lingkup penelitian. Selain itu, penelitian tersebut menggunakan tiga variabel, sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel yang akan diuji pengaruhnya secara signifikan.

⁹Uraian lebih lanjut dapat dilihat dalam Moh. Ridwan, Pengaruh Iklim Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru (Studi pada MA di Kabupaten Cilacap), *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*, vol. 1 no. 2 (Maret 2013), h.137-144. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/adpen/article/download/172/166>. (Diakses 15 Agustus 2019).

4. Penelitian Ilmi Sawianti

Penelitian yang dilakukan oleh Ilmi Sawianti Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mendeskripsikan iklim sekolah di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone, untuk mendeskripsikan kinerja guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone dan untuk menguji pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif melalui *ex post facto* dengan jumlah sampel sampel dalam penelitian ini adalah semua guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone yang berjumlah 29 orang guru yang ditetapkan sebagai responden. Instrumen yang digunakan untuk mengukur ketiga variabelnya adalah angket dan dokumentasi.

Teknik analisis data digunakan adalah statistik deskriptif dengan pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi *produc moment* dan regresi linear sederhana. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Realitas iklim sekolah di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone berada pada kategori kondusif yang ditandai dengan rata-rata tanggapan 29 responden dari 22 item pernyataan sebesar 80,37 dengan jumlah skor total sebesar 2.322 sehingga persentasenya 73% dari kriteria yang ditetapkan.

Realitas kinerja guru di SMP Negeri 1 Ulaweng berada pada kategori baik yang ditandai dengan rata-rata tanggapan 29 responden dari 21 item pernyataan sebesar 73,43 dengan jumlah skor total sebesar 2.123 sehingga persentasenya 70% dari kriteria yang ditetapkan. Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone menunjukkan pengaruh sebesar 20%.¹⁰

¹⁰Uraian lebih lanjut dapat dilihat dalam Ilmi Sawianti, Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone, *Journal of Islamic Education Management*, vol. 5 no. 1 (Juni 2019), h. 22-30. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/EI-idare/article/view/3494/2332> (Diakses 05 Maret 2019).

Variabel iklim sekolah dan kinerja guru dalam penelitian tersebut merupakan konsep yang sama dalam penelitian ini. Akan tetapi, penelitian tersebut tidak hanya menguji hubungan kedua variabel tersebut, tetapi juga menguji pengaruhnya. Selain itu, variabel iklim sekolah juga diuji sebagai faktor determinan atas kinerja guru, sedangkan penelitian ini hanya menguji pengaruh iklim kerja dengan kinerja guru tanpa menguji lebih lanjut pengaruhnya. Penelitian tersebut juga memiliki dua variabel sebagai konsep yang dikaji sama dengan penelitian dalam penelitian ini yang hanya mengkaji dua variabel.

5. Penelitian Raden Bambang Sumarsono

Raden Bambang Sumarsono dalam penelitiannya tentang *Iklim Sekolah, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Guru*. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mendeskripsikan kondisi iklim sekolah, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja, mengetahui hubungan antar variabel penelitian, dan mengetahui besar sumbangan efektif iklim sekolah, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMAN Kota Malang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan *survey cross-sectional ex-post-facto*. Sampel penelitian sebanyak 152 orang guru SMAN yang diambil dari jumlah populasi 250 orang guru pada 10 SMAN Kota Malang. Pengambilan sampel menggunakan teknik proportional random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi ganda.

Hasil dari penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dengan kinerja guru SMAN Kota Malang". Hal ini berarti peningkatan iklim sekolah, komitmen organisasi, dan

kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru SMAN Kota Malang.¹¹

Penelitian tersebut menggunakan Iklim Sekolah, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Guru sebagai variabel penelitian. Terdapat variabel yang sama dalam penelitian ini yaitu iklim sekolah dan kinerja guru. Akan tetapi, penelitian tersebut dilakukan untuk menguji pengaruh Iklim Sekolah, Komitmen Organisasi, terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja guru, sedangkan penelitian ini hanya menguji pengaruh iklim kerja terhadap kinerja. Selain itu, variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut terdapat empat variabel, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan dua variabel. Perbedaan lainnya terletak pada jenis lembaga yang menjadi lokasi penelitian.

6. Penelitian Drs. H. Abdul Hamid, M.Ag

Penelitian yang dilakukan oleh Drs. H. Abdul Hamid, M.Ag tentang Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung. Penelitian ini adalah jenis penelitian survey yang bersifat kuantitatif dengan memanfaatkan data yang bersifat angka-angka (*numurical data*), dengan metode penelitian korelasional. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri se-Kota Bandar Lampung sebanyak 240 Guru yang tersebar dalam 5 Madrasah Ibtidaiyah Negeri gugus di Kota Bandar Lampung. Dari populasi 240 orang guru, dengan teknik *random sampling* sebanyak 20% sehingga jumlah sampelnya menjadi $20\% \times 240 = 48$ guru. Instrumen yang digunakan adalah

¹¹Uraian lebih lanjut dapat dilihat dalam Raden Bambang Sumarsono, Iklim Sekolah, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol. 23, no. 6 (September 2012), h. 532-539. <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/05/volume-23-no.-649-56.pdf> (Diakses 19 April 2019).

angket/kuesioner untuk mengumpulkan data variabel bebas dan variabel terikat. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara statistik cukup signifikan artinya 51,6 % Iklim kerja menjelaskan pengaruh terhadap kinerja Guru, sedang selebihnya 48,4 % dijelaskan oleh variabel yang lain, tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dengan demikian bahwa iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru MIN Bandar Lampung.¹²

Iklim kerja dan kinerja guru dalam penelitian tersebut merupakan tema yang sama-sama dikaji dalam penelitian ini untuk diuji pengaruhnya. Akan tetapi, penelitian tersebut dilakukan dengan metode survei melalui sampel yang ditentukan berdasarkan strata, sedangkan penelitian ini dilakukan dengan menjadikan semua guru sebagai responden. Selain itu, penelitian tersebut dilakukan pada Madrasah Ibtidaiyah, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Madrasah Aliyah. Perbedaan lainnya juga terletak pada jumlah variabel yang diteliti.

7. Penelitian Fauziah Novia Khoirunnisa Siregar dan Partono Thomas

Fauziah Novia Khoirunnisa Siregar dan Partono Thomas telah meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi Di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo secara simultan maupun parsial. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo

¹²Uraian lebih lanjut dapat dilihat dalam Abdul Hamid, Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung, *Jurnal Al Bayan: Jurnal Jurusan Pendidikan Bahasa Arab*, vol. 6 no. 2 (2014). <https://media.neliti.com/media/publications/73663-ID-pengaruh-iklim-kerja-terhadap-kinerja-gu.pdf> (Diakses 18 April 2019).

yang berjumlah 23 guru. Metode pengumpulan data menggunakan angket. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif persentase dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 20,34%, terdapat pengaruh secara parsial antara iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 28,31%, dan terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 48,3%.¹³.

Penelitian tersebut menggunakan variabel disiplin kerja, iklim kerja dan kinerja guru Ekonomi/ Akuntansi sebagai konsep yang akan dikaji sehingga memiliki kesamaan tema dengan penelitian ini, terutama pada variabel iklim kerja dan kinerja guru. Penelitian tersebut menguji pengaruh disiplin kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel iklim kerja dan kinerja guru. Perbedaan lainnya, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel sedangkan variabel penelitian tersebut sebanyak tiga variabel.

8. Penelitian Yuyuk Liana

Yuyuk Liana telah meneliti tentang iklim organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi. Iklim organisasi dan kepuasan kerja serta pengaruh tidak langsung dari iklim organisasi, motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA di Kabupaten Malang, baik SMA Negeri maupun SMA Swasta. Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 103 guru-guru di Kabupaten Malang,

¹³Uraian lebih lanjut dapat dilihat dalam Fauziyah Novia Khoirunnisa, Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo, *Economic Education Analysis Journal*, vol. 4 no. 1 (2014), h. 172-177. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/4694/4330> (Diakses 19 Mei 2019).

dengan menggunakan metode *purposive random sampling*. Hasil penelitian membuktikan bahwa semua jalur adalah signifikan dan pengaruh tidak langsung yang paling besar adalah pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.¹⁴

Variabel iklim organisasi dan kinerja guru dalam penelitian tersebut merupakan variabel yang sama-sama dikaji dalam penelitian ini. Namun, variabel iklim organisasi dalam penelitian tersebut tidak hanya diuji hubungannya, tetapi juga diuji tingkat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru, sedangkan penelitian ini hanya menguji tingkat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian tersebut dilakukan pada lembaga pendidikan umum (sekolah), sedangkan penelitian ini dilakukan pada lembaga pendidikan Islam (madrasah). Perbedaan lainnya juga terletak pada jumlah variabel yang diteliti.

9. Penelitian Garum

Penelitian yang dilakukan Garum tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di kabupaten Lampung Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel yang diteliti yaitu: kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik guru berpengaruh terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan. Secara berurutan faktor terbesar yang memberikan pengaruh terhadap kinerja guru

¹⁴Uraian lebih lanjut dapat dilihat dalam Yuyuk Liana., “Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru”, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, vol. 1 no. 2 (Agustus 2012), h. 15-30. <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/jma/article/view/285/280.html> (Diakses 27 Juli 2019).

madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan adalah: motivasi kerja ($R= 0,539$ atau 29,10%), kemudian iklim kerja ($R=0,515$ atau 26,50%), selanjutnya yaitu kepemimpinan kepala madrasah ($R=0,438$ atau 19,20%) dan yang terakhir kompetensi pedagogik ($R=0,260$ atau 6,80%). Hasil penelitian ini dapat memberikan prediksi bahwa kinerja guru Madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan sangat ditentukan oleh motivasi kerja, iklim kerja, kepemimpinan kepala Madrasah dan kompetensi pedagogik guru.

Selanjutnya hal ini dapat memberikan pemahaman bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja guru madrasah tidak mengabaikan dan harus membangun nilai motivasi kerja baik yang bersifat ekstrinsik dan lebih-lebih yang bersifat intrinsik yaitu ada serta dimiliki oleh guru itu sendiri, selain itu untuk meningkatkan kinerja guru juga perlu membangun dan memperbaiki kondisi sistem iklim kerja yang ada di madrasah untuk lebih kondusif dan lebih nyaman, sehingga para guru akan lebih tenang, aman dan enjoy serta merasa diperhatikan dalam melaksanakan tugas kesehariannya di madrasah. Begitu juga dengan kepemimpinan kepala madrasah juga sangat perlu untuk diperhatikan sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja guru madrasah dengan cara bahwa kepala madrasah harus memiliki kreativitas yang tinggi, mampu untuk mengelolah madrasah dengan baik, mampu mengarahkan dan membimbing guru dalam pembelajaran, mampu membangun kerjasama.

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survey lapangan. Populasinya adalah seluruh guru madrasah Tsanawiyah Negeri di kabupaten Lampung Selatan yang berjumlah 143 orang dan seluruh populasi akan menjadi sampel dalam penelitian ini. Data penelitian dikumpulkan

melalui kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan teknik statistik deskriptif serta analisis jalur atau path analisis.¹⁵

Penelitian tersebut relevan dengan penelitian ini karena sama-sama tentang iklim kerja dan kinerja guru. Akan tetapi, penelitian tersebut menyelidiki tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja guru, sedangkan penelitian ini hanya menguji hubungan kedua variabel tersebut yaitu variabel iklim kerja dan kinerja guru.

10. Penelitian I Ketut Darmada, Nyoman Dantes, Nyoman Natajaya

Darmada dkk., telah melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Se Kecamatan Mendoyo Kabupaten Jembrana. Penelitian tersebut dilakukan di SMP Negeri Se Kecamatan Mendoyo Kabupaten Jembrana dengan menggunakan *Expost Facto*. Instrumen pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner. Penentuan responden menggunakan sampel random sampling yaitu pengambilan sampel secara acak dari seluruh anggota populasi menjadi responden penelitian yakni berjumlah 40 orang guru. Analisis data menggunakan Rumus Product Moment dari Pearson, Korelasi Parsial dan, korelasi ganda.

Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa jika kompetensi manajerial kepala sekolah meningkat, maka kinerja guru juga meningkat, karena kompetensi manajerial kepala sekolah, iklim kerja sekolah dan motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Se-

¹⁵Uraian lebih lanjut dapat dilihat dalam Garum., “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di kabupaten Lampung Selatan”, *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Volume 9 Nomor 1*, (Juni 2019), h. 58-75. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/view/4544/2983.html> (Diakses 27 Juli 2019).

Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana, baik secara terpisah maupun secara simultan. Dengan demikian ketiga variabel bebas tersebut dapat dijadikan prediktor tingkat kecenderungan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana. Bila dilihat dari kontribusi dari masing-masing variabel bebas, tampak kompetensi manajerial kepala sekolah merupakan prediktor yang paling dominan dalam menentukan tingkat kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana.¹⁶

Penelitian tersebut menguji Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sehingga memiliki relevansi dengan penelitian ini. Akan tetapi, penelitian tersebut dilakukan di Sekolah Menengah Pertama, sedangkan penelitian ini dilakukan pada salah satu lembaga pendidikan Islam, yaitu Madrasah Aliyah. Perbedaan lainnya terletak pada variabel penelitian dan analisisnya, penelitian tersebut menggunakan empat variabel dengan analisis *path*, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel dengan analisis regresi linear sederhana.

F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dijelaskan terdahulu, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk:

- a. Mengetahui realitas iklim kerja pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba.

¹⁶Uraian lebih lanjut dapat dilihat dalam Darmada dkk., “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Se Kecamatan Mendoyo Kabupaten Jembrana”, *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Pendidikan Dasar* (Volume 3 Tahun 2013), h. 1-12. http://oldpasca.undiksha.ac.id/e-journal/index.php/jurnal_pendas/article/view/594/38.html (Diakses 27 Juli 2019).

- b. Mengetahui realitas kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba.
- c. Mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Ilmiah

Sebagai karya ilmiah pembahasan ini diharapkan dapat menjadi pelengkap khasanah intelektual kependidikan, sebagai cerminan sikap akademik untuk turut memikirkan upaya peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini diharapkan pula berguna dalam upaya peningkatan mutu guru, upaya mendorong seluruh komponen dan sumber daya yang berkecimpun dalam dunia pendidikan, upaya meningkatkan wawasan, daya saing tenaga kependidikan.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Sebagai wacana kependidikan yang dapat dimanfaatkan oleh kalangan penyelenggara pendidikan di lingkungan madrasah, khususnya di Bulukumba.
- 2) Tulisan ini diharapkan berguna untuk mendorong daya kritik dan perhatian insan-insan pendidikan, baik yang berkecimpun pada lingkungan Madrasah di Bulukumba maupun pada sekolah lanjutan lainnya, sehingga keberadaannya sebagai lembaga pendidikan dalam mewujudkan cita-cita pendidikan.

BAB II

TINJAUAN TEORETIS

A. Iklim Kerja

1. Definisi Iklim Kerja

Menurut Clarence dalam Syafaruddin, istilah iklim (*climate*) adalah pengaruh ke seluruh sistem dari kelompok manusia atau organisasi, mencakup perasaan dan sikap sebagai suatu sistem, sub sistem, super ordinat sistem atau sistem pribadi, tugas-tugas, prosedur atau konsep-konsep.¹

Iklim yang dimaksud berkaitan dengan satu situasi sebagaimana pengaruh pada pengalaman oleh para guru dalam situasi tertentu berinteraksi dengan orang lain atau masyarakat. Dengan aturan perilaku yang dilaksanakan dalam suatu lembaga, maka iklim yang baik diharapkan dapat tercipta untuk mempercepat pencapaian tujuan lembaga tersebut.

Secara konsep, iklim kerja di sekolah didefinisikan sebagai seperangkat atribut yang memberi warna atau karakter, spirit, *ethos*, suasana bathin, dari setiap sekolah.² Secara operasional, sebagaimana halnya pengertian iklim pada cuaca, iklim lingkungan kerja di sekolah diukur dengan menggunakan rata-rata dari persepsi komunitas sekolah terhadap aspek-aspek yang menentukan iklim kerja. Persepsi tersebut dapat diukur dengan cara pengamatan langsung dan wawasan dengan anggota komunitas sekolah, khususnya guru maupun dengan cara yang lebih praktis dan ekonomis tetapi reliabel, yaitu mendengarkan angket yang telah divalidasi.

¹Syafaruddin, *Manajeme Lembaga Pendidikan Islam* (Ciputat: Ciputat Press, 2005), h. 295.

²Fisher, D.L & Fraser, B.J, *School Climate*, terj. Daryanto, *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah* (Yogyakarta: Gava Media, 2015), h. 9.

Iklm kerja merupakan dua suku kata yang pada awalnya berbeda arti dan makna secara terpisah dapat ditelaah perbedaan pengertian iklim dan pengertian organisasi serta pengertian iklim organisasi sebagai satu kesatuan makna. Iklim mempunyai arti penting karena dapat memengaruhi cara hidup, perasaan, dan bagaimana seseorang beradaptasi dalam suatu tempat atau lingkungan.

Iklm kerja pada dasarnya dapat dikemukakan sebagai iklim organisasi yang terjadi pada suatu organisasi. Berbagai pengertian mengenai iklim organisasi seperti yang telah dikemukakan oleh Hoy dan Miskel dalam Masaong dan Tilome bahwa iklim organisasi merupakan seperangkat karakteristik suatu organisasi yang membedakan dengan organisasi lain dan karakteristik tersebut akan memengaruhi perilaku anggota organisasi yang ada pada organisasi.³

Iklm kerja merupakan suatu lingkungan dan prasarana manusia di mana di dalamnya anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. Atau dengan kata lain iklim kerja merupakan lingkungan manusia dimana manusia bekerja. Dikatakan pula bahwa iklim kerja adalah seperangkat ciri atau atribut yang dirasakan individu dan yang dipertimbangkan berdampak pada keinginan individu untuk berprestasi sebaik baiknya. Iklim kerja juga dapat berupa persepsi individu tentang berbagai aspek yang ada dalam lingkungan organisasi.⁴

Setiap organisasi akan memiliki iklim kerja yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi

³W.K.Hoy dan C.G.Miskel, *Organizational Behavior in Education* (Boston: Allyn and Bacon, 1995). dikutip dalam Abdul Kadim Masaong dan Arfan A. Tilome, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence* (Cet, II; Bandung: Alfabeta, 2011), h. 195

⁴Keith Davis dan John W Newstrom, *Human Behavior at Work, Organizational Behavior Metro*, terj. Agus Dharma, *Perilaku dalam Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2001), h. 104.

dalam manajemen sumber daya manusia. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

Pada umumnya para ahli memiliki pendapat yang sepaham tentang memberikan definisi iklim organisasi, yang pada intinya menyatakan bahwa iklim kerja adalah sesuatu yang menjadi karakter, ciri khas atau nilai-nilai utama yang melekat dalam interaksi antar individu dan bagian dalam organisasi.

Lebih lanjut Robbins mengemukakan tentang definisi dari iklim kerja bahwa: iklim kerja merupakan istilah yang dipakai untuk memuat rangkaian variabel perilaku yang mengacu pada nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi sistem manajemen organisasi. Iklim kerja juga merupakan teori-teori yang menjelaskan sasaran dan prosedur untuk mencapai tujuan.⁵

Sedangkan menurut Davis dan Newstrom iklim kerja sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Semua organisasi memiliki iklim kerja yang manusiawi dan partisipatif, sesuai dengan gaya kepemimpinan.⁶

⁵Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*, terj. Benyamin Molan, *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh, Cetakan Kedua* (Jakarta: Indeks, 2003), h. 721.

⁶Davis Keith dan John W Newstrom, *Human Behavior at Work, Organizational Behavior Metro*, terj. Agus Dharma, *Perilaku dalam Organisasi*, h. 25.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi PER.13/MEN/X/2011, Iklim Kerja adalah hasil perpaduan pada suhu, kelembaban, kecepatan gerakan hawa dan panas radiasi akibat dari tingkat pengeluaran panas dari tubuh tenaga kerja sebagai akibat dari pekerjaannya.

Istilah iklim kerja pertama kalinya di pakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*), kemudian istilah iklim kerja dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin dalam Wirawan, 2007: 121) mendefinisikan iklim organisasi sebagai "*...a relatively enduring quality of the internal environment of an organization that (a) is experienced by its members, (b) influences their behavior, and can be described in terms of the values of a particular set of characteristics (or attributes) of the organization.*" Menurut Tagiuri dan Litwin, iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi; memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.⁷

Banyak pengertian iklim kerja yang dikemukakan oleh para ahli, beberapa diantaranya Wirawan yang menyatakan bahwa iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menemukan kinerja organisasi.⁸

⁷Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2007), h. 121.

⁸Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*, h. 122.

Selanjutnya Stringer menggambarkan iklim kerja dalam organisasi dengan konsep segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja, yang dirasakan secara langsung maupun tidak oleh orang-orang yang berbeda-beda dalam lingkungan tersebut.⁹

Dari berbagai defenisi mengenai iklim kerja, maka dapat disimpulkan bahwa iklim kerja merupakan gambaran terhadap kualitas, suasana dan karakter yang tampak pada norma dan nilai, hubungan interpersonal, suasana belajar-mengajar, struktur organisasi, ikatan positif dengan lembaga dan lingkungan fisik yang terdapat di lembaga tempat pegawai bertugas. Iklim kerja ini dapat diukur melalui *dimensi safety* (rasa aman), *teaching and learning* (kegiatan belajar mengajar), *interpersonal relationships* (hubungan dengan orang lain), dan *institutional environment* (lingkungan kerja).¹⁰

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa iklim organisasi dimaksudkan untuk memberikan lingkungan pengasuhan yang mengakui bahwa pegawai diperlakukan sebagai individu. Dengan demikian, iklim kerja merupakan alat untuk memecahkan masalah (solusi) yang secara konsisten dapat berjalan dengan baik bagi suatu kelompok atau lembaga tertentu dalam menghadapi persoalan eksternal dan internalnya. Hal ini dapat ditularkan atau diajarkan kepada para individu untuk berpendapat, dan merasakan dalam hubungannya dengan persoalan tersebut.

⁹Robert Stringer, *Leadership and Organizational Climate Upper Saddle River* (Printice Hall: New Jersey), terj. Novianty Jafri, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Gorontalo: Ideas Publishing, 2017), h. 51.

¹⁰Pinkus, Lyndsay M. Moving Beyond AYP: High School Performance Indicators. *Alliance for Excellent Education*. dikutip dalam Supardi, *Sekolah Efektif* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2015), h. 226.

2. Dimensi-Dimensi Iklim Kerja

Iklim kerja penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Batasan pengertian iklim kerja itu bisa dilihat dalam dimensi iklim kerja.

Menurut Litwin dan Meyer dalam Sumantri dimensi-dimensi pengukuran iklim kerja sebagai berikut :

- a. *Clarity*. Terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.
- b. *Standards*. Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.
- c. *Responsibility*. Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.
- d. *Flexibility conformity*. Fleksibilitas dan comfomity merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.

- e. *Reward*. Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.
- f. *Tema Commitmen*. Berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.¹¹

Robert Stringer dalam Wirawan menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim kerja dapat memengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dilukiskan dan diukur dalam pengertian dimensi tersebut. Ia juga mengatakan enam dimensi yang diperlukan, yaitu:

- a. Struktur. Struktur (*structure*) merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.
- b. Standar-standar. Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan.
- c. Tanggung jawab (*responsibility*) Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Penghargaan. Penghargaan (*recognition*) Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang terima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.

¹¹Sumantri, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Universitas Padjadjaran, 2004), h. 137.

- e. Dukungan (*support*). Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.
- f. Komitmen (*Commitment*). Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.¹²

Litwin dan Stringers dalam Arni memberikan dimensi iklim organisasi atau lembaga yaitu rasa tanggung jawab, standar tentang kualitas pekerjaan, ganjaran atau *reward*, rasa persaudaraan, dan semangat tim. Iklim kerja dapat dipelajari dengan mengobservasi jumlah otonomi secara individual, kebebasan yang dialami oleh individu, tingkat dan kejelasan struktur dari posisi yang dibebankan kepada para pegawai, orientasi ganjaran, dan banyaknya dukungan, serta kehangatan yang diberikan kepada pegawainya.¹³

Menurut model Pines, iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi sebagai berikut :

- a. Dimensi Psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri (*self-fulfilment clershif*), dan kurang inovasi.
- b. Dimensi Struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
- c. Dimensi Sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan).

¹²Wirawan, *Budaya dan iklim organisasi: teori aplikasi dan penelitian*, h.130.

¹³Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 82-83.

- d. Dimensi Birokratik, yaitu meliputi Undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan kekaburan peranan.¹⁴

Kolb et.al dalam Komariah dan Triatna, mencatat ada 11 dimensi iklim kerja, yaitu :

- a. Struktur tugas, perincian metode yang dipakai untuk melaksanakan tugas organisasi
- b. Hubungan imbalan hukum, tingkat batas pemberian imbalan tambahan seperti promosi dan kenaikan gaji berdasarkan prestasi dan jasa, bukan pada pertimbangan lain seperti senioritas dan favoritisme.
- c. Sentralisasi keputusan, batasan-batasan keputusan penting yang dipusatkan pada manajemen level atas
- d. Tekanan pada prestasi, keinginan pihak pekerja organisasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memberikan sumbangan bagi sasaran kerja organisasi.
- e. Tekanan pada latihan dan pengembangan, tingkat ketika organisasi berusaha meningkatkan prestasi individu melalui kesiapan latihan dan pengembangan yang cepat
- f. Lingkungan kerja yang memberikan keamanan, kenyamanan, kebersihan dan kelengkapan sarana prasarana.
- g. Keterbukaan versus tertutupan, tingkat ketika orang-orang lebih suka menutupi kesalahan mereka dan menampilkan diri secara baik dan bekerja sama.
- h. Rasa kekeluargaan yang kuat antara civitas organisasi yaitu pimpinan, pegawai/karyawan.

¹⁴Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Ditinjau dari Dimensi Organisasi, Kreativitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan* (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017), h. 3.

- i. Pengakuan dan umpan balik, tingkat seorang individu mengetahui apa pendapat atasan dan manajemen terhadap pekerjaannya serta tingkat dukungan mereka atas dirinya
- j. Status dan semangat, perasaan umum diantara individu bahwa organisasi merupakan tempat kerja yang baik.
- k. Kompetensi dan keluwesan organisasi secara umum, tingkat organisasi mengetahui apa tujuannya dan mengejanya secara luwes dan kreatif. Termasuk juga batas organisasi mengantisipasi masalah, mengembangkan metode baru dan mengembangkan keterampilan baru pada pekerja.¹⁵

Sedangkan Kamaluddin mengemukakan bentuk iklim organisasi menjadi dua macam yaitu iklim terbuka dan iklim tertutup.

a. Iklim terbuka

Iklim terbuka adalah percaya pada bawahan, terbuka dalam komunikasi, kepemimpinan yang menolong dan menghargai, pemecahan masalah secara kelompok, otonomi pekerja.

b. Iklim tertutup

Iklim tertutup adalah lebih mementingkan pribadi daripada kerjasama, kepemimpinan yang otokrasi dan paksaan, para bawahan bekerja sesuai apa yang diperintahkan saja atau perilaku yang pekerjaan yang ditentukan oleh peraturan atau prosedur sentralisasi pengambilan keputusan, ketidak puasan.¹⁶

¹⁵Wanti Simanjuntak, Menciptakan Iklim Kerja yang Kondusif, *Kompasiana Beyond Blogging*.<https://www.kompasiana.com/wantisimanjuntak/55484ed0547b61f0082523cf/menciptakan-iklim-kerja-yang-kondusif>. (25 September 2019)

¹⁶Kamaludin, Apa yang dimaksud dengan Iklim Organisasi, *Dictio Blogging*. <https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-iklim-organisasi/117447>. (25 September 2019)

Marshal menjelaskan dimensi dari iklim organisasi yaitu:

- a. Dimensi fisik iklim organisasi : penampilan gedung organisasi dan ruang kelas; ukuran dan rasio siswa untuk Karyawan di kelas; order dan organisasi ruang kelas di kerja; ketersediaan sumber daya, dan keselamatan dan kenyamanan.
- b. Dimensi sosial iklim organisasi: kualitas hubungan interpersonal antara dan di antara karyawan, Karyawan, dan staf; adil dan perlakuan adil dari karyawan dengan karyawan dan staf; tingkat persaingan dan perbandingan sosial antara karyawan, dan sejauh mana karyawan, Karyawan, dan staf berkontribusi terhadap pengambilan keputusan di lingkungan organisasi.
- c. Dimensi organisasi iklim organisasi: kualitas pembelajaran; harapan Karyawan pada prestasi karyawan, dan pemantauan kemajuan karyawan dan segera mungkin melaporkan hasilnya kepada karyawan dan melakukan perbaikan.¹⁷

Heylighen mengajukan indikator pengukuran iklim organisasi sebagai berikut:

- a. Menjalin hubungan, yang meliputi keterpaduan, kepercayaan dan rasa hormat.
- b. Kemampuan kontrol, adalah kemampuan mengontrol hubungan di lingkungan organisasi, yaitu kemampuan menciptakan suasana nyaman dalam mengajar atau menerapkan aturan di lingkungan organisasi.
- c. Lingkungan fisik, menyangkut bangunan kerja, ruang kelas, peralatan dan sarana fisik lainnya. Hal ini juga turut menyumbang iklim organisasi bagi pada karyawan di dalamnya.¹⁸

¹⁷Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Ditinjau dari Dimensi Organisasi, Kreativitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan*, h. 5.

¹⁸Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Ditinjau dari Dimensi Organisasi, Kreativitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan*, h. 8.

James dan Jones membagi iklim organisasi dalam tiga pendekatan, yaitu:

a. *Multiple measurement-organizational approach.*

Pendekatan ini memandang bahwa iklim organisasi adalah serangkaian karakteristik deskriptif dari kondisi dalam lingkungan organisasi yang mempunyai tiga sifat, yaitu: relatif tetap selama periode tertentu, berbeda antara kerja satu dengan kerja lainnya, serta memengaruhi perilaku orang yang berada di lingkungan kerja tersebut. Faktor-faktor utama yang memengaruhi adalah ukuran, struktur, kompleksitas sistem, gaya kepemimpinan, dan arah tujuan organisasi.

b. *Perceptual measurement-organizational attribute approach.*

Pendekatan ini juga memandang iklim organisasi sebagai atribut organisasi, tetapi pendekatan ini lebih menekankan penggunaan pengukuran persepsi daripada pengukuran secara obyektif seperti ukuran dan struktur organisasi.

c. *Perceptual measurement – individual approach.*

Pendekatan ini memandang iklim organisasi sebagai serangkaian ringkasan atau persepsi global yang mencerminkan sebuah interaksi antara kejadian yang nyata di lingkungan organisasi dan persepsi terhadap kejadian tersebut. Pendekatan ini menekankan pada atribut kerja yang nyata ke sebuah ringkasan dari persepsi individu. Melalui pendekatan ini, variabel intervensi yang disebabkan oleh kejadian baik yang dialami oleh individu maupun organisasi dapat memengaruhi perilaku individu-individu tersebut, karena itu iklim organisasi dapat berlaku sebagai variabel bebas maupun terikat.¹⁹

¹⁹Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Ditinjau dari Dimensi Organisasi, Kreativitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan*, h. 10.

3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Iklim Kerja

Menurut Higgins empat prinsip faktor-faktor yang memengaruhi iklim organisasi yaitu:

- a. Pimpinan organisasi. Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan di Organisasi memengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan, dan prosedur organisasi terutama masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.
- b. Tingkah laku Karyawan. Tingkah laku karyawan memengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan karyawan dan tindakan-tindakan yang dilakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi Karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Menurut Toulson & Smith cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antara karyawan dan karyawan. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga menguranginya menjadi negatif.
- c. Tingkah laku kelompok kerja. Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipenuhi oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

d. Faktor eksternal Organisasi. Sejumlah faktor eksternal Organisasi memengaruhi iklim pada kerja tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang memengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, kerja berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, sehingga menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim menjadi lebih positif.²⁰

Menurut Asmar ada lima faktor yang memengaruhi iklim organisasi, diantaranya yaitu: penempatan personalia, pembinaan hubungan komunikasi, pendinasan dan penyelesaian konflik, pengumpulan dan pemanfaatan informasi, kondisi lingkungan²¹

Iklim kerja merupakan kondisi fisik dan non-fisik dalam suasana psikologis atau fenomena yang dirasakan oleh semua komponen di dalam kegiatannya sehari-hari. Iklim kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga semua komponen sekolah/madrasah terutama pimpinan sekolah atau madrasah diharapkan mampu menciptakan dan memelihara iklim kerja yang kondusif di Madrasah.

²⁰Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Ditinjau dari Dimensi Organisasi, Kreativitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan*, h. 7.

²¹Uraian lebih lanjut dapat dilihat pada Asmar dalam Miswan, Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pegawai Negeri Sipil Pada Universitas Swasta Di Kota Bandung (Studi Pada Jurusan/Program Studi Di Lingkungan Universitas Swasta Se-Kota Bandung), *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 12 No. 2, Oktober 2012 h. 32-39. <http://jurnal.upi.edu/penelitian-pendidikan/view/1847>, (Diakses 19 April 2019).

Sejalan dengan hal tersebut bahwa semua manusia sebagai anggota organisasi atau masyarakat memiliki peran dan tanggung jawab untuk menciptakan kondisi yang baik atau kondusif, karena kebanyakan kerusakan atau tidak kenyamanan kondisi atau iklim itu sendiri adalah disebabkan oleh manusia itu sendiri sebagaimana hal itu disinyalir dalam QS al-rum/30 : 41-42

ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ
يَرْجِعُونَ. قُلْ سِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَانظُرُوا كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الَّذِينَ مِنْ قَبْلُ كَانَ أَكْثَرُهُمْ مُشْرِكِينَ.

Terjemahnya :

“Telah nampak kerusakan di darat dan di laut disebabkan karena perbuatan tangan manusia, supaya Allah merasakan kepada mereka sebahagian dari (akibat) perbuatan mereka, agar mereka kembali (ke jalan yang benar). Katakanlah: "Adakanlah perjalanan di muka bumi dan perhatikanlah bagaimana kesudahan orang-orang yang terdahulu. Kebanyakan dari mereka itu adalah orang-orang yang mempersekutukan (Allah)."²²

Berdasarkan ayat tersebut jelas bahwa setiap manusia sebagai anggota organisasi atau lembaga pendidikan yang di dalamnya adalah kepala madrasah, guru, staf siswa dan masyarakat pendidikan memiliki peranan yang sama untuk membangun dan menciptakan iklim atau suasana pendidikan yang kondusif dan nyaman sehingga akan membantu untuk pencapaian tujuan pendidikan.

Menurut Pidarta iklim kerja yang kondusif di sekolah dipengaruhi pula oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut: 1) penempatan personalia, 2) pembinaan antar hubungan, 3) dinamisasi dan penyelesaian konflik, 4) pemanfaatan informasi, dan 5) peningkatan hubungan kerja.²³

Organisasi harus menunjukkan bagaimana sebuah lembaga yang efektif dapat lebih melayani karyawan, sebagai pelanggan utama mereka, lebih mengeksplorasi bahwa bagaimana sebuah strategi pembelajaran yang efektif dapat membentuk

²²Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan terjemah* (Semarang: CV. Toha Putra, 2016), h. 647.

²³Supardi, *Skolah Efektif*(Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2015), h. 228.

organisasi yang berkualitas secara utuh. Menurut Patricia et al. bahwa pengembangan organisasi, pribadi, dan profesional karyawan tergantung pada upaya tulus serta komitmen pihak-pihak yang terlibat dalam proses pembelajaran. Proses pembelajaran pada organisasi harus menganut sistem kebebasan organisasi dan dituntut untuk mampu membentuk iklim kerja yang beretika dan bermoral.²⁴

Menurut Cohen iklim organisasi mengacu pada kualitas dan karakter dari kehidupan organisasi. Iklim organisasi didasarkan pada pola pengalaman hidup masyarakat Organisasi dan mencerminkan norma, tujuan, nilai-nilai, hubungan interpersonal, pengajaran, pembelajaran, praktek kepemimpinan, dan struktur organisasi. Sesuatu yang berkelanjutan, iklim organisasi yang positif mendorong pembangunan generasi muda dan pembelajaran yang diperlukan untuk kehidupan yang produktif dan memberikan kontribusi dan memuaskan dalam masyarakat yang demokratis. Iklim ini termasuk norma-norma nilai-nilai dan harapan bahwa orang merasa mendapat dukungan sosial, emosional, intelektual dan fisik yang aman.²⁵

Kurniawan mengemukakan bahwa iklim organisasi yang ideal bisa digambarkan dengan berbagai aktivitas (kegiatan) di lingkungan kerjayang ditandai oleh interaksi harmonis antara karyawan-karyawan, karyawan-karyawan, dan karyawan-karyawan yang berlandaskan nilai-nilai organisasi. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa inti sari dalam kehidupan organisasi (kerja) terletak pada interaksi antara karyawan dan karyawan. Secanggih apapun fasilitas pada organisasi, jika interaksi antara karyawan dan karyawan tidak baik, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, maka organisasi akan kehilangan maknanya.²⁶

²⁴Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Ditinjau dari Dimensi Organisasi, Kreativitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan*, h, 4.

²⁵Wirawan, *Budaya dan iklim organisasi: teori aplikasi dan penelitian*, h.134.

²⁶Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Ditinjau dari Dimensi Organisasi, Kreativitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan*, h, 8.

Perlu dipahami bahwa pembentukan iklim kerja yang kondusif bagi perkembangan organisasi juga bermanfaat bagi peningkatan profesionalisme karyawan. Kehadiran karyawan dan atau karyawan di bawah standar merupakan contoh interaksi yang tidak baik antara karyawan dan karyawan dari segi kuantitas. Karyawan tidak menyiapkan bahan ajar dan karyawan tidak konsentrasi dalam kegiatan pembelajaran merupakan contoh interaksi yang tidak baik antara karyawan dan karyawan dari segi kualitas.

Berdasarkan deskripsi teori yang dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi yang ideal bisa digambarkan dengan berbagai aktivitas (kegiatan) di lingkungan kerja yang ditandai oleh interaksi harmonis antara karyawan-karyawan, karyawan, dan karyawan yang berlandaskan nilai-nilai organisasi, misalnya: diskusi, seminar, penelitian, pembuatan karya ilmiah, debat, mimbar bebas, dan berbagai kegiatan kompetisi.

Penciptaan iklim organisasi merupakan tugas dan tanggungjawab seluruh komponen organisasi, namun tidak dapat dipungkiri bahwa kunci keberhasilan organisasi terletak pada peran karyawan dalam kegiatan pembelajaran. Idealnya, setiap karyawan memiliki nilai-nilai tertentu, seperti nilai tanggungjawab, nilai kejujuran, nilai kekritisian, nilai ketekunan, nilai keingintahuan dan nilai kepedulian. Nilai-nilai tersebut diharapkan membentuk karakter karyawan sebagai makhluk intelektual yang berkualitas organisasi. Artinya intelektualitas adalah bagaimana memunculkan gagasan (ide) dalam upaya penyelesaian suatu masalah dan bukan melalui kekerasan fisik serta anarkis.

Menurut Scherman iklim organisasi yang kondusif dipengaruhi terutama oleh interaksi antara karyawan dan karyawan untuk mengoptimalkan proses pembelajaran. Untuk itu, kedua komponen tersebut didorong untuk saling

berhubungan secara efisien dengan tetap memperhatikan aspek hubungan antara manusia. Semangat yang ditebarkan adalah penciptakan iklim organisasi yang kondusif, yang ditandai dengan sikap terbuka, positif, dan senantiasa mencari solusi yang paling baik untuk setiap masalah yang dihadapi.²⁷

Menurut Wanti Simanjuntak Iklim kerja dapat memengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja, iklim kerja dapat digolongkan menjadi enam kondisi yaitu: iklim terbuka, iklim bebas, iklim terkontrol, iklim familier (kekeluargaan), iklim parternal, dan iklim tertutup. Iklim kerja yang kondusif mendorong setiap personil yang terlibat dalam organisasi untuk bertindak dan melakukan yang terbaik yang mengarah pada prestasi kinerja yang tinggi.²⁸

Menurut Siver dalam Komariah dan Triatna, iklim sosial dibentuk oleh hubungan timbal balik antara perilaku pimpinan dan perilaku pegawai sebagai suatu kelompok. Perilaku pimpinan dapat memengaruhi interaksi interpersonal para pegawai. Dengan demikian dinamika kepemimpinan yang dilakukan pimpinan dengan pegawai dipandang sebagai kunci untuk memahami variasi iklim kerja. Interaksi antara perilaku pegawai dan perilaku pimpinan akan menentukan iklim kerja yang bagaimana yang akan terwujud, iklim kerja yang baik dan kondusif untuk pencapaian tujuan akan berjalan dengan baik.²⁹

²⁷Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Ditinjau dari Dimensi Organisasi, Kreativitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan*, h. 4.

²⁸Wanti Simanjuntak, Menciptakan Iklim Kerja yang Kondusif, *Kompasiana Beyond Blogging*.<https://www.kompasiana.com/wantisimanjuntak/55484ed0547b61f0082523ef/menciptakan-iklim-kerja-yang-kondusif>. (25 September 2019)

²⁹Hasnan Fauzan, "Iklim Organisasi Konsep, Teori, dan Strategi Menciptakan Iklim yang Kondusif Di Lembaga Pendidikan", *Blog Stai Darul Ulum Kandangan*. <http://staidarululumkandangan.blogspot.com/2011/06/iklim-organisasi-konsep-teori-dan.html> (15 September 2019)

Beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam mengembangkan iklim kerja yang kondusif dikemukakan berikut ini:

a. Penataan Lingkungan Fisik Organisasi/Lembaga

1) Perawatan Fasilitas Fisik

Salah satu ciri organisasi yang efektif adalah terciptanya budaya dan iklim organisasi yang menyenangkan sehingga pegawai/karyawan merasa aman, nyaman, dan tertib di dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini ditandai dengan fasilitas-fasilitas fisik organisasi yang terawat dengan baik. Penampilan fisik organisasi yang selalu bersih, rapi, indah dan nyaman. Hal ini dapat dilihat dari hal-hal sebagai berikut antara lain:

- a) Pekarangan dan lingkungan organisasi yang tertata sedemikian rupa sehingga memberi kesan asri, teduh, dan nyaman, serta dimanfaatkan untuk menanam sayuran dan apotik hidup.
- b) Adanya pembiasaan-pembiasaan yang bernuansa moral dan akhlak yang mendorong meningkatnya kecerdasan spritual pegawai, seperti: berdoa sebelum memulai pekerjaan; menumbuhkan iklim religious dengan membiasakan para pegawai mengucapkan dan membalas salam setiap bertemu; mengadakan pengajian secara rutin; mengadakan kebaktian bersama sekali seminggu untuk pegawai yang beragama kristen.

2) Penataan Ruang Kerja

Kondisi kerja yang menyenangkan perlu diciptakan sehingga tercipta suasana yang mendorong pegawai untuk melakukan tugasnya sebaik mungkin. Penggunaan musik instrumentalia yang lembut dapat lebih menciptakan suasana menyenangkan dan memberi efek penenteraman emosi.

3) Penggunaan Poster Afirmasi

Poster-poster afirmasi, yaitu poster yang berisi pesan-pesan positif digunakan dan dipajang di berbagai tempat strategis yang mudah dan dapat selalu dilihat oleh pegawai. Poster afirmasi ini dapat digunakan untuk mensosialisasikan dan menanamkan pesan-pesan spiritual kepada seluruh pegawai. Pesan-pesan spiritual untuk poster afirmasi dapat berupa petikan ayat Al-Quran, hadist, pesan pujangga, atau puisi-puisi spiritual. Yang perlu diperhatikan adalah pengadaan dan penempatan poster afirmasi ini jangan sampai terkesan berlebihan atau menjadi pesan sloganis belaka.

b. Penataan Lingkungan Sosial Organisasi/Lembaga

1) Penciptaan Keamanan di Lingkungan Organisasi

Organisasi yang efektif perlu memperhatikan keamanan sekitar. Organisasi terbebas dari gangguan keamanan baik dari dalam maupun dari luar Organisasi. Untuk menjamin keamanan organisasi maka harus didukung adanya tata tertib organisasi yang menjadi acuan dari semua Anggota organisasi/pegawai. Tata tertib yang ada dapat terlaksana dengan baik, apabila didukung oleh seluruh pihak manajemen. Karena itu pimpinan, pegawai, dan staf harus menjadi model dan teladan untuk penegakan tata tertib dan disiplin.

2) Penciptaan Relasi Kekeluargaan dan Kebersamaan

Organisasi menciptakan suasana kekeluargaan dan kebersamaan antara pimpinan dan karyawan, sehingga satu sama lain saling berbagi dan memberi bantuan. Iklim interaksi antar pimpinan dan pegawai dibangun atas dasar prinsip "*I Thou Relationship*" bukan hubungan yang bersifat "*I-it Relathionsip*".

Dalam hubungan dengan ciri "*I Thou Relationship*", setiap individu memandang dan memperlakukan individu lainnya sebagai subjek, pribadi yang patut

dihargai, dihormati, dan memiliki kebutuhan dan kewenangan sendiri untuk menentukan keputusan dan pilihannya sendiri.

c. Penataan Personil Organisasi

1) Pemberian Ganjaran Positif bagi Karya Terbaik Pegawai

Karya-karya cemerlang pegawai dipajang di ruang kerja atau ruang pimpinan dan diberi ganjaran positif. Ganjaran hendaknya diberikan sesegera mungkin dan diarahkan untuk memberi rasa kebanggaan dan untuk mempertahankan motivasi pegawai yang diberi ganjaran serta menstimulasi pegawai lainnya untuk menghasilkan prestasi yang sama. Ganjaran juga dibutuhkan untuk mempertahankan motivasi dan gairah berprestasi di kalangan pegawai. Ganjaran akan efektif jika diberikan sesegera mungkin dan dilakukan secara konsisten pada setiap pegawai yang menunjukkan prestasi.

2) Pengembangan Rasa Memiliki Terhadap Organisasi

Organisasi menciptakan rasa memiliki sehingga pimpinan dan pegawai akan menunjukkan rasa bangga terhadap organisasi/lembaganya. Setiap anggota organisasi merasa bertanggung jawab untuk menjaga kondusivitas lingkungan organisasi. Ini bisa dicapai, antara lain dengan memberi tanggung jawab pengelolaan dan perawatan wilayah tertentu kepada kelompok atau ruang tertentu.

3) Pemberian Jaminan Atas Kemaslahatan Pegawai

Kemaslahatan pegawai/karyawan merupakan kriteria penting yang digunakan dalam pembuatan keputusan tentang mereka. Setiap keputusan yang dibuat di organisasi hendaknya memperhatikan kebutuhan, kepentingan, dan kondisi khusus pegawai. Keputusan yang dibuat hendaknya juga dapat memenuhi prinsip keadilan dan kesetaraan di kalangan pegawai, termasuk keadilan dan kesetaraan gender, ras, etnis, kelas sosial, agama, kondisi fisik, ataupun varian-varian latar pegawai lainnya.

d. Penataan Lingkungan Kerja Organisasi

Di antara bentuk penataan lingkungan kerja organisasi ialah pengaturan jadwal acara dan aktivitas organisasi. Semua aktivitas di organisasi harus dijadwalkan secara baik, agar kegiatan tersebut tidak terganggu. Sehubungan dengan itu, maka seluruh kegiatan yang bersifat regular dan yang bersifat insidental perlu diidentifikasi.³⁰

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kata kinerja merupakan terjemahan dari Bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Menurut August W Smith dalam Sedarmayanti *performance* atau kinerja adalah “...*output drive from processes, human or otherwise*”, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.³¹

Secara teoritis, konsep kinerja pertama kali dipopulerkan oleh Boyatsi dalam bukunya *The Compotent Manager : A Model fo Effective Performance*, sebagaimana yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins bahwa kinerja sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang tampak pada sikapnya, sesuai dengan kerja parameter lingkungan organisasi dan memberikan hasil yang diinginkan.³² Lebih lanjut, Bangun mengatakan kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

³⁰Wanti Simanjuntak, Menciptakan Iklim Kerja yang Kondusif, *Kompasiana Beyond Blogging*.<https://www.kompasiana.com/wantisimanjuntak/55484ed0547b61f0082523ef/menciptakan-iklim-kerja-yang-kondusif>. (25 September 2019)

³¹Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2009), h. 50.

³²Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*, terj. Benyamin Molan, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2003), h. 25

Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).³³

Stephen P. Robbins lebih lanjut mendefinisikan kinerja adalah karakteristik yang mendasari seseorang, dan yang berkaitan dengan efektivitas individu dalam pekerjaannya.³⁴ Hal ini sejalan dengan pendapat Malayu S.P Hasibuan yang menyatakan bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu”.³⁵

Banyak pakar atau peneliti memberi pengertian yang berbeda mengenai kinerja. Mangkunegara mengatakan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.³⁶ Lebih lanjut, Menurut Hamzah B. Uno & Nina Lamatenggo kinerja adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan.³⁷

³³Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 231.

³⁴Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*, terj. Benyamin Molan, *Perilaku Organisasi* h. 25

³⁵Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001), h. 34.

³⁶Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2000), h. 67.

³⁷Hamzah B. Uno & Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 63.

Menurut Irham Fahmi mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.³⁸

Menurut Muhammad As'ad menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja itu berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya.³⁹ Roeky Achmad S. Mengatakan kinerja merupakan hasil atau apa yang keluar dari suatu pekerjaan dan sumbangan mereka pada lembaga.⁴⁰

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan serangkaian perilaku atau kegiatan kerja seseorang dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu, kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan kinerja guru, UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.⁴¹

³⁸Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (Bandung: CV Alfabeta, 2010), h.2.

³⁹Muhammad As'ad, *Psikologi Industri* (Yogyakarta: Liberty, 2003), h. 47.

⁴⁰Roeky Achmad, *Sistem Manajemen Kinerja* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000), h. 6

⁴¹Sekretariat Negara RI, Undang -Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, Sekretariat Negara RI, Jakarta, 2003, h. 15.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.⁴² Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Pengertian kinerja guru menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 41 tahun 2007 adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.⁴³

Pengertian kinerja guru menurut Burhanudin, bahwa kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru.⁴⁴ Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan gambaran dari penguasaan dan aplikasi terhadap kompetensi guru dalam mengaktualisasikan tugas dan perannya sebagai guru.

Martinis Yamin dan Maisah mengemukakan definisi kinerja guru sebagai perilaku atau respon yang memberikan hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja seorang guru akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan menjalankan tugas dan kualitas dalam menjalankan tugas tersebut. Dengan memandang tugas utama seorang guru adalah mengajar, maka kinerja guru dapat terlihat pada kegiatan guru saat mengajar pada proses pembelajaran.⁴⁵

⁴²Sekretariat Negara RI, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*, Sekretariat Negara RI, Jakarta, 2005, h. 10.

⁴³Sekretariat Negara RI, Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang *Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2007, h. 2.

⁴⁴Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta: Bumi aksara, 2007), h. 1.

⁴⁵Martinis Yamin dan Maisah, *Manajemen Pembelajaran Kelas: Strategi Meningkatkan Mutu Pembelajaran* (Cet. I; Jakarta: Gaung Persada, 2010), h. 87.

Menurut Nana Sudjana, kinerja guru sebagai pengajar dapat dilihat dari kemampuan atau kompetensinya melaksanakan tugas tersebut. Kemampuan yang berhubungan dengan tugas guru sebagai pengajar dapat diguguskan ke dalam empat kemampuan, yakni merencanakan proses belajar mengajar, melaksanakan dan mengolah proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar, menguasai bahan pelajaran.⁴⁶ Sejalan dengan Nana Sudjana, P2TK Ditjend Dikti dalam Mulyasa menguraikan tugas guru sebagai pengajar kedalam tiga kegiatan yang mengandung kemampuan mengajar yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang mendidik, dan menilai proses dan hasil pembelajaran.⁴⁷

Berdasarkan beberapa pengertian diatas peneliti mencoba mengambil kesimpulan tentang kinerja guru. Kinerja guru adalah hasil dan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kemampuannya dan merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (*interpersonal*) dengan siswanya.

2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru

Pencapaian kinerja yang baik dan berkualitas merupakan sesuatu yang sangat diharapkan baik oleh pribadi pekerja ataupun lembaga pendidikan, karena dengan kinerja yang baik sebagai bukti bahwa kinerja tersebut profesional, dan untuk mencapai kinerja yang baik dipengaruhi oleh faktor diri sendiri atau kemampuan dan

⁴⁶Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2009), h. 19.

⁴⁷E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan* (Cet. VII; Bandung: Remaja Rosda Karya, 2008). h. 20.

faktor lingkungan atau motivasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja dapat dilihat dari faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara yang merumuskan, ada tiga faktor yang memengaruhinya yaitu: (1) *Human Performance* (penampilan kerja) = *ability* + *motivation*; (2) *Motivation* = *attitude* + *situation*; dan (3) *Ability* (kemampuan potensi diri) = *knowledge* + *skill* (kemampuan reality).⁴⁸

Menurut Cambel dalam Burhanudin, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah:

- a. Faktor personal meliputi: pengetahuan, keterampilan, (*skil*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang memberikan manajer dan *Team Leader*. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.
- c. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- d. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.⁴⁹

⁴⁸Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Bandung: Rosdakarya, 2008), h. 67.

⁴⁹Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. h. 2.

Menurut Mathis dan Jackson dalam E. Bernard Silaban, ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

1. Kemampuan. Kemampuan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
2. Motivasi. Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya.
3. Dukungan yang diterima. Perasaan positif, menyukai, kepercayaan, dan perhatian dari orang lain yaitu orang yang berarti dalam kehidupan individu yang bersangkutan, pengakuan, kepercayaan seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu.
4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan. Dalam hal ini terkait dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil risiko untuk keputusan yang dibuat atau yang dilakukan.
5. Hubungan dengan organisasi. Dalam hal ini terkait dengan sejauh mana tekad dan kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.⁵⁰

⁵⁰E. Bernard Silaban, *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan* (Yogyakarta: Salemba Empat, 2012), h. 6.

Menurut Mulyasa, faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru yaitu:

a. Dorongan untuk bekerja.

Bilamana seorang guru merasa bahwa minat atau perhatiannya sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan maka guru tersebut akan memiliki dorongan untuk kerja yang tinggi.

b. Tanggung jawab terhadap tugas.

Seseorang yang bertanggung jawab selalu memberikan yang terbaik dari apa yang dikerjakannya. Bekerja dengan penuh tanggung jawab berarti memperhatikan hal-hal yang kecil yang dapat membuat perbedaan dari hasil yang dikerjakan.

c. Minat terhadap tugas.

Minat merupakan rasa ketertarikan seorang guru untuk melakukan suatu hal yang diikuti oleh rasa senang sehingga akan menghasilkan kepuasan terhadap hasil yang dicapai. Semakin tinggi minat yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugas, semakin tinggi pula hasil yang dicapainya.

d. Penghargaan terhadap tugas.

Agar seorang guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, penuh semangat dan disiplin yang tinggi sesuai tuntutan kerja, maka perlu diberikan berbagai dukungan penghargaan, terutama penghargaan yang dapat menunjang dan mempermudah dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Bentuk dan jenis penghargaan yang perlu diberikan, antara lain peningkatan kesejahteraan, khususnya penyediaan kebutuhan fisik (sandang, pangan, dan papan); peningkatan profesionalisme; peningkatan kualitas keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa; memberikan perlindungan hukum dan rasa aman; peningkatan jenjang karir yang jelas; pemberian kebebasan dalam pengembangan karir dan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya; pemberian kemudahan dalam menjalankan tugas.

e. Peluang untuk berkembang.

Hal ini terkait dengan keberanian guru untuk bertindak sebagai pengemban program, untuk memasukkan bahan-bahan yang bersumber dari kehidupan sosial budaya di lingkungan sekolah dimana mereka berada. Hal ini dapat dilakukan apabila tercipta harmonisasi nilai orientasi pada tujuan dengan nilai orientasi pada proses belajar.

f. Perhatian dari kepala sekolah.

Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan).

g. Hubungan interpersonal dengan sesama guru.

seorang guru memang harus memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik dan dalam hal ini kemampuan komunikasi interpersonal perlu dimiliki oleh seorang guru karena ini adalah faktor utama yang berdampak pada keaktifan peserta didik dalam mengikuti proses belajar mengajar.

h. MGMP dan KKG.

Kegiatan MGMP dan KKG, sebagai organisasi atau forum musyawarah guru mata pelajaran, yang dilaksanakan setiap bulan sekali dimana guru mata pelajaran aktif dalam kegiatan bersama, mempunyai network lokal, nasional dan internasional yang kuat. Mempunyai metode implementasi ide yang efektif, mengembangkan citra guru, mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan tuntutan zaman. Dalam kegiatan ini, guru diharapkan mampu mengekspresikan pemikirannya, guru mempunyai kepribadian proaktif untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengajar dan berkreasi dengan siswa.

i. Kelompok diskusi terbimbing

Dalam kelompok diskusi terbimbing akan terlihat adanya proses interaksi antara dua atau lebih individu yang terlibat saling tukar menukar pengalaman, maupun informasi, untuk memecahkan suatu masalah. Dalam kelompok diskusi terbimbing ini diharapkan dapat mempertinggi partisipasi guru secara individual dan mengembangkan rasa sosial antar sesama guru.

j. Layanan perpustakaan

Perpustakaan berfungsi sebagai salah satu faktor yang mempercepat akselerasi transfer ilmu pengetahuan, oleh karena itu perpustakaan merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam sistem pendidikan suatu lembaga.⁵¹

Menurut Surya, bahwa faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilaterbelakangi oleh faktor-faktor antara lain imbalan jasa, rasa aman, hubungan antar pribadi, kondisi lingkungan kerja dan kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.⁵²

Beberapa hal penting berikut akan dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya; sikap kooperatif dan suka membantu, kooperatif dan persuatif orang tua peserta didik, fasilitas yang memadai, minat peserta didik terhadap pelajaran sekolah, peserta didik yang sopan, supervisi, sekolah terorganisir dengan baik, dan kebijakan yang terformulasi dengan baik dari sekolah.⁵³

⁵¹E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 227.

⁵²Mohamad Surya, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran* (Bandung: Pustaka Banyu Quraisy, 2004), h. 10.

⁵³Supriati. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah. Upah Insentif dan Beban Mengajar terhadap Motivasi Kerja Guru di SD 02 Pasuruan*. (Tesis. Universitas Wijaya Putra, 2003), h. 37.

Di sisi lain terdapat juga faktor-faktor yang dapat menurunkan kinerja guru, yaitu: kurangnya pembebasan dari kontrak dengan murid sepanjang hari, tugas-tugas administrasi, kurangnya kerja sama dan dorongan dari kepala sekolah, bangunan sekolah kurang memadai, kurangnya kerja sama dengan staf, beban mengajar berlebihan, gaji rendah, kurang lengkapnya fasilitas kerja.⁵⁴

Ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku belum memadai. Masih rendahnya pengakuan secara mendasar meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja, daerah organisasi kerja.⁵⁵

Berdasarkan pandangan dan batasan kinerja di atas, kinerja dapat dimaknai sebagai kemampuan kerja yang dilihat dari tingkat pencapaian atau penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya, apakah sudah sesuai dengan syarat yang telah ditetapkan dari suatu bidang pekerjaan. Syarat-syarat yang ditetapkan itu bisa berupa tujuan atau target/sasaran pekerjaan yang harus diselesaikan. Guru merupakan faktor sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran.

3. Dimensi-Dimensi Kinerja Guru

Indikator penilaian kinerja guru mengacu pada Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses, yaitu terdiri dari:

a. Perencanaan proses pembelajaran.

Perencanaan proses pembelajaran dapat diartikan sebagai suatu proses kegiatan merumuskan tujuan-tujuan apa yang ingin dicapai oleh suatu kegiatan

⁵⁴Supriati. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah. Upah Insentif dan Beban Mengajar terhadap Motivasi Kerja Guru di SD 02 Pasuruan*. h. 38.

⁵⁵Jurnal Penelitian Pendidikan, *Tabularasa*, PPS UNIMED Vol. No. 2, Desember 2012.

pembelajaran, cara apa yang digunakan untuk menilai pencapaian tujuan tersebut, materi atau bahan apa yang akan disampaikan, bagaimana cara menyampaikan bahan serta media atau alat apa yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan pembelajaran tersebut.

b. Pelaksanaan proses pembelajaran.

Pelaksanaan proses pembelajaran adalah segala upaya bersama antara guru dan siswa untuk berbagi dan mengolah informasi, dengan harapan pengetahuan yang diberikan bermanfaat dalam diri siswa dan menjadi landasan belajar yang berkelanjutan, serta diharapkan adanya perubahan yang lebih demi terciptanya proses belajar mengajar yang efektif dan efisien. Adapun komponen yang memengaruhi berjalannya suatu proses pembelajaran dalam kegiatan belajar mengajar terdapat beberapa komponen pembelajaran yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya yaitu: guru, siswa, materi pembelajaran, metode pembelajaran, media pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

c. Penilaian hasil pembelajaran

Penilaian hasil pembelajaran adalah proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk menentukan pencapaian hasil belajar. Setiap satuan pendidikan selain melakukan perencanaan dan proses pembelajaran, juga melakukan penilaian hasil pembelajaran sebagai upaya terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien.⁵⁶

Menurut Budiono bahwa penilaian kinerja guru terdiri dari penyusunan program perencanaan pengajaran meliputi: penguasaan materi, analisis materi pelajaran, program tahunan dan program catur wulan/semester, program satuan

⁵⁶Sekretariat Negara RI, Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang *Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*, h. 3.

pelajaran, rencana pengajaran, analisis hasil ulangan harian, pelaksanaan pengajaran, evaluasi tidak bisa dipisah-pisahkan.⁵⁷ Hal tersebut sejalan dengan pendapat W. James Popham yang mengatakan bahwa semua guru dalam melaksanakan tugas pengajaran, mereka harus berpedoman pada tugas-tugas guru sebagai seorang pengajar yang meliputi: membuat rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melaksanakan evaluasi.⁵⁸

Semua indikator kinerja guru di atas untuk mengukur kemampuan guru yang harus dikuasai dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai guru. Dengan demikian semua guru yang dapat menguasai kemampuan-kemampuan tersebut dengan baik maka dapat diindikasikan memiliki kinerja guru yang tinggi.

C. Kerangka Pikir

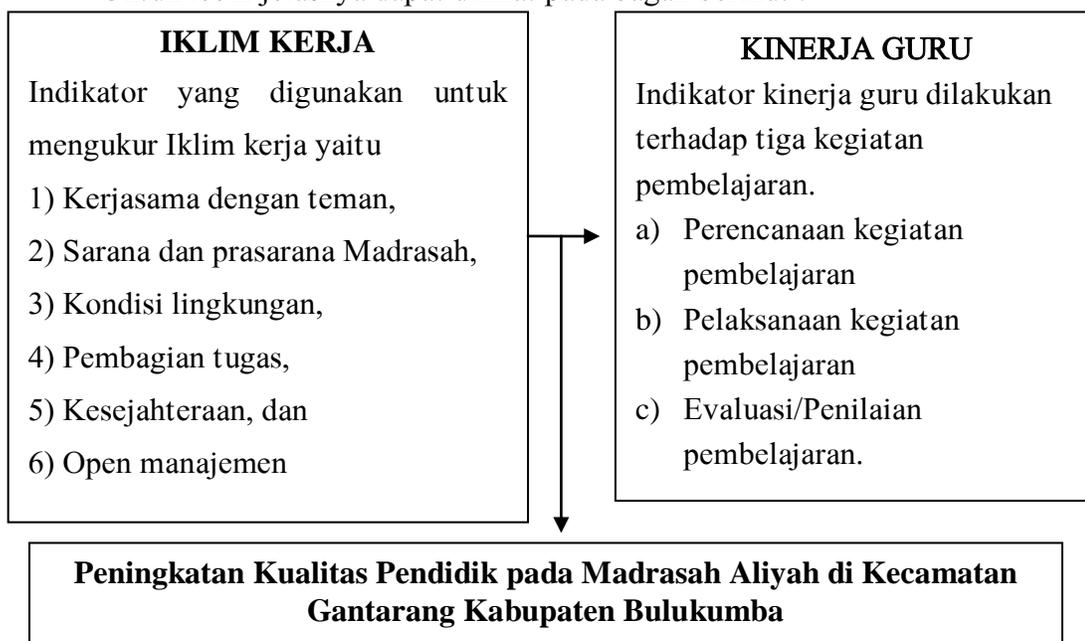
Penelitian ini berjudul Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba. Berbicara tentang kinerja guru jelas dalam Undang-Undang Pendidikan nasional dalam hal ini dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional mengungkap bahwa kedudukan, fungsi dan peranan guru dalam menentukan keberhasilan lembaga kependidikan, maka perlu menciptakan kondisi-kondisi sosial yang menguntungkan dengan memberikan kepuasan kerja guru agar dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan sebaik-baiknya sehingga mereka memiliki produktivitas yang tinggi.

⁵⁷Budiono, *Manajemen Pembelajaran* (Jakarta: Ereka Cipta, 1994), h. 20.

⁵⁸W. James Popham, *Iklim Organisasi Sekolah* (Yogyakarta: Studing, 2001), h. 13.

Hal ini menandakan bahwa iklim kerja bagi seseorang sangat menentukan kinerja mereka, karena dengan pemenuhan-pemenuhan kebutuhan tentu akan bekerja dengan penuh semangat dan termotivasi untuk mencapai tujuan yang maksimal serta menunjang peningkatan mutu pendidikan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada bagan berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Pikir

D. *Hipotesis*

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁵⁹ Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba.

⁵⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cet. XXIV; Bandung: Alfabeta, 2016), h. 63.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini jika ditinjau dari segi metodenya adalah penelitian *ex post facto* atau penelitian yang dilakukan apabila variabel-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti mulai dengan pengamatan variabel terikat dalam suatu penelitian.¹ Menurut pendekatan, jenis data, dan analisisnya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.² Menurut tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian verifikatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengecek kebenaran hasil penelitian terdahulu.³

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan dan jenis data kuantitatif serta menggunakan metode *Ex Post Facto* yang bertujuan untuk memverifikasi atau menguji teori yang telah ada sebelumnya.

¹Sukardi, *Metode Penelitian Pendidikan* (Cet. XII; Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 165.

²Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Karya Ilmiah* (Cet. V; Jakarta: Kencana, 2015), h. 38.

³Sulaiman Saat dan Sitti Mania, *Pengantar Metodologi Penelitian: Panduan bagi Peneliti Pemula* (t.t.: Penerbit SIBUKU, 2018), h. 112.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat yang dipilih oleh peneliti untuk melaksanakan suatu penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba yang terdiri dari lima (5) Madrasah. Semua Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang tersebut merupakan lembaga pendidikan Islam yang masih berstatus swasta. Secara rinci, lokasi penelitian tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- a. Madrasah Aliyah Guppi Batuara yang terletak di Jl. Pendidikan No. 01 Batuara, Desa Gattareng, Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba, Provinsi Sulawesi Selatan.
- b. Madrasah Aliyah DDI Baburridha Sawere yang terletak di Jl. Poros Sawere, Desa Bontoraja, Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba, Provinsi Sulawesi Selatan.
- c. Madrasah Aliyah Guppi Gunung Jati yang terletak di Jl. Pendidikan Gunung Jati Desa Bontomacinna, Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba, Provinsi Sulawesi Selatan.
- d. Madrasah Aliyah Muhammadiyah Darul Ulum yang terletak di Jl. Poros Bulukumba-Makassar KM 8, Kelurahan Jalanjang, Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba, Provinsi Sulawesi Selatan.
- e. Madrasah Aliyah Ulil Amwal yang terletak di Jl. Pendidikan No.4 Desa Dampang, Desa Dampang, Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba, Provinsi Sulawesi Selatan.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut mengunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴ Hal ini sejalan dengan pernyataan Sarwono bahwa populasi adalah kesatuan yang mempunyai karakteristik yang sama dimana sampel akan kita tarik dan sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang kita gunakan sebagai obyek riset kita.⁵

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang terdaftar pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba baik berstatus PNS maupun Non PNS.

⁴Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian* (Bandung: Penertbit Alfabet, 2008), h. 115.

⁵Jonathan Sarwono, *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif (menggunakan Prosedur SPSS)* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2012), h. 18.

Tabel 3.1
Daftar Nama Madrasah dan Jumlah Guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan
Gantarang Kabupaten Bulukumba

No.	Nama Madrasah	Jumlah Guru		Jumlah Guru
		Laki - Laki	Perempuan	
1	MAS Guppi Batuara	5	13	18
2	MAS DDI Baburridha	5	11	16
3	MAS Guppi Gunung Jati	2	8	10
4	MAS Muhammadiyah Darul Ulum	3	12	15
5	MAS Ulil Amwal	4	12	16
Jumlah		19	56	75

2. Sampel

Menurut Sugiyono sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.⁶

Menurut Suryani dan Hendryadi sampel jenuh biasanya digunakan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.⁷ Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang terdaftar pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba baik berstatus PNS maupun Non PNS yang berjumlah 75 orang.

⁶Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 84-85.

⁷Suryani dan Hendryadi, *Metode Penelitian Kuantitatif. Teori dan Aplikasi pada Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam* (Cet.I, Jakarta: Prenada Media Group, 2015), h. 203.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah strategis dalam melakukan penelitian karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Oleh karena itu, teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket atau kuesioner dan dokumentasi.

1. Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan mereka memberikan respon dari pertanyaan tersebut.⁸ Daftar pertanyaan dapat bersifat terbuka, yaitu jika jawaban tidak di tentukan sebelumnya oleh peneliti dan dapat bersifat tertutup, yaitu alternatif jawaban telah di tentukan sebelumnya oleh peneliti.

Penelitian ini menggunakan kuesioner skala “*Likert*”. Berikut adalah pemberian skor atau bobot pada setiap pertanyaan kuesioner:

1. Sangat setuju, diberi skor =5
2. Setuju, diberi skor = 4
3. Ragu – ragu, diberi skor = 3
4. Tidak setuju, diberi skor =2
5. Sangat tidak setuju, diberi skor = 1

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu pengumpulan data dengan cara melihat langsung sumber-sumber dokumen yang terkait. Dengan arti lain bahwa dokumentasi sebagai

⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.*, h. 142.

pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik.⁹ Digunakan sebagai mendukung kelengkapan data yang lain. Dokumentasi yang dilakukan melalui penelusuran terhadap dokumen yang telah tersedia pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang dan dijadikan arsip untuk memperkuat hasil pengamatan.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti agar mudah dan sistematis dalam mengumpulkan data sesuai dengan metode pengumpulan data.¹⁰ Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket.

Angket yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan telaah pustaka yang mendukung variabel yang diungkap. Pada saat menyusun instrumen terdapat langkah-langkah yang harus diperhatikan sebagai berikut:

1. Menetapkan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti.
2. Memberikan definisi operasional dari variabel-variabel yang telah ditetapkan
3. Menentukan indikator yang ingin diukur
4. Menjabarkan indikator menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan.¹¹

⁹Nana Sayodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Cet. VII; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), h. 221

¹⁰SuharsimiArikunto, *Manajemen Penelitian* (Cet. XI; Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 135.

¹¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, h. 120.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Sebelum Uji Coba Untuk Mengukur Iklim Kerja dan Kinerja Guru

No	Variabel	Indikator	No Butir	
			(+)	(-)
1.	Iklim Kerja (X)	1) Kerjasama dengan teman,	1,2,	4,5,6
		2) Sarana dan prasarana Madrasah,	7,8,9	10,11
		3) Kondisi lingkungan,	13,14	15,16
		4) Pembagian tugas,	17,18,19	20,21
		5) Kesejahteraan, dan	22,23,24	25
		6) Open manajemen	27,28	29
2.	Kinerja Guru (Y)	1) Kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan program pengajaran	1,2,3,5	6,7,8
		2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran	9,10,11,12 13,14,15	16,17, 18
		3) Mengevaluasi pembelajaran dan pengayaan	19,20,21, 22,23	24,25, 26

Berdasarkan kisi-kisi tersebut kemudian disusun butir-butir instrumen yang akan digunakan dalam mengumpulkan data untuk penelitian ini dalam bentuk angket dengan pengukuran jenis data berskala interval yaitu skala yang menunjukkan jarak yang sama antara satu data dengan data yang lain. Butir-butir instrumen ini bersifat non-tes dan dirancang menurut skala likert dengan alternatif jawaban diberi skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Dimana analisis akan dilakukan secara kuantitatif. Pengukuran variabel bebas dan variabel terikat dalam hal ini iklim kerja dan kinerja guru, disusun dalam bentuk skala likert dengan empat pilihan alternatif jawaban dengan dua bentuk pernyataan (+) dan (-).

Tabel 3.3
Penskoran Alternatif berdasarkan Skala Likert

Skor pernyataan (+)	Skor pernyataan (-)
Skor 5 = Sangat Setuju	Skor 1 = Sangat Setuju
Skor 4 = Setuju	Skor 2 = Setuju
Skor 3 = Ragu - Ragu	Skor 3 = Ragu - Ragu
Skor 2 = Tidak Setuju	Skor 4 = Tidak Setuju
Skor 1 = Sangat Tidak Setuju	Skor 5 = Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan kisi-kisi variabel tersebut kemudian dapat dikembangkan instrumen pengumpulan data yang akan digunakan untuk memperoleh data di lapangan.

F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Validitas menunjukkan alat ukur yang benar-benar mengukur apa yang diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Adapun reliabilitas menunjukkan kemantapan atau konsistensi hasil pengukuran. Dengan demikian, instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.¹²

1. Validitas Instrumen

Setiap penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode angket perlu dilakukan uji validitas. Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket/kuesioner yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dan responden. Uji validitas dilakukan melalui dua tahap, yaitu melalui *judgment expert* dan pengujian secara empiris

¹²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h. 121.

Validitas konstruk dalam penelitian dapat diuji dengan menggunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*) yang telah bergelar doktor sesuai dengan lingkup yang diteliti. Ahli diminta pendapatnya tentang instrumen yang telah dikonstruksi berdasarkan indikator-indikator yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu. Setelah pengujian konstruk dari ahli selesai, diteruskan dengan uji coba instrumen. Instrumen yang disetujui para ahli tersebut dicobakan pada sampel dari populasi yang diambil.¹³ Tenaga ahli yang menjadi validator dan hasil validasinya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4
Hasil Validasi Instrumen dari Ahli (*Judgment Experts*)

No	Validator	Hasil Validasi		Keterangan
		Iklim Kerja	Kinerja Guru	
1	Dr. H. Arifuddin Siraj, M.Pd.	Valid dengan nilai rata-rata 4,21	Valid dengan nilai rata-rata 4,46	Instrumen dapat digunakan
2	Dr. Muhammad Yaumi, M.A., M.Hum	Valid dengan nilai raa-rata 4,13	Valid dengan nilai rata-rata 4,42	Instrumen dapat digunakan

Keterangan: Validator ditunjuk oleh Koordinator Validasi Pascasarjana UIN Alauddin Makassar (keterangan dapat dilihat pada lampiran)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa validitas konstruk instrumen penelitian dari kedua pendapat ahli dinyatakan valid sehingga instrumen dapat digunakan. Setelah pengujian konstruksi dari ahli selesai tersebut, instrumen kemudian diuji coba di lapangan. Data hasil uji coba lapangan kemudian dianalisis dengan analisis item, yaitu mengorelasikan skor tiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item melalui rumus korelasi *product moment*. Analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21.

¹³Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Cet. XXIX; Bandung: Alfabeta, 2017), h. 352.

Rumus dari *Product Moment* yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{N \cdot (\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = korelasi variabel bebas dan terikat

N = jumlah responden atau sampel (jumlah pertanyaan)

X = jumlah jawaban variabel X

Y = jumlah jawaban dari variabel Y

Syarat minimum untuk memenuhi syarat validitas instrumen yang diuji coba adalah jika $r_{xy} \geq 0,30$.¹⁴ Dengan demikian, jika korelasi antara skor item dengan skor total sama besar atau lebih besar dari 0,30, item dalam instrumen dinyatakan valid. Pengujian validitas di lapangan dalam penelitian ini dilakukan pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Kindang Kabupaten Bulukumba (Madrasah Aliyah Kindang dan Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Nurul Falah Borongganjeng). Hasil analisis uji coba instrumen tersebut adalah sebagai berikut:

a. Pengujian Validitas Instrumen Iklim Kerja

Hasil pengujian validitas iklim kerja dari 30 responden dapat dilihat pada lampiran. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa dari 29 item pernyataan, item nomor 3, 12 dan 26 tidak valid karena tidak memenuhi syarat yang telah ditentukan ($r_{xy} \geq 0,30$). Ketiga item pernyataan tersebut tidak valid karena $r_{xy} < 0,30$ (lihat pada lampiran). Dengan demikian, ketiga item tersebut (nomor 3, 12 dan 26) dieliminasi sehingga tidak digunakan dalam mengukur variabel iklim kerja. Oleh karena itu, item pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel iklim kerja hanya sebanyak 26 item.

¹⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* h. 133.

b. Pengujian Validitas Instrumen Kinerja Guru

Hasil pengujian validitas kinerja guru dari 30 responden dapat dilihat pada lampiran. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa dari 26 item pernyataan, item nomor 4 tidak valid karena tidak memenuhi syarat yang telah ditentukan ($r_{xy} \geq 0,30$). Item pernyataan nomor 4 tersebut tidak valid karena $r_{xy} < 0,30$ (lihat pada lampiran). Dengan demikian, item tersebut (pernyataan nomor 4) dieliminasi sehingga tidak digunakan dalam mengukur variabel kinerja guru. Oleh karena itu, item pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel iklim kerja hanya sebanyak 25 item.

2. Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS Versi 21. Adapun rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma^2$ = jumlah varians butir

σt^2 = varians total

Penentuan reliabilitas dapat dilihat dari nilai r_i , jika nilai r_i lebih besar dari r_{tabel} , instrumen dapat dikatakan reliabel. Ada juga yang berpendapat bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila nilai $r_i > 0,60$.¹⁵

¹⁵Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Karya Ilmiah* (Cet. V; Jakarta: Kencana, 2015), h. 165.

Dengan demikian, reliabel atau tidaknya instrumen dapat diketahui dengan membandingkan r_i dengan r_{tabel} atau apabila $r_i > 0,60$. Uji reliabilitas masing-masing instrumen variabel penelitian dapat dideskripsikan sebagai berikut:

a. Reliabilitas Instrumen Iklim Kerja

Hasil analisis reliabilitas instrumen iklim kerja berdasarkan bantuan SPSS versi 21 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Iklim Kerja

Case Processing Summary			Reliability Statistics	
	N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Valid	30	100.0	.812	26
Cases Excluded ^a	0	.0		
Total	30	100.0		

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa dengan pernyataan sebanyak 26 yang telah diuji validitasnya, diperoleh nilai r pada perhitungan *Alfa Cronbach* adalah sebesar 0,812. Dengan demikian, instrumen angket iklim kerja dapat dinyatakan reliabel karena angka $0,812 > 0,60$. Oleh karena itu, instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

b. Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru

Hasil analisis reliabilitas instrumen kinerja guru berdasarkan bantuan SPSS versi 21 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6

Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru

Case Processing Summary			Reliability Statistics	
	N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	30	100.0	
	Excluded ^a	0	.0	
	Total	30	100.0	.842
				25

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa dengan item pernyataan sebanyak 25 nomor yang telah diuji validitasnya, diperoleh nilai r pada perhitungan *Alfa Cronbach* adalah sebesar 0,842. Dengan demikian, instrumen angket kinerja guru dapat dinyatakan reliabel karena angka $0,842 > 0,60$. Oleh karena itu, instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Teknik Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul melalui perhitungan penyebaran data, penyajian data dalam tabel distribusi frekuensi dan grafik. Teknik deskriptif ini digunakan untuk menganalisis data terkait rumusan masalah pertama dan kedua. Penggunaan statistik deskriptif dilakukan dengan beberapa teknik, yaitu:

a. Teknik *Scoring*

Teknik *scoring* adalah pemberian skor terhadap pernyataan yang terdapat pada instrumen angket. Dalam hal ini, penulis menggunakan skala *Likert*, seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.7 Skala *Likert*¹⁶

No	Skala Likert	Skor	
		Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

b. Tabel Distribusi Frekuensi

Distribusi frekuensi dari data penelitian yang dihasilkan dapat dilakukan dengan beberapa langkah, yaitu:

- 1) Mencari nilai *range* dengan rumus:

$$R = H - L + 1$$

Keterangan:

R = *Range* yang dicari

H = *Highest score* (skor tertinggi)

L = *Lowest score* (nilai terendah)

1 = Bilangan konstan.¹⁷

¹⁶S. Eko Putro Widoyoko, *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian* (Cet. I; Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), h. 109.

¹⁷Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Cet. XXIV; Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 52.

2) Penentuan jumlah kelas dengan menggunakan rumus Sturges:

$$K = 1 + 3,3 \log N$$

Keterangan:

K = Jumlah kelas yang dicari

N = *Number of cases* (jumlah frekuensi/banyaknya individu).

3) Penentuan interval/panjang kelas dengan rumus:

$$P = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

P = Interval kelas yang dicari

R = *Range*

K = Jumlah kelas.

4) Mencari Persentase dengan rumus:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Angka persentase.

f = Frekuensi yang sedang dicari persentasenya.

N = *Number of cases* (jumlah frekuensi/banyaknya individu).¹⁸

c. Menghitung rata-rata (mean) dengan menggunakan rumus:

$$X = \frac{\sum f_i(x_i)}{\sum f_i}$$

Keterangan:

X : Rata - rata Variabel

f_i : Frekuensi untuk variabel

x_i : Tanda kelas interval variabel.

¹⁸Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, h. 43.

d. Menghitung simpangan baku (standar deviasi) dengan menggunakan rumus:

$$S_d = \frac{\sqrt{\sum f_i(x_i - X)^2}}{n-1}$$

Keterangan:

S_d = Standar deviasi

F_i = Frekuensi untuk variabel

x_i = Tanda kelas interval variabel

X = Rata-rata.

n = Jumlah populasi.¹⁹

e. Membuat tabel kategori skor

Interpretasi data menggunakan tabel kategori yang dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan kriteria (tolok ukur) yang akan dijadikan patokan dengan cara: Skor maksimal (ideal) dikurang skor minimum yang mungkin diperoleh dibagi dengan jumlah kategori untuk memperoleh interval nilai.²⁰ Tolak ukur yang dibuat akan menjadi penentu realitas iklim kerja dan kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba.

2. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya akan digeneralisasikan (diberlakukan) untuk populasi di mana sampel diambil.²¹ Analisis statistik inferensial harus memenuhi berbagai uji prasyarat, seperti uji normalitas dan uji linearitas. Kedua uji prasyarat tersebut merupakan syarat utama dalam analisis statistik inferensial.

¹⁹Muhammad Arif Tiro, *Dasar-dasar Statistika*, h. 5.

²⁰Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Cet. XI; Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 355.

²¹Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, h. 298.

a. Uji Prasyarat

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dimaksudkan agar data-data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk* dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21. Pengujian tersebut digunakan rumus Kriteria pengujian normalitas data dengan ketentuan:²²

H_0 : Data berdistribusi normal

H_1 : Data tidak berdistribusi normal

Ketentuan penerimaan atau penolakan H_0 sebagai berikut:

Jika nilai sig $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika sig $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

2) Uji Linearitas Hubungan

Uji linearitas adalah uji yang akan memastikan apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linear atau tidak. Uji linearitas digunakan untuk mengonfirmasikan apakah sifat linear antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi yang ada. Pengujian linearitas data dilakukan melalui SPSS versi 21 dengan ketentuan:²³

H_0 : Garis regresi linear

H_1 : Garis regresi tidak linear

²²Edi Riadi, *Statistika Penelitian: Analisis Manual dan IBM SPSS* (Yogyakarta: Andi Offset, 2016), h. 123.

²³Edi Riadi, *Statistika Penelitian: Analisis Manual dan IBM SPSS*, h. 159.

Ketentuan penerimaan atau penolakan H_0 sebagai berikut:

Jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

b. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linier dimana variabel yang terlibat didalamnya hanya dua, yaitu satu variabel terikat Y dan satu variabel bebas X, serta berpangkat satu.²⁴ Persamaan regresi sederhana dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = *Kinerja Guru*

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (slop)

X = Variabel Iklim Kerja

Perhitungan akan dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 21 dengan ketentuan:

H_0 : Koefisien persamaan regresi tidak signifikan

H_1 : Koefisien persamaan regresi signifikan

Ketentuan penerimaan atau penolakan H_0 sebagai berikut:

Jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak²⁵

68.

²⁴Misbahuddin, *Analisis Data Penelitian dengan Statistic*(Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h.

²⁵Edi Riadi, *Statistika Penelitian: Analisis Manual dan IBM SPSS*, h. 158.

3. Koefisien Determinansi (R^2)

Digunakan untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari persamaan dengan model persamaan tersebut akan dapat R^2 atau *Coefficient of Determination* yang menunjukkan persentase dari variasi variabel mutu pendidikan yang mampu dijelaskan oleh model. Jika determinan (R^2) semakin besar atau mendekati sama, maka variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin kuat. Jika determinan (R^2) semakin kecil atau mendekati satu, maka variabel terikat (Y) semakin kecil.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan pada tahun 2019 dan diperoleh data sesuai dengan banyaknya variabel yang diteliti, yaitu dengan menggunakan dua variabel yang terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen tersebut adalah iklim kerja (X), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja guru (Y) pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif dan inferensial.

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel penelitian secara kuantitatif untuk menjawab rumusan masalah pertama dan kedua. Statistik deskriptif ini dimaksudkan untuk menggambarkan realitas iklim kerja dan kinerja guru yang terjadi pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba. Deskripsi masing-masing variabel tersebut, yaitu sebagai berikut:

a. Deskripsi Iklim Kerja pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba

Data hasil penelitian terkait variabel iklim kerja yang diperoleh pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba melalui angket dengan jumlah responden sebanyak 75 orang (lihat lampiran). Rekapitulasi data iklim kerja tersebut dapat dilihat pada data berikut:

98	97	98	105	100	95	99	99	95	98
106	100	88	96	99	91	104	87	97	98
99	101	87	94	98	100	86	100	93	99
105	99	99	94	101	100	97	99	93	
105	86	100	95	97	98	106	96	100	
102	102	105	99	102	97	98	87	94	
105	106	96	105	98	97	93	96	88	
99	100	106	99	101	95	99	96	97	

Berdasarkan rekapitulasi data iklim kerja tersebut dapat disajikan dalam tabel distribusi frekuensi, grafik dan perhitungan rata-ratanya, yaitu sebagai berikut:

1) Penyajian Data dalam Tabel Distribusi Frekuensi

Tabel distribusi frekuensi dari data iklim kerja dapat dibuat dengan terlebih dahulu menentukan *range*, menentukan jumlah kelas, dan menentukan interval kelasnya dengan rumus berikut:

a) *Range* dengan rumus:

$$R = H - L, \text{ maka :}$$

$$R = 106 - 86$$

$$= 20$$

b) Jumlah kelas dengan rumus:

$$K = 1 + 3.3 \log N, \text{ maka}$$

$$K = 1 + 3.3 \log 75$$

$$= 1 + 3.3 (1.875)$$

$$= 1 + 6,1875$$

$$= 7,1875 \quad = 7 \text{ (dibulatkan)}$$

c) Interval dengan rumus:

$$i = \frac{R}{K}, \text{ maka:}$$

$$i = \frac{20}{7} = 2,9 = 3 \text{ (dibulatkan)}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, tabel distribusi frekuensinya dapat dibuat sebagai berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Iklim Kerja

No	Interval	Frekuensi (F)	Persentase
1	86 – 88	7	9.3 %
2	89 – 91	1	1.3 %
3	92 – 94	6	8.0 %
4	95 – 97	16	21.3 %
5	98 – 100	28	37.3 %
6	101 – 103	6	8.0 %
7	104 - 106	11	14.8 %
Jumlah		75	100%

Rumus persentase: $P = \frac{f}{N} \times 100\%$ (frekuensi x 100% dibagi jumlah data)

Berdasarkan rekapitulasi data iklim kerja tersebut dapat juga disajikan ke dalam tabel *descriptive statistic* dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 21 berikut:

Tabel 4.2
Descriptive Statistics Iklim Kerja

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Iklim Kerja	75	20	86	106	7339	97.85	4.265
Valid N (listwise)	75						

Tabel tersebut menunjukkan bahwa iklim kerja (X) pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang berdasarkan tanggapan dari 75 responden memiliki nilai *range* sebesar 20, nilai terendah sebesar 86, nilai tertinggi sebesar 106 skor keseluruhan sebesar 7.339, *mean* sebesar 97,85, dan *standar deviation* sebesar 4,265. Data iklim kerja tersebut dapat disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan persentase pada masing-masing interval nilai yang telah ditentukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21 sebagai berikut:

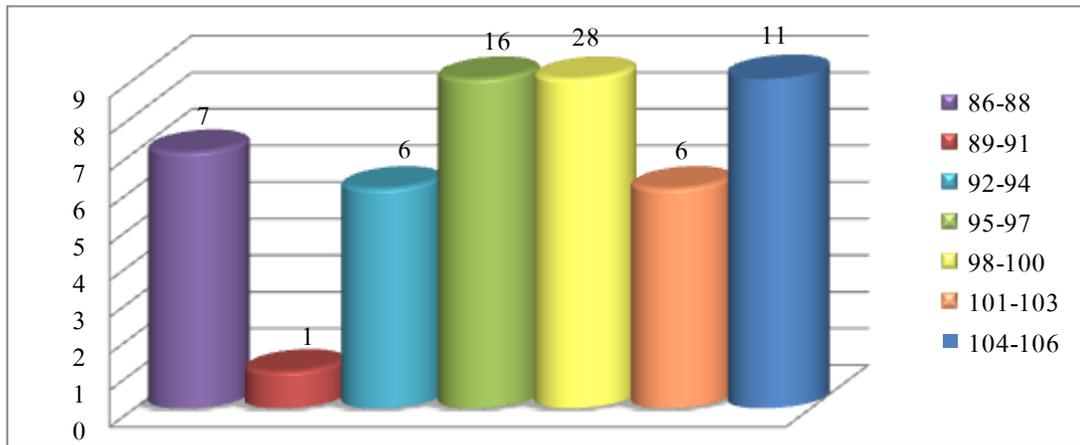
Tabel 4.3

Distribusi Frekuensi Iklim Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
86 – 88	7	9.3 %	9.3 %	9.3 %
89 – 91	1	1.3 %	1.3 %	10.6 %
92 – 94	6	8.0 %	8.0 %	18.6 %
95 – 97	16	21.3 %	21.3 %	39.9 %
98 – 100	28	37.3 %	37.3 %	77,2 %
101 – 103	6	8.0 %	8.0 %	85.2 %
104 - 106	11	14.8 %	147.8 %	100.0
Total	75	100.0	100.0	

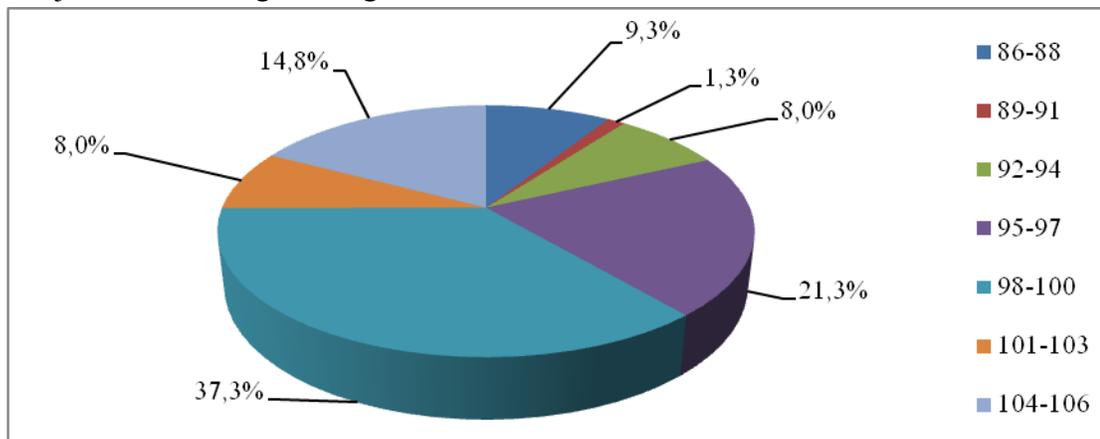
2) Penyajian Data dalam Bentuk Grafik

Penyajian data dalam bentuk grafik didasarkan pada tabel distribusi frekuensi. Grafik yang dimaksud adalah histogram dan diagram lingkaran yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.1 Histogram Frekuensi Iklim Kerja

Histogram tersebut menunjukkan jumlah frekuensi pada tiap-tiap nilai yang diperoleh. Selanjutnya, jumlah persentase masing-masing interval nilai, dapat disajikan dalam diagram lingkaran berikut:



Gambar 4.2 Diagram Lingkaran Persentase Iklim Kerja

3) Perhitungan Rata-rata (*Mean Score*)

Perhitungan rata-rata atau *mean score* dari data iklim kerja dapat dihitung dengan menggunakan tabel kerja bantu berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Nilai Iklim Kerja

Interval Nilai	Frekuensi (F _i)	Nilai Tengah (X _i)	F _i X _i	Persentase
86 – 88	7	87	609	9.3 %
89 – 91	1	90	90	1.3 %
92 – 94	6	93	558	8.0 %
95 – 97	16	96	1536	21.3 %
98 – 100	28	99	2772	37.3 %
101 – 103	6	102	612	8.0 %
104 - 106	11	103	1133	14.8 %
Jumlah	75	-	7310	100%

Berdasarkan tabel kerja bantu tersebut, *mean score* atau nilai rata-ratanya dapat dihitung dengan menggunakan rumus *mean* data berkelompok:

$$Me = \frac{\sum f_i X_i}{\sum f_i}$$

Maka:

$$Me = 7310/75 = 97,45$$

Dengan demikian, nilai rata-rata tanggapan responden terkait variabel iklim kerja berdasarkan perhitungan tersebut adalah sebesar 97,45. Realitas iklim kerja pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba dapat diketahui dengan menginterpretasikan *mean score* yang diperoleh, yaitu 97,45.

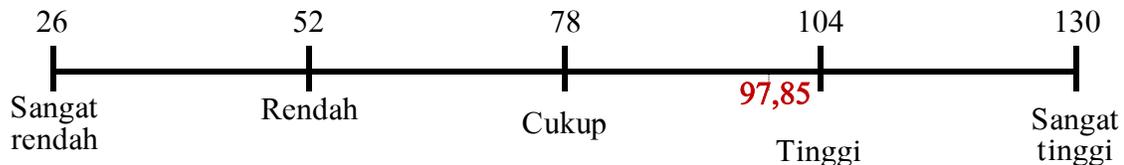
Nilai rata-rata iklim kerja tersebut diinterpretasikan pada pedoman konversi nilai sebagai berikut:

Tabel 4.5 Konversi Nilai Iklim Kerja

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
26 – 46	Sangat rendah	0	0%
47 – 67	Rendah	0	0%
68 – 88	Cukup	7	9,33%
89 – 109	Tinggi	68	90,66%
110 – 130	Sangat tinggi	0	0%
Jumlah	-	75	100%

Keterangan: Jumlah item pernyataan = 26, jumlah alternatif pada setiap pernyataan = 5 sehingga nilai ideal = 130 dan nilai terendah yang mungkin diperoleh = 26. Tabel konversi nilai dibuat dengan ketentuan jumlah kelas = 5 (sesuai jumlah alternatif setiap pernyataan) dan interval kelas = $130 - 26 / 5 = 20,8$ (dibulatkan menjadi 21).

Interpretasi data iklim kerja dapat juga dilakukan dengan menginterpretasikan nilai rata-rata ke dalam garis kontinum berikut:



Gambar 4.3 Interpretasi Kategori Iklim Kerja Berdasarkan Garis Kontinum

Garis kontinum tersebut dibuat dengan ketentuan bahwa jumlah item pernyataan = 26, jumlah alternatif pada setiap item pernyataan = 5 sehingga jumlah skor ideal setiap item = $26 \times 5 = 130$ dan skor terendah = $26 \times 1 = 26$, sedangkan nilai rata-rata yang diperoleh = 97,85. Oleh karena itu, iklim kerja = $97,85 / 130 = 0,752$ atau 75,2% dari kriteria yang ditetapkan (100%).

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan dari 75 responden terkait iklim kerja pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba sebesar 97,85. Berdasarkan konversi nilai, rata-rata tanggapan tersebut berada pada interval 89 – 109 yang mengindikasikan bahwa

iklim kerja termasuk pada kategori tinggi dengan jumlah frekuensi 68 orang dan persentase 90,66%. Hasil interpretasi dengan menggunakan garis kontinum juga menunjukkan bahwa iklim kerja berada pada daerah tinggi. Nilai persentase iklim kerja berdasarkan hasil analisis = $97,85 / 130 = 0,768$. Dengan demikian, realitas iklim kerja 75,2% dari kriteria yang ditetapkan (100%). Oleh karena itu, iklim kerja pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba sudah termasuk kondusif, tetapi masih terdapat 24,8% yang perlu ditingkatkan agar menjadi optimal.

b. Deskripsi Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba

Data hasil penelitian terkait variabel Kinerja Guru yang diperoleh pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba melalui angket dengan jumlah responden sebanyak 75 orang (lihat lampiran). Rekapitulasi data kinerja guru tersebut dapat dilihat pada data berikut:

88	100	96	104	97	95	102	100	101	96
91	99	94	93	103	92	99	95	95	98
86	99	93	91	97	97	87	99	96	94
88	93	95	93	98	97	92	95	96	
96	97	96	94	93	98	101	91	97	
96	101	99	99	99	93	101	87	99	
101	98	95	102	93	91	95	87	94	
96	96	106	96	100	97	97	91	92	

Berdasarkan rekapitulasi data kinerja guru tersebut dapat disajikan dalam tabel distribusi frekuensi, grafik dan perhitungan rata-ratanya, yaitu sebagai berikut:

1) Penyajian Data dalam Tabel Distribusi Frekuensi

Tabel distribusi frekuensi dari data kinerja guru dapat dibuat dengan terlebih dahulu menentukan *range*, menentukan jumlah kelas, dan menentukan interval kelasnya dengan rumus berikut:

a) *Range* dengan rumus:

$$R = H - L, \text{ maka :}$$

$$\begin{aligned} R &= 106 - 86 \\ &= 20 \end{aligned}$$

b) Jumlah kelas dengan rumus:

$$K = 1 + 3.3 \log N, \text{ maka}$$

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3.3 \log 75 \\ &= 1 + 3.3 (1.875) \\ &= 1 + 6,1875 \\ &= 7,1875 = 7 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

c) Interval dengan rumus:

$$i = \frac{R}{K}, \text{ maka:}$$

$$i = \frac{20}{7} = 2,9 = 3 \text{ (dibulatkan)}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, tabel distribusi frekuensinya dapat dibuat sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

No	Interval	Frekuensi (F)	Persentase
1	86 – 88	6	8.0 %
2	89 – 91	5	6.7 %
3	92 – 94	14	18.6 %
4	95 – 97	25	33.3 %
5	98 – 100	15	20.0 %
6	101 – 103	8	10.7 %
7	104 – 106	2	2.7 %
Jumlah		75	100%

Rumus persentase: $P = \frac{f}{N} \times 100\%$ (frekuensi x 100% dibagi jumlah data)

Berdasarkan rekapitulasi data kinerja guru tersebut dapat disajikan ke dalam tabel *descriptive statistic* dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21 berikut:

Tabel 4.7
Descriptive Statistics Kinerja Guru

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Guru	75	20	86	106	7188	95.84	4.162
Valid N (listwise)	75						

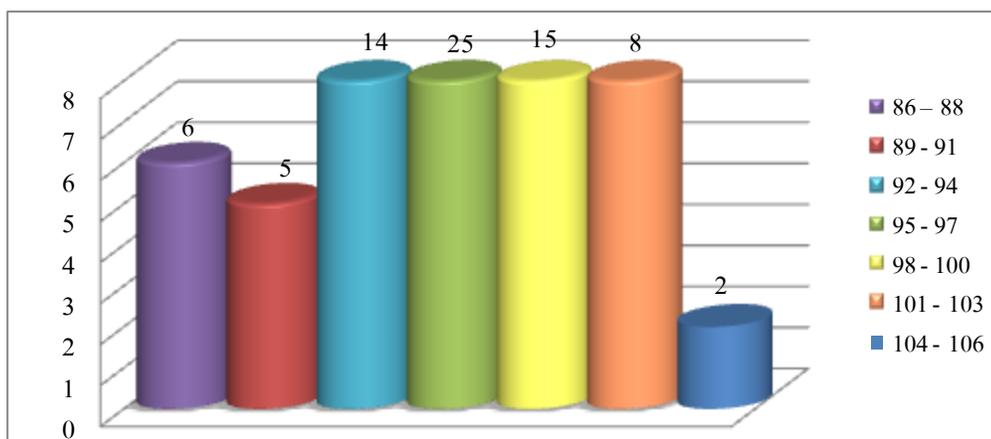
Tabel tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang berdasarkan tanggapan dari 75 responden memiliki nilai *range* sebesar 20, nilai terendah sebesar 86, nilai tertinggi sebesar 106, skor keseluruhan sebesar 7.188, *mean* sebesar 95,84, dan *standar deviation* sebesar 4,162. Data kinerja guru tersebut dapat disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
86-88	6	8.0	8.0	8.0
89-91	5	6.7	6.7	14.7
92-94	14	18.6	18.6	33.3
95-97	25	33.3	33.3	66.7
98-100	15	20.0	20.0	86.7
101-103	8	10.7	10.7	97.3
104-106	2	2.7	2.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

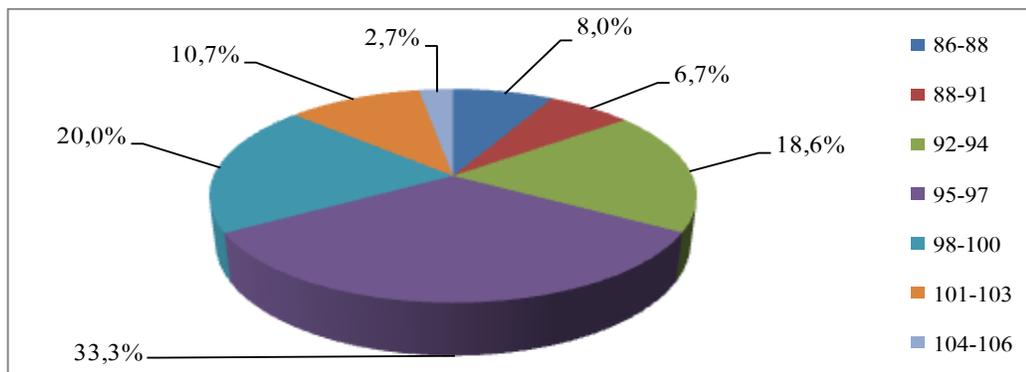
2) Penyajian Data dalam Bentuk Grafik

Penyajian data dalam bentuk grafik didasarkan pada tabel distribusi frekuensi. Grafik yang dimaksud adalah histogram dan diagram lingkaran yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.4 Histogram Frekuensi Kinerja Guru

Histogram tersebut menunjukkan jumlah frekuensi pada tiap-tiap nilai yang diperoleh. Selanjutnya, jumlah persentase masing-masing interval nilai, dapat disajikan dalam diagram lingkaran berikut:



Gambar 4.5 Diagram Lingkaran Persentase Kinerja Guru

Diagram tersebut menunjukkan jumlah frekuensi pada masing-masing interval nilai variabel kinerja guru.

3) Perhitungan Rata-rata (*Mean Score*)

Perhitungan rata-rata atau *mean score* dari data kinerja guru dapat dihitung dengan menggunakan tabel kerja bantu berikut:

Tabel 4.9

Distribusi Nilai Iklim Kerja

Interval Nilai	Frekuensi (F_i)	Nilai Tengah (X_i)	$F_i X_i$	Persentase
86 - 88	6	87	522	8.0 %
89 - 91	5	90	450	6.7 %
92 - 94	14	93	1302	18.6 %
95 - 97	25	96	2400	33.3 %
98 - 100	15	99	1485	20.0 %
101 - 103	8	102	816	10.7 %
104 - 106	2	105	210	2.7 %
Jumlah	75	-	7185	100%

Berdasarkan tabel kerja bantu tersebut, *mean score* atau nilai rata-ratanya dapat dihitung dengan menggunakan rumus *mean* data berkelompok:

$$Me = \frac{\sum f_i X_i}{\sum f_i}$$

Maka:

$$Me = \frac{7185}{75} = 95,88.$$

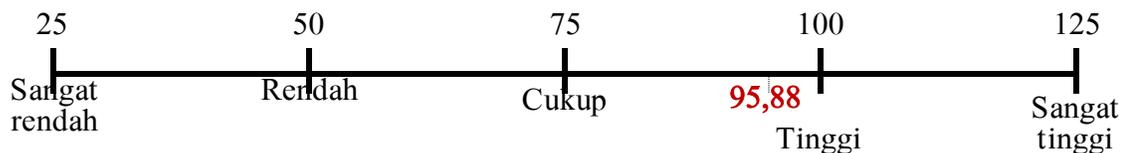
Realitas kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba dapat diketahui dengan menginterpretasikan *mean score* yang diperoleh, yaitu 95,88. Nilai rata-rata kinerja guru tersebut diinterpretasikan pada pedoman konversi nilai sebagai berikut:

Tabel 4.10 Konversi Nilai Kinerja Guru

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
25 – 45	Sangat rendah	0	0%
46 – 65	Rendah	0	0%
66 – 85	Cukup	0	0%
86 – 105	Tinggi	74	98,67%
106 – 125	Sangat tinggi	1	1,33%
Jumlah	-	75	100%

Keterangan: Jumlah item pernyataan = 26, jumlah alternatif pada setiap pernyataan = 5 sehingga nilai ideal = 130 dan nilai terendah yang mungkin diperoleh = 26. Tabel konversi nilai dibuat dengan ketentuan jumlah kelas = 5 (sesuai jumlah alternatif setiap pernyataan) dan interval kelas = $130 - 26 / 5 = 20,8$ (dibulatkan menjadi 21).

Interpretasi data kinerja guru dapat juga dilakukan dengan menginterpretasikan nilai rata-rata ke dalam garis kontinum berikut:



Gambar 4.6 Interpretasi Kategori Kinerja Guru Berdasarkan Garis Kontinum

Garis kontinum tersebut dibuat dengan ketentuan bahwa jumlah item pernyataan = 25, jumlah alternatif pada setiap item pernyataan = 5 sehingga jumlah

skor ideal setiap item = $25 \times 5 = 125$ dan skor terendah = $25 \times 1 = 25$, sedangkan nilai rata-rata yang diperoleh = 95,84. Oleh karena itu, kinerja guru = $95,84 / 125 = 0,767$ atau 76,7% dari kriteria yang ditetapkan (100%).

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata atau *mean score* tanggapan dari 75 responden terkait kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba sebesar 95,88. Berdasarkan konversi nilai, rata-rata tanggapan tersebut berada pada interval 86-105 yang mengindikasikan bahwa kinerja guru termasuk pada kategori tinggi dengan jumlah frekuensi 74 orang dan persentase 98,67%. Hasil interpretasi dengan menggunakan garis kontinum juga menunjukkan bahwa kinerja guru berada pada daerah tinggi. Nilai persentase kinerja guru berdasarkan hasil analisis = $95,88 / 125 = 0,767$. Dengan demikian, realitas kinerja guru 76,7% dari kriteria yang ditetapkan (100%). Oleh karena itu, kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba sudah termasuk baik, tetapi masih terdapat 23,3% yang perlu ditingkatkan agar menjadi optimal.

2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis Statistik inferensial adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menentukan sejauh mana kesamaan antara hasil yang diperoleh dari suatu sampel dengan hasil yang akan didapat pada populasi secara keseluruhan. Jadi statistik inferensial membantu peneliti untuk mencari tahu apakah hasil yang diperoleh dari suatu sampel dapat digeneralisasi pada populasi. Dalam penelitian ini ada 2 uji analisis yang akan di gunakan untuk menguji data yang telah diperoleh oleh peneliti. Kedua uji analisis tersebut adalah sebagai berikut:

a. Uji Prasyarat Analisis

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas data pada masing-masing variabel dapat dilakukan melalui uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk* dengan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan normal jika signifikansi lebih besar dari 5 % atau 0,05. Pengujian normalitas data masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a) Pengujian Normalitas Data Iklim Kerja

Uji normalitas data iklim kerja dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21 dengan *output* sebagai berikut:

Tabel 4.11
Tests of Normality Iklim Kerja

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Iklim Kerja	.118	75	.012	.978	75	.208

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil pengujian normalitas data iklim kerja tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan rumus *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai *statistic* = 0,118 dengan *df* 75 dan nilai *Sig.* 0,012, sedangkan berdasarkan rumus *Shapiro-Wilk*, diperoleh nilai *statistic* = 0,978 dengan *df* 75 dan nilai *Sig.* 0,208. Pengujian normalitas data iklim kerja dengan ketentuan:

Ho : Data iklim kerja berdistribusi normal

H₁ : Data iklim kerja tidak berdistribusi normal

Ketentuan penerimaan atau penolakan Ho sebagai berikut:

Jika nilai sig < α (0,05), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima

Jika nilai sig > α (0,05), maka H₀ diterima dan H₁ ditolak

Berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai Sig. 0,012 dan *Shapiro-Wilk* diperoleh nilai Sig. 0,208. Nilai Sig. *Shapiro-Wilk* lebih besar dari 0,05 sehingga H_1 ditolak dan H_0 diterima. Dengan demikian, data iklim kerja dinyatakan berdistribusi normal pada rumus *Shapiro-Wilk* karena nilai *Sig.* $> 0,05$ sehingga dapat dilanjutkan untuk analisis korelasi maupun regresi.

b) Pengujian Normalitas Data Kinerja Guru

Uji normalitas data kinerja guru dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21 dengan *output* sebagai berikut:

Tabel 4.12
Tests of Normality Kinerja Guru

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Guru	.089	75	.200*	.981	75	.341

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil pengujian normalitas data kinerja guru tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan rumus *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai *statistic* = 0,089 dengan *df* 75 dan nilai *Sig.* 0,200 berada pada batas signifikansi nyata, sedangkan berdasarkan rumus *Shapiro-Wilk*, diperoleh nilai *statistic* = 0,9981 089 dengan *df* 75 dan nilai *Sig.* 0,341. Pengujian normalitas data iklim kerja dengan ketentuan:

H_0 : Data kinerja guru berdistribusi normal

H_1 : Data kinerja guru tidak berdistribusi normal

Ketentuan penerimaan atau penolakan H_0 sebagai berikut:

Jika nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika nilai $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai *Sig.* 0,200 dan *Shapiro-Wilk* diperoleh nilai *Sig.* 0,341. Nilai *Sig. Kolmogorov-Smirnov* maupun nilai *Sig. Shapiro-Wilk* $> 0,05$ sehingga H_1 ditolak dan H_0 diterima. Dengan demikian, data kinerja guru dinyatakan berdistribusi normal, baik pada rumus *Kolmogorof-Smirnov* maupun *Shapiro-Wilk* karena masing-masing nilai *Sig.* $> 0,05$ sehingga dapat dilanjutkan untuk analisis korelasi maupun regresi.

2) Uji Linearitas Hubungan

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan linear antara dua variabel sebagai persyaratan analisis korelasi maupun regresi dengan menggunakan *test for linearity* melalui aplikasi SPSS versi 21. Kedua variabel dinyatakan mempunyai hubungan linear yang signifikan jika signifikansi lebih besar dari 0,05 atau *sig. deviation from linearity* $> 0,05$. Pengujian linearitas iklim kerja terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Output Pengujian Linearitas Data Kinerja Guru atas Iklim Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Iklim Kerja		(Combined)	759.977	19	39.999	4.214	.000
	Between Groups	Linearity	489.584	1	489.584	51.574	.000
		Deviation from Linearity	270.393	18	15.022	1.582	.098
	Within Groups		522.103	55	9.493		
	Total		1282.080	74			

Hasil pengujian linearitas kinerja guru (Y) atas iklim kerja (X) melalui SPSS versi 21 dengan menggunakan *test for linearity* tersebut menunjukkan bahwa nilai *Sig. Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05 ($0,098 > 0,05$).

Pengujian linearitas data variabel Y atas X dengan ketentuan:

H_0 : Garis regresi linear

H_1 : Garis regresi tidak linear

Ketentuan penerimaan atau penolakan H_0 sebagai berikut:

Jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Hasil analisis *Deviation from Linearity* menunjukkan bahwa nilai *Sig.* lebih besar daripada 0,05 ($0,098 > 0,05$) sehingga H_1 ditolak dan H_0 diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear. Dengan demikian, data iklim kerja dan kinerja guru dapat dilanjutkan untuk analisis korelasi maupun regresi.

b. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis. Koefisien regresi digunakan untuk memprediksi perubahan nilai variabel dependen jika variabel independen dimanipulasi atau diubah-ubah dinaik-turunkan. Pengujian pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba dilakukan melalui analisis regresi linear sederhana.

Iklim kerja yang diteliti memiliki enam indikator, yaitu: kerjasam dengan teman; sarana dan prasarana Madrasah; Kondisi lingkungan; pembagian tugas; kesejahteraan; dan open manajemen. Koefisien regresi masing-masing indikator tersebut terhadap kinerja guru dapat dianalisis dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21 dapat dilihat pada *output* berikut:

Tabel 4.14 Hasil analisis Regresi Masing-Masing Indikator Iklim Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	102.510	12.303		8.332	.000
	Kerjasama dengan teman	.197	.401	.065	.491	.625
	Kondisi lingkungan	-.068	.321	-.027	-.210	.834
	Pembagian Tugas	-.116	.516	-.029	-.225	.823
	Kesejahteraan	.488	.332	.184	1.469	.147
	Open Manajemen	-.008	.404	-.003	-.021	.983
	Sarana dan Prasarana Madrasah	-.727	.516	-.180	-1.408	.164

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien masing-masing indikator iklim kerja. Di antara keenam indikator tersebut, indikator pembagian tugas yang paling besar kontribusinya terhadap kinerja guru (koefisien regresi = 0,488) kemudian diikuti oleh indikator kerjasama dengan teman (koefisien regresi = 0,197). Selebihnya tidak terlalu berkontribusi terhadap kinerja guru, yang paling rendah adalah Sarana dan Prasarana Madrasah (koefisien regresi = -0,727). Akan tetapi, semua indikator tersebut saling melengkapi satu sama lain sehingga membentuk iklim kerja kondusif yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

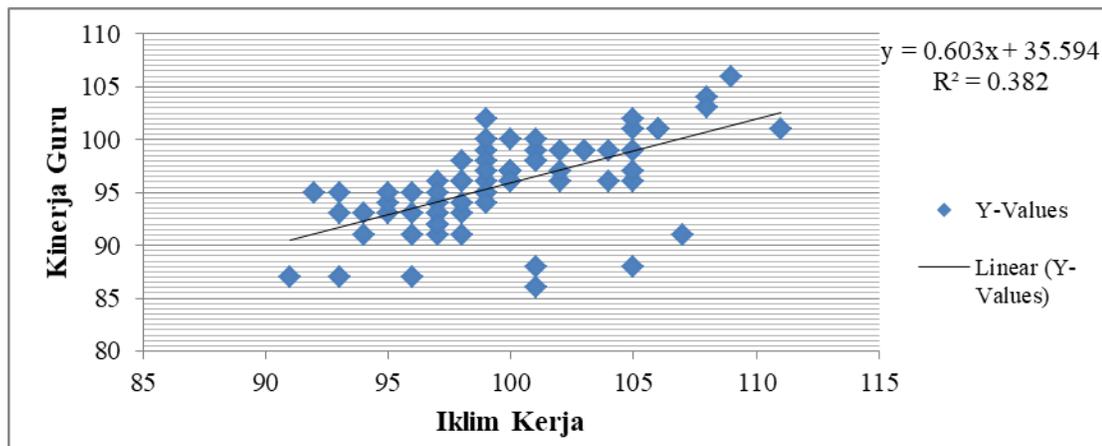
Hasil analisis regresi pengaruh keseluruhan indikator pada iklim kerja di Madrasah Aliyah Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba dapat dilihat pada *output* SPSS versi 21 berikut:

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.594	8.979		3.964	.000
	Iklim Kerja	.603	.090	.618	6.715	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Output analisis regresi pada tabel *coefficients* tersebut menunjukkan bahwa nilai *Constant* (a) sebesar 35,594 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,603. Dengan demikian persamaan regresinya $Y = 35,594 + 0,603X$. Hal tersebut mengindikasikan bahwa jika iklim kerja (X) naik satu satuan, kinerja guru (Y) dapat diprediksikan meningkat sebesar 0,603 (60,3%) pada konstanta 35,594. Arah pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru lebih jelas dapat dilihat pada diagram pencar yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.7

Scatter Diagram Persamaan Regresi Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru

Diagram tersebut menunjukkan bahwa dengan persamaan regresi $Y = 35,594 + 0,603X$, pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru merupakan pengaruh positif

karena mengikuti garis lurus yang ditandai dengan peningkatan nilai pada variabel iklim kerja yang diikuti dengan peningkatan nilai pada variabel kinerja guru. Dengan demikian hipotesis dapat diterima atau terbukti kebenarannya dengan ketentuan sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru

H_1 : Terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru

Ketentuan penerimaan atau penolakan H_0 sebagai berikut:

Jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Uji regresi berdasarkan tabel *Coefficient* diperoleh nilai t sebesar 6,715 dengan nilai *Sig.* 0,000. Nilai *Sig.* 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba. Besarnya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada hasil uji determinansi melalui SPSS versi 21 pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Output Pengujian Determinansi Kinerja Guru atas Iklim Kerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 ^a	.382	.373	3.295

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien determinansi sebesar 0,382. Dengan demikian, besarnya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba adalah 38,2% dan 61,8% ditentukan oleh faktor lain.

B. Pembahasan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa iklim kerja pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba berada pada kategori tinggi. Persentase yang diperoleh terkait realitas iklim kerja pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang adalah sebesar 75,2%. Hal tersebut menandakan bahwa iklim kerja yang ada pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang sudah termasuk kondusif sehingga menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas di lingkungannya, yang terjalin secara kondusif. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan guru dan kepala sekolah untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif. Kondusifnya iklim kerja pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang tidak terlepas dari kerja sama pihak sekolah untuk menciptakannya. Kerja sama dalam pembentukan iklim kerja merupakan hal yang sangat penting karena tanpa adanya kerja sama tersebut akan sulit tercipta iklim kerja yang kondusif.

Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang berada pada kategori tinggi. Persentase terkait realitas kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang sebesar 76,7%. Hal tersebut menandakan bahwa kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang sudah termasuk baik sehingga menunjukkan kemampuan dan keterampilan guru dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, serta mengevaluasi pembelajaran dan pengayaan. Tingginya kinerja guru tersebut tidak terlepas dari motivasi dan upaya guru dalam melaksanakan tugasnya secara bersungguh-sungguh. Kemampuan guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang dalam melaksanakan tugasnya tercermin ketika mereka dapat

menghasilkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, keberhasilan pembelajaran di sekolah sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya dalam proses pembelajaran. Hal ini mengindikasikan bahwa guru merupakan ujung tombak pendidikan sehingga guru dituntut untuk bekerja secara profesional demi menghasilkan kinerja yang optimal dan mampu mencetak peserta didik yang memiliki wawasan luas sebagai persiapan ketika kembali kepada masyarakat.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang. Indikator iklim kerja yang diuji pengaruhnya terhadap kinerja guru meliputi: kerjasam dengan teman; sarana dan prasarana Madrasah; Kondisi lingkungan; pembagian tugas; kesejahteraan; dan open manajemen. Di antara keenam indikator iklim kerja tersebut, indikator pembagian tugas yang paling besar kontribusinya terhadap kinerja guru (koefisien regresi = 0,488) kemudian diikuti oleh indikator kerjasama dengan teman (koefisien regresi = 0,197) dan yang paling rendah kontribusinya adalah indikator sarana dan prasarana Madrasah (koefisien regresi = -0,727) karena lebih jauh dari angka positif. Meskipun terdapat beberapa indikator yang tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja guru, tetapi semua indikator tersebut saling melengkapi satu sama lain sehingga membentuk iklim kerja kondusif yang dapat memengaruhi kinerja guru.

Indikator pembagian tugas yang paling besar kontribusinya terhadap kinerja guru. Karena dalam pembagian tugas pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang hampir semua guru mendapatkan tugas sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Sedangkan indikator sarana dan prasarana Madrasah memberikan

kontribusi paling sedikit terhadap kinerja guru, ini disebabkan karena sarana dan prasarana pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang masih tergolong kurang baik, ini dibuktikan dengan banyaknya ruang kelas yang berada dalam kondisi rusak ringan bahkan ada beberapa yang sudah tergolong rusak berat.

Besarnya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru tersebut adalah 38,2%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingginya kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang ditentukan oleh iklim kerja yang kondusif. Dengan demikian, semakin kondusif iklim kerja yang tercipta di lingkungan madrasah, semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan. Oleh karena itu, kenyamanan yang dirasakan oleh guru di lingkungan madrasah akan memberikan motivasi kepada mereka untuk melaksanakan tugasnya yang bersifat rutin, yaitu melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Iklim kerja yang kondusif akan menjadikan lingkungan madrasah menjadi nyaman sehingga akan menjadi salah satu pendorong bagi guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Supardi¹ bahwa salah satu aspek penting yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran adalah iklim madrasah. Iklim madrasah yang kondusif adalah iklim yang benar-benar sesuai dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru dan peserta didik. Hal ini mengindikasikan bahwa iklim kerja yang tercipta di madrasah merupakan salah satu aspek yang memberikan pengaruh terhadap kemampuan guru dalam menghasilkan kinerja yang baik.

¹Supardi, *Sekolah Efektif: Konsep Dasar dan Praktiknya* (Cet. II; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), h. 208.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Hasana² yang membuktikan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa iklim kerja dipandang sebagai konsep sistem dinamis artinya iklim disuatu organisasi tidak tetap, namun dapat berubah ke suasana yang lebih baik atau sebaliknya, tergantung pada bagaimana proses interaksi anggota organisasi tersebut. Oleh karena itu, iklim di suatu organisasi tidak akan sama dengan iklim pada organisasi lain, walaupun mungkin keseluruhan aktivitas mereka memiliki karakteristik yang hampir sama. Hal ini disebabkan, karena penggerak kegiatan di organisasi adalah manusia. Lebih lanjut, Khoirunnisa³ dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, semakin baik iklim kerja, semakin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh iklim kerja terhadap kinerja tidak hanya ditemukan pada lembaga pendidikan, tetapi juga pada organisasi umum.

Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan Moh. Ridwan⁴ yang menemukan bahwa iklim kerja di suatu sekolah sangat berpengaruh terhadap tingkah laku guru dan pegawai lainnya. Oleh karena itu, iklim kerja harus mendapat perhatian kepala sekolah. Iklim kerja berpengaruh positif terhadap kelangsungan dan

²Dedeh Sofia Hasana, Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta, *Jurnal Penelitian Pendidikan*, vol. 11 no. 2 (Oktober 2010), h. 85-96. http://jurnal.upi.edu/file/9-Dedeh_Sofia.pdf

³Fauziyah Novia Khoirunnisa, Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo, *Economic Education Analysis Journal*, vol. 4 no. 1 (2014), h. 172-177. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/4694/4330>

⁴Moh. Ridwan, Pengaruh Iklim Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru (Studi pada MA di Kabupaten Cilacap), *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*, vol. 1 no. 2 (Maret 2013), h. 137-144. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/adpen/article/download/172/166>

keuntungan sekolah. Hal ini mengindikasikan bahwa sebuah sekolah hanya akan berkembang dengan baik jika ditunjang dengan iklim kerja yang kondusif. Uraian tersebut menjelaskan bahwa dalam proses pengendalian iklim kerja sekolah, peran kunci ada di kepala sekolah dengan dukungan para guru dan stafnya. Sawianti⁵ dalam penelitiannya membuktikan bahwa iklim sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hasil penelitian Sawianti didukung oleh hasil penelitian ini yang sama-sama membuktikan adanya pengaruh iklim kerja di madrasah terhadap kemampuan guru dalam berkinerja. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian Sumarsono⁶ yang membuktikan iklim sekolah berhubungan signifikan dengan kinerja guru yang menandakan bahwa peningkatan iklim sekolah akan mengakibatkan peningkatan tingkat kinerja guru. Lebih lanjut, Hamid⁷ dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini juga diperkuat temuan Fauziyah Novia Khoirunnisa Siregar dan Partono Thomas telah meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi Di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se-

⁵Ilmi Sawianti, Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone, *Journal of Islamic Education Management*, vol. 5 no. 1 (Juni 2019), h. 22-30. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/EI-idarc/article/view/3494/2332>

⁶Raden Bambang Sumarsono, Iklim Sekolah, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol. 23 no. 6 (September 2012), h. 532-539. <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/05/volume-23-no.-649-56.pdf>

⁷Abdul Hamid, Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung, *Jurnal Al Bayan: Jurnal Jurusan Pendidikan Bahasa Arab*, vol. 6 no. 2 (2014). <https://media.neliti.com/media/publications/73663-ID-pengaruh-iklim-kerja-terhadap-kinerja-gu.pdf>

Kabupaten Wonosobo secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 20,34 %, terdapat pengaruh secara parsial antara iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 28,31 %, dan terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 48,3 %.⁸

Hasil penelitian ini juga diperkuat temuan Yuyuk Liana telah meneliti tentang iklim organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa semua jalur adalah signifikan dan pengaruh tidak langsung yang paling besar adalah pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga diperkuat temuan Garum telah meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di kabupaten Lampung Selatan. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan Kepala Madrasah. Hasil penelitian ini dapat memberikan prediksi bahwa kinerja guru Madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan sangat ditentukan oleh motivasi kerja, iklim kerja, kepemimpinan kepala Madrasah dan kompetensi pedagogik guru.⁹

⁸Uraian lebih lanjut dapat dilihat dalam Fauziyah Novia Khoirunnisa, Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo, *Economic Education Analysis Journal*, vol. 4 no. 1 (2014), h. 172-177. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/4694/4330> (Diakses 19 Mei 2019).

⁹Uraian lebih lanjut dapat dilihat dalam Garum., "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di kabupaten Lampung Selatan", *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Volume 9 Nomor 1*, (Juni 2019), h. 58-75. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/view/4544/2983.html> (Diakses 27 Juli 2019).

Hasil penelitian ini telah mendukung hasil-hasil penelitian sebelumnya sehingga memberikan pemahaman bahwa iklim kerja yang tercipta dengan kondusif dapat menjadi faktor pendukung sehingga memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja guru, ada hubungannya dengan kondusif atau tidaknya iklim kerja yang ada pada lingkungan madrasah. Dengan demikian, kinerja guru dipengaruhi oleh iklim kerja yang kondusif. Dengan terciptanya suasana yang nyaman di lingkungan madrasah, guru pun bisa bekerja dengan maksimal.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Iklim kerja pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba berada pada kategori tinggi dengan persentase 75,2% yang menandakan bahwa iklim kerja tersebut termasuk kondusif.
2. Kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba berada pada kategori tinggi dengan persentase 76,7% yang menandakan bahwa kinerja guru sudah termasuk baik.
3. Iklim kerja pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba berpengaruh terhadap kinerja guru dengan koefisien determinansi sebesar 0,382 sehingga kinerja guru 38,2% ditentukan oleh iklim kerja dan 61,8% ditentukan oleh faktor lain diantaranya kepemimpinan, budaya sekolah, kompetensi guru, motivasi guru

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dirumuskan, penelitian ini mengimplikasikan bahwa kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan diharapkan dapat memberikan perhatian terhadap pentingnya menciptakan iklim kerja yang kondusif di lingkungan madrasah. Selain itu, guru-guru juga diharapkan dapat bekerja sama yang baik agar dalam menciptakan dan mengembangkan iklim kerja yang kondusif agar dapat menjadi pendukung dalam menjalankan tugas di madrasah.

DAFTARPUSTAKA

- Achmad, Roeky. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Cet. XI; Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- As'ad, Muhammad. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty, 2003.
- Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bumi aksara, Jakarta, 2007.
- Darmada dkk., “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Se Kecamatan Mendoyo Kabupaten Jembrana”, *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Pendidikan Dasar* (Volume 3 Tahun 2013), h. 1-12. http://oldpasca.undiksha.ac.id/e-journal/index.php/jurnal_pendas/article/view/594/38.html (Diakses 27 Juli 2019).
- Davis Keith dan John W Newstrom, *Human Behavior at Work, Organizational Behavior Metro*, terj. Agus Dharma, *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2001.
- Dwivedi,R.S. *Dynamk of Human Behavior at Work*. New Delhi: Oxford & IBH Publishing: 1981.
- E. Mulyasa. *Kurikulum Tingkat Satuan PendidikanCet Ke-4*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Emzir, Prof. Dr. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2017.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta, 2010.
- Fisher, D.L & Fraser, B.J, *School Climate*, terj. Daryanto, *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media, 2015. (Diakses 01 Mei 2019).
- Garum., “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di kabupaten Lampung Selatan”, *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Volume 9 Nomor 1*, (Juni 2019), h. 58-75. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/view/4544/2983.html> (Diakses 27 Juli 2019).
- Hamid, Abdul. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung, *Jurnal Al Bayan: Jurnal Jurusan Pendidikan Bahasa Arab*, vol. 6 no. 2 (2014). <https://media.neliti.com/media/publications/73663-ID-pengaruh-iklim-kerja-terhadap-kinerja-gu.pdf> (Diakses 01 Mei 2019).
- Hasana, Dedeh Sofia. Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta, *Jurnal Penelitian Pendidikan*, vol. 11 no. 2 (Oktober 2010), h. 85-96. http://jurnal.upi.edu/file/9-Dedeh_Sofia.pdf (Diakses 01 Mei 2019).

- Hoy W.K. dan C.G.Miskel, *Organizational Behavior in Education* (Boston: Allyn and Bacon, 1995). dikutip dalam Abdul Kadim Masaong dan Arfan A. Tilome, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*. Cet, II; Bandung: Alfabeta, 2011.
- Indrasari, Meithiana. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, ditinjau dari dimensi Organisasi, kreativitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan*, (Yogyakarta: Indomedia Pustaka.2017
- Jurnal Penelitian Pendidikan, *Tabularasa*, PPS UNIMED Vol. No. 2, Desember 2012.
- Kamaludin, Apa yang dimaksud dengan Iklim Organisasi, *Diction Blogging*. <https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-iklim-organisasi/117447>.(25 September 2019)
- Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan terjemah*. Semarang: CV. Toha Putra, 1990.
- Khaeruddin, dkk. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Konsep dan Implementasinya di Madrasah*. Yogyakarta: Pilar Media, 2007.
- Khoirunnisa, Fauziyah Novia Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo, *Economic Education Analysis Journal*, vol. 4 no. 1 (2014), h. 172-177. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/4694/4330>. (Diakses 01 Mei 2019).
- Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama, 2001.
- , *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya, 2008.
- Misbahuddin,. *Analisis Data Penelitian dengan Statistic*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Muhammad, Arni. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Noor, Julianyah. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Karya Ilmiah*. (Cet. V; Jakarta: Kencana, 2015.
- Lyndsay Pinkus, M. Moving Beyond AYP: High School Performance Indicators. *Alliance for Excellent Education*. dikutip dalam Supardi, *Sekolah Efektif*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2015.
- Riadi, Edi. *Statistika Penelitian: Analisis Manual dan IBM SPSS*. Yogyakarta: Andi Offest, 2016.
- Ridwan, Moh. Pengaruh Iklim Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru (Studi pada MA di Kabupaten Cilacap), *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*, vol. 1 no. 2 (Maret 2013), h. 137-144. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/adpen/article/download/172/166>. (Diakses 01 Mei 2019).
- Robbins, S.P. *Organizational Behavior*, terj. Benyamin Molan, *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh, Cetakan Kedua*. Jakarta: Indeks, 2003.

- Sarwono, Jonathan. *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif (menggunakan Prosedur SPSS)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2012.
- Satori, Djam'an dan Aan Qomariah. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cet. II; Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sawianti, Ilmi. Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone, *Journal of Islamic Education Management*, vol. 5 no. 1 (Juni 2019), h. 22-30. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/El-idare/article/view/3494/2332>. (Diakses 01 Mei 2019).
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2009.
- Sekretariat Negara RI, Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang *Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2007.
- Sekretariat Negara RI, Undang -Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*, Sekretariat Negara RI, Jakarta, 2005.
- Sekretariat Negara RI, Undang -Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Sekretariat Negara RI, Jakarta, 2003.
- Stringer, Robert *Leadership and Organizational Climate Upper Saddle River* (Printice Hall: New Jersey), terj. Novianty Jafri, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Gorontalo: Ideas Publishing, 2017) Sudijono, Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Cet. XXIV; Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*. Cet. XXIX; Bandung: Alfabeta, 2017.
- .. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sumantri. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Universitas Padjadjaran, 2004.
- Sumarsono, Raden Bambang. Iklim Sekolah, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol. 23 no. 6 (September 2012), h. 532-539. <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/05/volume-23-no.-649-56.pdf>. (Diakses 01 Mei 2019).
- Supardi. *Sekolah Efektif: Konsep Dasar dan Praktiknya*. Cet. II; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.
- Supriati. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah. Upah Insentif dan Beban Mengajar terhadap Motivasi Kerja Guru di SD 02 Pasuruan*. (Tesis. Universitas WijayaPutra, 2003.
- Surya, Mohamad. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*, Bandung: Pustaka Banyu Quraisy, 2004
- Suryani dan Hendryadi, *Metode Penelitian Kuantitatif. Teori dan Aplikasi pada Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Cet.I; Jakarta: Prenada Media Group, 2015.
- Syafaruddin. *Manajeme Lembaga Pendidikan Islam*. Ciputat: Ciputat Press, 2005.

- Syaodih, Nana. *Pengembangan Kurikulum, Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1997.
- Syarifuddin, *Pengaruh iklim kerja dan disiplin terhadap kinerja Pegawai pada badan pendapatan daerah provinsi Sulawesi tenggara*, Jurnal, Mahasiswa S2 Program Studi Administrasi Pembangunan Konsentrasi Administrasi Pembangunan PPS UHO. (Diakses 01 Mei 2019).
- Uno Hamzah B. & Nina Lamatenggo. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Wanti Simanjuntak, Menciptakan Iklim Kerja yang Kondusif, *Kompasiana Beyond Blogging*.<https://www.kompasiana.com/wantisimanjuntak/55484ed0547b61f0082523ef/menciptakan-iklim-kerja-yang-kondusif>. (25 September 2019)
- Widoyoko, S. Eko Putro. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian* (Cet. I; Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.
- Wirawan. *Budaya dan iklim organisasi: teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Zuhairini, dkk. *Sejarah Pendidikan Islam*. Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2006.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

KISI-KISI INSTRUMEN ANGKET

No	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Jumlah Pernyataan
1	Iklim Kerja	1) Kerjasama dengan teman,	1-6
		2) Sarana dan prasarana Madrasah,	7-11
		3) Kondisi lingkungan,	13-16
		4) Pembagian tugas,	17-21
		5) Kesejahteraan, dan	22-25
		6) Open manajemen	27-29
2	Kinerja Guru	1) Kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan program pengajaran	1-8
		2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran	9-18
		3) Mengevaluasi pembelajaran dan pengayaan	19-26

JENIS ITEM PERNYATAAN

No	Variabel	Indikator	Jenis Pernyataan	
			Positif (+)	Negatif (-)
1	Iklim Kerja	Kerjasama dengan teman,	1,2	4,5,6
		Sarana dan prasarana Madrasah,	7,8,9	10-11
		Kondisi lingkungan,	13,14	15,16
		Pembagian tugas,	17,18,19	20,21
		Kesejahteraan	22,23,24,	25
		Open Manajemen	27,28	29
2	Kinerja Guru	Kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan program pengajaran	1,2,3,5	6,7,8
		Melaksanakan kegiatan pembelajaran	9,10,11,12 ,13,14,15	16,17, 18
		Mengevaluasi pembelajaran dan pengayaan	19,20,21, 22,23	24,25, 26

**INSTRUMEN TENTANG PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA
GURU PADA MADRASAH ALIYAH DI KECAMATAN GANTARANG
KABUPATEN BULUKUMBA**

A. Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan seksama!
2. Anda diminta untuk menilai tingkat kesesuaian diri Anda dengan pernyataan-pernyataan tersebut dengan cara memilih salah satu dari empat alternatif jawaban yang tersedia pada masing-masing pernyataan.
3. Apapun pilihan jawaban Anda tidak akan dinilai “Benar” atau “Salah”. Karena itu Anda diharapkan memberikan jawaban yang benar-benar berdasarkan penilaian Anda sendiri.
4. Beri tanda cek (√) pada kolom di sebelah pernyataan
 SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 RR : Ragu-Ragu
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju
5. Atas waktu, perhatian, dan kesediaan Anda mengisi angket penelitian, kami kami ucapkan terima kasih. Semoga bernilai ibadah di sisi Allah SWT. Aamiin.

B. Identitas Responden

1. Nama Lengkap :
2. Jabatan :
3. Jenis Kelamin :

C. Angket Iklim Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Kerjasama yang baik diantara teman-teman mendorong saya untuk bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
2.	Jika guru mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas, maka dibimbing					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
	oleh kepala sekolah dalam menyelesaikannya.					
4.	Guru tidak pernah berdiskusi tentang materi pembelajaran dengan teman sesama bidang studi.					
5.	Dalam merealisasikan visi dan misi, komite sekolah dan masyarakat sekitarnya mendukung kegiatan sekolah.					
6.	Ketika menghadapi setiap kesulitan, dalam menyelesaikan saya tidak dibantu teman dan pimpinan.					
7.	Setiap guru mendapat fasilitas kerja seperti meja, kursi, lemari, spidol dan lain-lain.					
8.	Laboratorium yang ada di sekolah ini dijadikan tempat untuk melakukan praktek bersama.					
9.	Ruangan tempat saya melakukan aktivitas kerja kondisinya rapih dan bersih.					
10.	Sarana dan prasarana gedung di sekolah ini belum memadai untuk kegiatan pembelajaran.					
11.	Ruangan tempat saya melakukan aktivitas kerja kondisinya belum memadai.					
13.	Saya mampu membuat dan menjelaskan visi dan misi sekolah kepada berbagai pihak untuk kemajuan sekolah ini.					
14.	Guru yang berprestasi dipromosikan menjadi wakil kepala sekolah atau diberikan jabatan-jabatan khusus.					
15.	Saya tidak menentukan target pencapaian tujuan dalam setiap menjalankan pekerjaan.					
16.	Apabila saya melakukan kesalahan dalam menyusun program kerja, maka mendapat teguran dari pimpinan.					
17.	Guru diberikan tugas mengajar sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki.					
18.	Guru yang ditunjuk sebagai wali kelas					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
	adalah yang dianggap mampu dalam membina siswanya.					
19.	Guru di sekolah ini memperoleh kesempatan yang sama dalam melaksanakan tugasnya.					
20.	Guru di sekolah ini belum memperoleh kesempatan yang sama dalam melaksanakan tugasnya.					
21.	Saya belum mengerjakan tugas sesuai dengan sasaran yang di tetapkan.					
22.	Selain menerima gaji, setiap guru memperoleh honor dan transport.					
23.	Setiap guru yang rajin dan berprestasi mendapat penghargaan dari kepala sekolah.					
24.	Penghasilan saya menjadi guru pada saat ini sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarga.					
25.	Tidak semua guru yang rajin dan berprestasi mendapat penghargaan dari kepala sekolah.					
27.	Guru menyampaikan ide/usul sewaktu rapat dinas.					
28.	Guru memberikan masukan untuk sekolah saat rapat.					
29.	Guru merasa belum menyampaikan pendapat saya dengan benar.					

D. Angket Kinerja Guru

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya menyusun program tahunan sesuai dengan mata pelajaran yang saya ampu.					
2.	Saya menyusun program semester setiap awal tahun pelajaran					
3.	Saya merumuskan materi sesuai dengan kompetensi dasar					
5.	Materi pelajaran yang saya cantumkan di RPP sudah di susun secara sistematis					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
6	Saya menentukan metode sesuai dengan tujuan pembelajaran					
7	Sebelum mengajar saya tidak menyiapkan rencana pengajaran.					
8	Saya merasa tidak memiliki kewajiban bahwa sebelum mengajar harus membuat program terlebih dahulu					
9	Sebelum memulai pelajaran saya mengelolah kelas terlebih dahulu					
10	Saya memotivasi siswa pada saat membuka pelajaran					
11	Saya mengawali pelajaran dengan mengaitkan materi sebelumnya					
12	Saya biasa mengajak siswa untuk belajar di luar ruangan					
13	Saya menyajikan materi sesuai dengan langkah proses pembelajaran di RPP					
14	Saya menggunakan metode yang menunjang kreatifitas siswa					
15	Saya biasa menggunakan sumber belajar menurut kebutuhan siswa					
16	Saya memberikan kesimpulan materi di setiap akhir pelajaran					
17	Saya tidak menetapkan materi ajaran berdasarkan karakteris siswa.					
18	Media pembelajaran yang saya gunakan, kadang tidak sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan.					
19	Saya menentukan aspek-aspek hasil belajar siswa yang dievaluasi sesuai tujuan					
20	Saya mengembangkan instrumen evaluasi sesuai indikator					
21	Soal-soal untuk evaluasi dibuat sesuai dengan materi yang sudah diajarkan kepada siswa.					
22	Saya menentukan prosedur evaluasi hasil belajar siswa sesuai dengan KKM					
23	Saya mengadministrasikan setiap evaluasi hasil belajar siswa					
24	Saya memanfaatkan hasil evaluasi guna mencari metode belajar yang lebih efektif					
25	Saya tidak memberikan penilaian sesuai dengan kemampuan siswa.					
26	Saya harus subyektif dalam menilai pekerjaan siswa.					

Lampiran 3

DATA HASIL UJI COBA INSTRUMEN IKLIM KERJA

Res	Butir Instrumen Iklim Kerja																													Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		
1	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	129
2	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	124
3	4	3	4	3	4	4	3	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	120	
4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	115
5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	122	
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	3	124
7	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	119	
8	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	116	
9	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	110	
10	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	5	5	4	5	4	5	3	5	3	3	5	117	
11	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	119	
12	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	2	3	3	4	5	4	4	2	3	3	2	3	3	105	
13	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	108	
14	5	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	124	
15	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	5	4	5	5	4	3	3	5	4	5	5	4	3	4	4	3	3	120	
16	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	123
17	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	123
18	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	126	
19	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	131	
20	5	4	4	5	5	4	3	3	3	4	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	116	
21	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	3	4	5	114
22	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	132
23	3	4	5	4	5	4	5	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	116	
24	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	133
25	4	5	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	118	
26	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	133	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	134	
28	3	4	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	127	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	136	
30	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	131	

Keterangan: Item nomor 3, 12 dan 26 tidak valid sehingga tidak dapat digunakan dalam penelitian

Lampiran 4

DATA HASIL UJI COBA INSTRUMEN KINERJA GURU

Res	Butir Instrumen Kinerja Guru																										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	116
2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	113
3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	110
4	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	105
5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	109
6	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	3	4	111
7	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	108
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	3	4	104
9	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	102
10	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	5	4	5	3	3	3	3	98
11	5	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	104
12	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	5	4	4	2	3	3	2	3	91
13	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	94
14	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	114
15	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	5	4	5	5	4	3	3	5	4	5	5	4	3	4	4	3	109
16	5	5	5	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	104
17	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	115
18	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	115
19	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	120
20	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	110
21	3	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	4	4	5	3	4	103
22	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	112
23	5	4	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	117
24	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	122
25	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	115
26	4	5	5	5	3	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	117
27	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	117
28	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	118
29	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	116
30	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	118

Keterangan: Item nomor 4 tidak valid sehingga tidak dapat digunakan dalam penelitian

18	Sig. (2-tailed) N	.226 30	.597 30	.677 30	.408 30	.456 30	.301 30	.475 30	.001 30	.115 30	.066 30	.236 30	.340 30	.369 30	.391 30	.695 30	.724 30	.012 30	.722 30	.887 30	.391 30	.550 30	.555 30	.069 30	.000 30	1.000 30	.003 30	.000 30	.207 30	.001 30	
Item 19	Correlation Sig. (2-tailed) N	-.116 .542 30	.177 .350 30	.093 .626 30	.017 .928 30	.074 .699 30	-.258 .168 30	.139 .464 30	-.092 .631 30	.038 .841 30	.000 1.000 30	.368 .045 30	.232 .217 30	.019 .922 30	-.104 .584 30	-.008 .967 30	-.105 .574 30	.107 .722 30	.068 .722 30	1 .220 30	.231 .244 30	.133 .483 30	-.033 .863 30	.235 .210 30	.232 .217 30	.785 .000 30	-.056 .769 30	.194 .303 30	.889 .000 30	.396 .030 30	
Item 20	Correlation Sig. (2-tailed) N	.052 .787 30	.284 .128 30	.279 .135 30	.079 .676 30	-.066 .727 30	-.085 .656 30	-.066 .730 30	-.055 .773 30	-.010 .959 30	.240 .202 30	.105 .581 30	.140 .462 30	.311 .094 30	.355 .055 30	.139 .465 30	.189 .316 30	.218 .248 30	-.027 .887 30	.231 .220 30	1 .182 30	.250 .982 30	-.004 .248 30	.218 .100 30	.306 .763 30	.057 .283 30	.218 .248 30	-.055 .773 30	.184 .331 30	.376 .041 30	
Item 21	Correlation Sig. (2-tailed) N	.013 .945 30	.077 .685 30	-.081 .670 30	.136 .475 30	-.024 .899 30	.123 .517 30	-.013 .946 30	.255 .174 30	.158 .405 30	.174 .358 30	.229 .224 30	.304 .102 30	-.016 .932 30	.773 .000 30	.250 .182 30	.482 .007 30	.174 .359 30	.163 .391 30	-.220 .244 30	.250 .182 30	1 .221 30	.345 .062 30	-.014 .940 30	.036 .851 30	-.515 .004 30	.107 .574 30	.105 .581 30	-.188 .319 30	.338 .068 30	
Item 22	Correlation Sig. (2-tailed) N	-.115 .546 30	.250 .182 30	.246 .190 30	-.113 .553 30	.381 .038 30	.299 .109 30	.179 .344 30	-.049 .799 30	.165 .382 30	.106 .579 30	.246 .189 30	-.094 .621 30	-.023 .904 30	.221 .241 30	.755 .000 30	.334 .071 30	.030 .876 30	-.114 .550 30	.133 .483 30	-.004 .982 30	.221 .241 30	1 .087 30	.087 .647 30	-.078 .681 30	-.058 .761 30	-.089 .639 30	.030 .876 30	-.049 .799 30	.019 .920 30	.316 .089 30
Item 23	Correlation Sig. (2-tailed) N	-.013 .948 30	-.059 .758 30	.139 .465 30	.243 .196 30	.069 .718 30	.088 .645 30	-.124 .515 30	.199 .291 30	-.041 .830 30	.298 .110 30	.072 .704 30	.068 .721 30	-.016 .935 30	.259 .167 30	.099 .603 30	.862 .000 30	.368 .045 30	-.112 .555 30	-.033 .863 30	.218 .248 30	.345 .062 30	.087 .647 30	1 .125 30	.286 .721 30	-.068 .118 30	.000 .118 30	.292 .765 30	-.057 .815 30	-.045 .048 30	.364 .048 30
Item 24	Correlation Sig. (2-tailed) N	-.044 .818 30	-.073 .700 30	-.115 .544 30	.193 .308 30	-.034 .878 30	.029 .878 30	.043 .823 30	-.048 .803 30	.165 .384 30	.144 .447 30	.136 .475 30	.054 .776 30	-.220 .222 30	.010 .959 30	.065 .000 30	.817 .336 30	.235 .210 30	.306 .100 30	-.014 .940 30	-.078 .681 30	.286 .125 30	1 .101 30	.305 .101 30	-.349 .059 30	.817 .000 30	.327 .078 30	.346 .061 30	.474 .008 30		
Item 25	Correlation Sig. (2-tailed) N	.239 .203 30	.152 .422 30	.000 1.000 30	.290 .120 30	-.057 .566 30	.109 .566 30	.251 .181 30	.396 .030 30	.203 .281 30	.315 .090 30	.225 .231 30	.315 .090 30	.125 .510 30	.057 .763 30	.000 1.000 30	.463 .010 30	.850 .000 30	.232 .217 30	.057 .763 30	.036 .851 30	-.058 .761 30	-.068 .721 30	.305 .101 30	1 .359 30	.174 .359 30	.542 .002 30	.838 .000 30	.227 .228 30	.650 .000 30	
Item 26	Correlation Sig. (2-tailed) N	-.128 .499 30	.150 .428 30	.158 .405 30	-.073 .701 30	-.000 1.000 30	-.149 .431 30	-.190 .315 30	-.073 .702 30	.000 1.000 30	-.085 .657 30	.062 .746 30	.000 1.000 30	.079 .677 30	-.441 .015 30	-.203 .283 30	-.130 .494 30	.000 1.000 30	.785 .000 30	-.203 .283 30	-.515 .004 30	-.089 .639 30	.000 1.000 30	.349 .059 30	-.174 .359 30	1 .359 30	.130 .494 30	.073 .702 30	.743 .000 30	.235 .211 30	
Item 27	Correlation Sig. (2-tailed) N	.103 .588 30	-.091 .633 30	-.107 .572 30	.370 .044 30	-.064 .737 30	.190 .315 30	.061 .748 30	.123 .516 30	.006 .974 30	.230 .221 30	.269 .151 30	-.121 .524 30	.113 .553 30	-.094 .623 30	.034 .860 30	.243 .196 30	.941 .000 30	.517 .003 30	.056 .769 30	.218 .248 30	.107 .876 30	.030 .118 30	.292 .000 30	.817 .002 30	.542 .494 30	1 .003 30	.520 .401 30	.159 .001 30	.595 .001 30	
Item 28	Correlation Sig. (2-tailed) N	.201 .288 30	.128 .502 30	.000 1.000 30	.169 .372 30	-.048 .802 30	.091 .631 30	.146 .441 30	.480 .007 30	.313 .092 30	.259 .168 30	.327 .078 30	.189 .317 30	.102 .590 30	-.105 .581 30	-.055 .773 30	.000 1.000 30	.520 .003 30	.932 .303 30	.194 .773 30	-.055 .581 30	.105 .799 30	-.049 .765 30	-.057 .078 30	.327 .000 30	.838 .702 30	.520 .003 30	1 .099 30	.307 .000 30	.621 .000 30	
Item 29	Correlation Sig. (2-tailed) N	-.079 .679 30	.280 .133 30	.126 .507 30	-.008 .967 30	-.075 .694 30	-.275 .141 30	-.007 .972 30	.074 .698 30	.100 .598 30	-.068 .723 30	.316 .089 30	.204 .280 30	-.135 .476 30	-.188 .319 30	-.059 .755 30	-.214 .256 30	.211 .263 30	.237 .207 30	.889 .000 30	.184 .331 30	-.188 .319 30	.019 .920 30	-.045 .815 30	.346 .061 30	.227 .228 30	.743 .000 30	.159 .401 30	.307 .099 30	1 .032 30	.393 .032 30
Iklim Kerja	Correlation Sig. (2-tailed) N	.321 .083 30	.341 .066 30	.242 .197 30	.373 .043 30	.315 .090 30	.343 .063 30	.347 .060 30	.362 .049 30	.432 .017 30	.417 .022 30	.534 .002 30	.268 .151 30	.315 .090 30	-.331 .074 30	.350 .058 30	.382 .037 30	.601 .000 30	.589 .001 30	.396 .030 30	.376 .041 30	.338 .068 30	.316 .089 30	.364 .048 30	.474 .008 30	.650 .000 30	.235 .211 30	.595 .001 30	.621 .000 30	.393 .032 30	1 30

Keterangan: Instrumen pada item 3, 12 dan 26 tidak valid karena r_{xy} lebih kecil dari 0,30 sehingga ketiga item tersebut dieliminasi dan tidak digunakan untuk mengukur variabel iklim kerja. Pernyataan masing-masing item tersebut sebagai berikut:

Item 3: Dalam menunjang keberhasilan pembelajaran, semua aparat sekolah yang berada di sekolah ini terdapat kerja sama yang baik.

$$(r_{xy} = 0,242 < 0,30).$$

Item 12: Dalam menjalankan tugasnya disekolah ini guru diberikan kewenangan penuh oleh kepala sekolah. ($r_{xy} = 0,268 < 0,30$).

Item 26: Penghasilan menjadi guru pada saat ini belum dapat memenuhi kebutuhan keluarga ($r_{xy} = 0,235 < 0,30$).

HASIL PENGUJIAN VALIDITAS INSTRUMEN KINERJA GURU MELALUI SPSS

Correlations

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Kinerja Guru
Item 1	Correlation Sig. (2-tailed) N	.111 .560 30	.351 .057 30	-.239 .203 30	.463 .010 30	-.054 .776 30	.485 .007 30	.064 .736 30	.200 .289 30	-.144 .449 30	-.056 .770 30	-.020 .918 30	.343 .064 30	.170 .369 30	.290 .120 30	.098 .608 30	-.046 .808 30	-.180 .342 30	.158 .403 30	.336 .070 30	.171 .368 30	.246 .189 30	.219 .246 30	.178 .347 30	.187 .324 30	.223 .236 30	.387 .034 30
Item 2	Correlation Sig. (2-tailed) N	.111 .560 30	1 .448 30	.102 .591 30	-.038 .844 30	.117 .954 30	.011 .046 30	.140 .338 30	.184 .329 30	-.051 .787 30	-.214 .257 30	-.198 .293 30	-.229 .224 30	.157 .408 30	.397 .030 30	.169 .371 30	.384 .036 30	.211 .264 30	.146 .441 30	.031 .871 30	.243 .196 30	.158 .405 30	.202 .286 30	.235 .210 30	.455 .012 30	.133 .483 30	.370 .044 30
Item 3	Correlation Sig. (2-tailed) N	.351 .057 30	.144 .448 30	1 .401 30	.277 .139 30	.187 .323 30	.367 .046 30	.181 .338 30	.179 .343 30	-.234 .213 30	-.104 .584 30	.043 .820 30	.157 .407 30	.035 .853 30	.135 .477 30	-.025 .894 30	.046 .046 30	-.326 .079 30	.043 .822 30	.074 .696 30	.206 .274 30	.123 .518 30	.014 .940 30	.034 .857 30	.011 .953 30	.117 .540 30	.311 .094 30
Item 4	Correlation Sig. (2-tailed) N	-.239 .203 30	.102 .591 30	.401 .028 30	1 .081 30	.108 .571 30	.094 .621 30	.134 .481 30	.072 .707 30	.023 .902 30	.199 .293 30	.234 .214 30	.058 .457 30	-.019 .922 30	-.023 .905 30	-.138 .467 30	.114 .549 30	.071 .710 30	.033 .861 30	.216 .251 30	.110 .562 30	-.147 .438 30	-.046 .808 30	.087 .649 30	-.131 .491 30	.215 .254 30	
Item 5	Correlation Sig. (2-tailed) N	.463 .010 30	-.038 .844 30	.277 .139 30	1 .081 30	-.059 .756 30	.803 .000 30	-.081 .669 30	.013 .946 30	-.329 .076 30	.391 .033 30	-.048 .801 30	-.126 .385 30	.004 .507 30	.357 .984 30	-.050 .053 30	-.174 .359 30	.124 .513 30	.302 .104 30	-.216 .252 30	.008 .966 30	.326 .079 30	.120 .527 30	-.002 .991 30	.333 .072 30	.301 .106 30	
Item 6	Correlation Sig. (2-tailed) N	-.054 .776 30	.117 .540 30	.187 .323 30	-.108 .571 30	1 .756 30	.145 .443 30	.431 .017 30	.180 .342 30	.217 .250 30	.036 .850 30	-.040 .833 30	.218 .247 30	.212 .260 30	.187 .322 30	.230 .222 30	.063 .740 30	-.034 .860 30	.159 .401 30	.207 .273 30	.191 .312 30	.170 .368 30	.119 .532 30	.048 .803 30	.173 .360 30	.243 .197 30	.373 .043 30
Item 7	Correlation Sig. (2-tailed) N	.485 .007 30	.011 .954 30	.367 .046 30	.094 .621 30	.803 .000 30	1 .443 30	.024 .902 30	-.009 .962 30	-.225 .233 30	.366 .046 30	-.079 .679 30	.111 .559 30	.043 .822 30	.226 .032 30	.393 .913 30	.021 .354 30	-.175 .946 30	-.013 .476 30	.135 .743 30	-.062 .335 30	.182 .049 30	.363 .026 30	.405 .481 30	.134 .008 30	.476 .014 30	.443 .014 30
Item 8	Correlation Sig. (2-tailed) N	.064 .736 30	.140 .461 30	.181 .338 30	-.134 .481 30	-.081 .669 30	.431 .017 30	1 .902 30	-.004 .981 30	-.111 .559 30	-.111 .759 30	.058 .075 30	.329 .067 30	.338 .067 30	.298 .110 30	.194 .304 30	.215 .254 30	-.033 .865 30	-.167 .377 30	.067 .725 30	-.247 .188 30	.340 .066 30	-.147 .438 30	.123 .516 30	.219 .245 30	.288 .123 30	.371 .043 30
Item 9	Correlation Sig. (2-tailed) N	.200 .289 30	.184 .329 30	.179 .343 30	.072 .707 30	.013 .946 30	.180 .342 30	-.009 .981 30	1 .002 30	.537 .002 30	.133 .485 30	.464 .010 30	.155 .415 30	.351 .057 30	.365 .047 30	.390 .033 30	.263 .161 30	.448 .013 30	.180 .341 30	.059 .755 30	.177 .349 30	.448 .013 30	.219 .244 30	.307 .098 30	.413 .023 30	.612 .000 30	
Item 10	Correlation Sig. (2-tailed) N	-.144 .449 30	-.051 .787 30	-.234 .213 30	.023 .902 30	-.329 .076 30	.217 .250 30	-.225 .233 30	1 .559 30	.537 .002 30	.296 .112 30	.372 .043 30	.106 .576 30	.170 .369 30	.150 .430 30	.442 .014 30	-.108 .570 30	.065 .732 30	.352 .056 30	.134 .479 30	.078 .684 30	.096 .616 30	.315 .090 30	-.054 .776 30	.187 .324 30	.381 .038 30	.323 .082 30
Item 11	Correlation Sig. (2-tailed) N	-.056 .770 30	-.214 .257 30	-.104 .584 30	.199 .293 30	.391 .033 30	.036 .850 30	.366 .046 30	-.111 .559 30	.133 .485 30	.296 .112 30	1 .352 30	.176 .233 30	.090 .635 30	.150 .430 30	.442 .014 30	-.278 .138 30	.229 .224 30	.061 .747 30	.235 .211 30	-.016 .935 30	.171 .366 30	.315 .090 30	-.054 .776 30	.187 .324 30	.381 .038 30	.344 .062 30
Item 12	Correlation Sig. (2-tailed) N	-.020 .918 30	-.198 .293 30	.043 .820 30	.234 .214 30	-.048 .801 30	-.040 .833 30	-.079 .679 30	.058 .010 30	.464 .043 30	.372 .352 30	.176 .352 30	1 .008 30	.473 .576 30	.106 .365 30	.172 .211 30	-.034 .857 30	.200 .290 30	.560 .001 30	.336 .069 30	-.103 .587 30	.117 .537 30	.257 .170 30	-.155 .414 30	.205 .278 30	.175 .354 30	.361 .050 30
Item 13	Correlation Sig. (2-tailed) N	.343 .064 30	-.229 .224 30	.157 .407 30	.141 .457 30	.164 .385 30	.218 .247 30	.111 .559 30	.329 .075 30	.281 .133 30	.106 .576 30	.225 .233 30	.473 .008 30	1 .366 30	.171 .767 30	.057 .716 30	.069 .716 30	-.228 .226 30	-.044 .818 30	.404 .027 30	.677 .000 30	.062 .743 30	.122 .522 30	.026 .892 30	-.094 .705 30	.072 .781 30	.358 .052 30
Item 14	Correlation Sig. (2-tailed) N	.170 .369 30	.157 .408 30	.035 .853 30	.058 .760 30	-.126 .507 30	.212 .260 30	.043 .822 30	.338 .067 30	.155 .415 30	.170 .369 30	.090 .635 30	.106 .576 30	1 .366 30	.309 .096 30	-.010 .957 30	.112 .557 30	.237 .208 30	.164 .387 30	-.030 .873 30	.814 .000 30	.118 .533 30	.064 .737 30	.084 .659 30	.213 .259 30	.119 .531 30	.406 .026 30
Item 15	Correlation Sig. (2-tailed) N	.290 .120 30	.397 .030 30	.135 .477 30	-.019 .922 30	.004 .984 30	.187 .322 30	.226 .229 30	.298 .110 30	.351 .057 30	.150 .430 30	.172 .365 30	.057 .767 30	.309 .096 30	1 .309 30	.403 .027 30	.344 .062 30	.339 .639 30	.144 .447 30	.134 .480 30	.346 .061 30	.826 .000 30	.518 .003 30	.383 .037 30	.921 .000 30	.545 .002 30	.765 .000 30
Item 16	Correlation Sig. (2-tailed) N	.098 .608 30	.169 .371 30	-.025 .894 30	-.023 .905 30	.357 .053 30	.230 .222 30	.393 .032 30	.194 .304 30	.365 .047 30	.442 .014 30	.211 .264 30	.069 .716 30	-.010 .957 30	.403 .027 30	1 .309 30	.347 .060 30	.096 .614 30	.272 .146 30	.263 .160 30	-.121 .523 30	.276 .140 30	.824 .000 30	.242 .197 30	.455 .011 30	.900 .000 30	.671 .000 30
Item 17	Correlation Sig. (2-tailed) N	-.046 .808 30	.384 .036 30	.046 .811 30	-.138 .467 30	-.050 .791 30	.063 .740 30	.021 .913 30	.215 .254 30	.390 .033 30	-.108 .570 30	-.278 .138 30	-.034 .857 30	-.228 .226 30	.112 .557 30	.344 .062 30	.347 .060 30	1 .169 30	-.258 .531 30	-.119 .157 30	-.265 .668 30	.082 .262 30	.212 .015 30	.439 .001 30	.583 .131 30	.282 .023 30	.414 .031 30

Lampiran 7

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL IKLIM KERJA

Resp	Skor Responden Berdasarkan Item Pernyataan																											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	Jumlah	
1	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	98
2	3	3	5	5	4	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	106
3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	99	
4	5	5	3	5	2	3	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	5	4	4	3	4	105	
5	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	105	
6	3	4	2	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	5	4	3	5	3	3	5	5	5	5	5	4	102	
7	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	5	5	4	4	5	105	
8	4	3	3	4	3	3	3	4	5	5	3	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	5	3	4	3	97	
9	5	2	4	5	4	4	2	3	5	5	5	5	4	3	2	3	5	4	4	5	5	4	3	2	3	4	100	
10	3	3	4	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	101	
11	4	4	3	4	5	3	3	3	5	3	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	5	2	4	4	3	99	
12	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	4	3	4	5	3	3	4	3	3	86	
13	5	5	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	3	5	5	3	102	
14	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	3	3	4	4	5	3	3	3	5	3	5	4	4	4	5	4	106	
15	3	3	4	5	5	3	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	99	
16	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	5	5	4	2	3	4	4	4	100	
17	2	3	5	3	3	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	5	2	3	4	5	98	
18	3	2	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	4	5	88	
19	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	5	2	3	4	3	5	3	3	87	
20	4	3	5	3	4	3	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	2	4	3	3	3	5	99	
21	4	4	3	2	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	100	
22	3	4	4	3	5	3	5	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	105	
23	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	3	5	3	4	4	5	5	3	3	4	4	3	96	
24	5	3	4	3	4	3	4	4	2	5	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	106	
25	5	5	5	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	5	5	5	105	
26	5	5	4	4	3	4	4	3	3	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	5	4	4	96	
27	4	3	4	4	3	5	3	3	3	3	5	4	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	94	
28	4	2	4	4	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	2	5	4	94	
29	4	2	3	4	2	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	5	4	3	3	5	2	5	3	95	
30	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	5	4	3	3	5	4	5	99	

31	3	3	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	105	
32	5	3	3	3	3	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	5	5	3	3	3	99
33	3	2	5	4	5	5	5	4	3	4	4	3	3	5	5	3	4	3	4	3	4	3	5	2	4	5	100
34	3	3	5	3	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	5	3	5	4	5	99
35	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	5	3	3	2	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	5	3	98
36	5	3	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3	5	4	3	5	4	101
37	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	97
38	2	5	5	3	3	4	5	4	4	2	3	3	4	5	5	3	3	5	3	5	5	4	3	5	4	5	102
39	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	5	98
40	5	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	5	4	3	2	4	3	5	101
41	4	5	3	5	4	3	2	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	95
42	3	3	3	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	91
43	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	100
44	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	4	5	3	4	2	5	3	5	4	3	100
45	4	5	3	5	3	5	2	3	3	4	3	4	3	3	5	4	4	5	5	5	3	2	3	5	4	3	98
46	4	3	4	5	3	5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	3	4	97
47	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	5	4	97
48	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	95
49	4	5	3	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	3	5	5	3	99
50	3	4	5	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	104
51	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	86
52	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	3	3	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	5	97
53	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	106
54	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3	4	2	4	4	3	4	3	5	5	4	5	5	4	3	98
55	3	5	5	2	4	3	5	3	2	3	4	4	2	5	5	2	3	3	3	3	4	3	3	5	4	5	93
56	3	4	4	2	4	3	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	99
57	4	4	4	2	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	5	4	99
58	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	5	4	4	3	2	4	4	4	4	3	5	3	5	3	87
59	3	4	3	5	4	3	3	4	5	3	4	3	5	4	3	4	3	3	3	5	3	5	5	4	5	4	100
60	3	4	5	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	3	5	4	3	4	4	5	5	99
61	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	5	96
62	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	87
63	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	96
64	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	4	4	3	96

65	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	5	3	3	3	5	95	
66	5	5	3	5	3	4	3	4	4	4	3	5	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	97	
67	3	3	4	3	4	5	2	3	3	3	3	4	5	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	93	
68	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	3	4	93	
69	4	5	4	3	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	5	3	4	4	100
70	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	3	3	4	94	
71	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	2	3	4	2	3	3	4	3	3	4	88	
72	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	3	5	5	3	3	4	4	3	3	3	5	4	4	5	3	3	97	
73	5	5	3	5	3	4	3	3	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	3	98	
74	3	5	4	4	4	5	2	4	3	3	4	3	5	4	2	4	3	4	3	3	5	4	4	5	4	4	98	
75	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	3	5	4	3	4	99	
Jumlah																										7339		

Lampiran 8

DATA HASIL PENELITIAN KINERJA GURU

Resp	Skor Responden Berdasarkan Item Pernyataan																									Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	4	3	5	2	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	88
2	3	2	3	3	5	5	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	91
3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	86
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	88
5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	96
6	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	96
7	3	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	3	5	4	5	3	4	4	5	101
8	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	96
9	5	5	4	5	2	3	4	5	4	4	2	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	5	4	3	100
10	4	3	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	99
11	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	5	4	3	5	3	3	5	5	5	5	99
12	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	4	4	4	3	3	5	4	5	5	3	93
13	5	4	3	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	5	3	3	3	4	4	4	97
14	3	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	3	3	3	5	5	2	4	5	5	5	3	3	4	4	101
15	4	3	3	3	3	3	4	5	5	3	5	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	98
16	5	4	2	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	3	3	3	4	3	5	96
17	3	4	5	2	3	4	5	3	3	5	4	3	4	4	3	3	5	5	3	4	4	3	5	4	5	96
18	2	3	3	3	2	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	2	5	4	5	5	5	4	3	4	4	94
19	2	3	4	5	5	4	3	3	3	4	3	2	4	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	93
20	3	2	4	4	3	3	5	3	4	3	4	5	5	3	3	4	4	5	5	3	3	4	5	4	4	95
21	4	3	5	4	4	4	3	2	5	4	4	5	3	3	4	3	3	5	4	4	5	4	3	4	4	96
22	5	4	2	3	4	4	4	3	5	3	5	4	5	4	4	4	3	3	5	5	4	5	4	3	4	99
23	5	5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	5	3	95
24	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	3	3	4	5	106
25	2	3	4	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	104
26	3	2	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5	2	3	3	5	5	5	4	3	4	93
27	4	3	3	4	3	5	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	5	5	91
28	3	4	5	4	2	5	4	4	3	5	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	5	3	93
29	4	3	3	4	2	5	3	4	2	5	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	94
30	5	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	99

31	5	5	4	3	3	4	5	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	102	
32	4	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	96
33	3	4	3	3	2	4	5	4	5	5	5	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	5	97
34	4	3	5	3	5	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	3	103
35	4	5	4	4	3	5	3	3	3	4	4	3	4	4	5	3	5	3	5	4	4	5	3	5	2	97
36	3	3	5	5	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	5	3	98
37	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	93
38	5	5	4	2	5	4	5	3	3	4	5	3	3	5	3	5	4	4	4	5	3	3	3	4	5	99
39	4	3	2	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	93
40	5	4	3	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	3	100
41	4	3	3	4	5	3	3	5	4	3	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	95
42	3	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	92
43	3	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	5	97
44	4	2	5	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	97
45	5	3	2	4	5	4	3	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	3	4	3	3	98
46	3	3	5	4	3	3	4	5	3	5	3	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	5	4	3	93
47	3	4	3	3	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	91
48	4	5	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	97
49	5	3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	102
50	3	4	5	3	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	4	5	99
51	3	3	3	4	4	3	5	3	3	5	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	4	87
52	4	3	3	4	3	3	5	4	3	5	4	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	5	3	92
53	4	5	4	5	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	101
54	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	101
55	3	4	3	3	5	4	5	5	4	3	5	3	3	3	3	5	4	3	5	3	3	4	4	3	5	95
56	3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	3	3	4	5	5	97
57	4	3	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	3	100
58	4	5	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	5	4	95
59	5	3	5	3	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	3	3	4	3	5	4	99
60	5	4	3	3	4	5	5	5	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	95
61	3	3	2	4	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	91
62	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	87
63	2	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	87
64	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5	4	91

65	5	4	5	5	5	3	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	101
66	3	3	3	5	5	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	95
67	3	5	4	3	5	4	4	5	4	5	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4	96
68	4	3	3	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	5	4	96
69	5	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	5	4	97
70	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	99
71	2	3	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	94
72	3	5	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	5	5	3	92
73	3	3	3	5	5	4	3	5	3	4	3	3	3	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	5	4	96
74	3	5	4	3	5	4	4	5	4	5	2	4	3	4	3	5	4	4	5	3	3	4	3	5	4	98
75	4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	94
Jumlah																								7188		

Lampiran 9

DAFTAR RESPONDEN UJI COBA *

No	Nama Guru	JK
1	Ahmad Sumarlin, S.Pd	L
2	Darfin, S.Pd.I	L
3	Andi Nasrum, S. Pd	L
4	Andi Nurwalidah, S.Pd	P
5	Drs. Muh. Abduh	L
6	Fitriani, S. Pd	P
7	Ismail, S. Ag	L
8	Junaeda, S.Pd	P
9	Muhammad Saleh, S. Pd	L
10	Muhammad Yusuf, S.Pd.I	L
11	Nur Asma Hasni, S. Pd I	P
12	Sahir, S.Pd	L
13	Syamsinar, S. Pd I	P
14	Mahdi Nawir, S. Pd	L
15	Hasbi	L
16	Andi Sri Rahayu, S.Pd	P
17	Nursyamsi, S.Pd	P
18	Abdul Efendi, S. Pd	L
19	Dra. Aminah, S. Pd. I	P
20	H. Syaharuddin, S. Pd. I	L
21	Mukri Pahmi, S. Pd	L
22	Norma T, S. Pd	P
23	Nurlina, S. Pd. I	P
24	Sukmawati, S. Pd. I	P
25	Syarifuddin, S. Ag	L
26	Yulianti, SE, S. Pd. I	P
27	Nursadar, S. Pd. I	P
28	Akmal Hidayat, S. Pd	L
29	Yasir Husain, S. Pd. I	L
30	Muhajirah Yuridin, S. Pd	P

* Dokumentasi Diambil dari Keadaan Guru pada Madrasah Aliyah Kecamatan Kindang Kabupaten Bulukumba.

Lampiran 10

DAFTAR RESPONDEN PENELITIAN[†]

A. Data Pendidik Madrasah Aliyah Guppi Batuara

No	Nama Pendidik	JK	Tempat, Tgl Lahir	Jabatan	Status
1	Muhammad Imran HM, S.Ag, M.Pd.I	L	Bonto- Bonto,19/09/1971	Kepala Madrasah	PNS
2	Muhlis HM, S. Ag. M.Pd.I	L	Bulukumba,10/09/1975	Wakil Kepala Madrasah/Guru Bidang Studi	PNS
3	Anwar, S. Pd.I	L	Gattareng, 08/01/1980	Guru Bidang Studi/Wali Kelas	GTY
4	Darmawati, S.Pd.I	P	Bulukumba, 20/04/1995	Guru Bidang Studi	GTY
5	Harnawati, S. Pd.I	P	Bocco-Boccoe, 27/10/1982	Guru Bidang Studi/Wali Kelas	GTY
6	Mardianah, S. Pd.	P	Palimassang, 23/10/1983	Guru Bidang Studi/Wali Kelas	GTY
7	Marzuki HIS, S. Pd.I	L	Bulukumba, 19/04/1977	Guru Bidang Studi	GTY
8	Muh. Tawil, S. Pd.	L	Bulukumba,07/11/1982	Guru Bidang Studi/Wali Kelas	GTY
9	Milawati, S. Pd.	P	Bulukumba, 08/09/1992	Guru Bidang Studi	GTY
10	Paisah Tawil, S. Pd.I	P	Bocco-Boccoe, 08/05/1978	Guru Bidang Studi/Wali Kelas	GTY
11	Selfia Fahmi	P	Bulukumba, 01/01/1997	Guru Bidang Studi	GTY
12	Erliani, S. Pd	P	Malewang, 14/08/1995	Guru Bidang Studi	GTY
13	Ilna Mutiara, S. Pd	P	Bulukumba, 12/11/1995	Guru Bidang Studi	GTY
14	Afdaliyah Abbas, S.Pd	P	Bulukumba,01/05/1993	Guru Bidang Studi	GTY
15	Hafsah, S.Pd.I	P	Gattareng,15/11/1981	Guru Bidang Studi	GTY
16	Jumariah, S.Pd	P	Bulukumba, 05/01/1982	Guru Bidang Studi	GTY
17	Nurliah, S.Pd	P	Dauleng, 27/12/1972	Guru Bidang Studi	PNS
18	Yulisma, S.Pd	P	Ponre, 01/03/1983	Guru Bidang Studi/Wali Kelas	GTY

[†]Dokumentasi Diambil dari Keadaan Guru pada Madrasah Aliyah Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba.

B. Data Pendidik Madrasah Aliyah DDI Baburridha Sawere

No	Nama Pendidik	JK	Tempat, Tgl Lahir	Jabatan	Status
1	H. Nasrullah Nonci, Lc	L	Bulukumba,12/07/1961	Kepala Madrasah	GTY
2	Anwar, S. Pd	L	Bulukumba, 14/02/1991	Wakil Kepala Madrasah/Guru Bidang Studi	GTY
3	Johra, S. Pd.I	P	Bulukumba,19/02/1985	Guru Bidang Studi	GTY
4	Nurjaya, S. Pd	P	Bulukumba,05/11/1987	Guru Bidang Studi	GTY
5	Nurlaela, S. Pd.I	P	Bulukumba,21/01/1982	Guru Bidang Studi	GTY
6	Muh. Irham	P	Bulukumba, 08/12/1997	Guru Bidang Studi/Wali Kelas	GTY
7	Syafaruddin, S. Pd	L	Bantaeng, 22/05/1987	Guru Bidang Studi/Wali Kelas	GTY
8	Akbar, S.PdI	L	Bulukumba, 07/10/1982	Guru Bidang Studi	GTY
9	Dina, S. Pd.I	P	Bulukumba, 07/05/1985	Guru Bidang Studi	GTY
10	Juliana, S. Pd.I	P	Bulukumba,09/09/1986	Guru Bidang Studi	GTY
11	Khaerani, S. Pd	P	Bantaeng, 22/06/1990	Guru Bidang Studi	GTY
12	Muhammad Anas S. Pd.I	L	Sawere, 27/05/1976	Guru Bidang Studi	GTY
13	Nur Ilmi, S. Ag	P	Bantaeng, 07/07/1978	Guru Bidang Studi	GTY
14	Nur Linda, S. Pd.I	P	Bulukumba, 04/01/1976	Guru Bidang Studi	GTY
15	Nursyamsi, S. Pd	P	Bantaeng, 12/05/1989	Guru Bidang Studi/Wali Kelas	GTY
16	Syamsuddin, S. Pd	L	Bulukumba, 20/08/1982	Guru Bidang Studi	GTY

C. Data Pendidik Madrasah Aliyah Guppi Gunung Jati

No	Nama Pendidik	JK	Tempat, Tgl Lahir	Jabatan	Status
1	Ramli, S. Ag, M. Pd. I	L	Bulukumba,05/11/1970	Kepala Madrasah	PNS
2	Husriani Bakri, S. Ag.	P	Bontomacinna, 17/06/1969	Wakil Kepala Madrasah/Guru Bidang Studi	PNS
3	Hatmawati, S. Pd.	P	Bulukumba, 26/08/1981	Guru Bidang Studi/Wali Kelas	GTY

4	Irnawati, S. Pd.	P	Bulukumba, 26/06/1985	Guru Bidang Studi	GTY
5	Jusmiati, S. Pd	P	Bulukumba, 20/10/1989	Guru Bidang Studi	GTY
6	Kamsina, S. Pd	P	Bulukumba, 02/12/1990	Guru Bidang Studi/Wali Kelas	GTY
7	Musfira Aris, S. Pd.	P	Bulukumba, 30/10/1987	Guru Bidang Studi/Wali Kelas	GTY
8	Arianto Karim, S.Pd.	L	Bulukumba, 05/05/1975	Guru Bidang Studi	PNS
9	Israwati A.	P	Bontomangape, 19/04/1990	Guru Bidang Studi	GTY
10	Khaerul Bariah	P	Bulukumba, 04/12/1984	Guru Bidang Studi	GTY

D. Data Pendidik Madrasah Aliyah Ulil Amwal

No	Nama Pendidik	JK	Tempat, Tgl Lahir	Jabatan	Status
1	Jasman, A.md.SE	L	Bulukumba, 07/07/1977	Kepala Madrasah	GTY
2	Normawati, S.Pd	P	Bulukumba, 21/03/1985	Wakil Kepala Madrasah/Guru Bidang Studi	GTY
3	Bahrir, S.Pd	L	Bulukumba, 06/08/1984	Guru Bidang Studi	GTY
4	Budi Anriani, S.Si	P	Sopa, 04/05/1987	Guru Bidang Studi	GTY
5	Iskar, S.Pd	L	Dampang, 04/06/1990	Guru Bidang Studi	GTY
6	Susi Susanti, S.Pd	P	Bulukumba, 09/01/1988	Guru Bidang Studi/Wali	GTY
7	Risnawati. S.Pd	P	Bingka Rongo, 27/05/1991	Guru Bidang Studi/Wali Kelas	GTY
8	Risna Syakira, S.Pd	P	Anrihua, 16/07/1991	Guru Bidang Studi	GTY
9	Elnawati, S.Pd.I	P	Buhung Luara, 15/08/1988	Guru Bidang Studi	GTY
10	Munadira, S.Pd	P	Bulukumba, 18/02/1993	Guru Bidang Studi	GTY
11	Yulfani, S.Pd	P	Bulukumba, 07/05/1989	Guru Bidang Studi	GTY
12	Abd Wahid, S.Pd	L	Bulukumba,	Guru Bidang	GTY

			04/07/1994	Studi	
13	Rasdiana, S.Pd	P	Bulukumba, 01/01/1986	Guru Bidang Studi	GTY
14	Nur Ihwana, S.Pd	P	Bonto Ulu, 28/01/1991	Guru Bidang Studi	GTY
15	Fausiah Amiluddin, S.Pd	P	Bulukumba, 22/04/1991	Guru Bidang Studi/Wali Kelas	GTY
16	Misra, S.Pd	P	Bulukumba, 31/04/1991	Guru Bidang Studi	GTY

E. Data Pendidik Madrasah Aliyah Muhammadiyah Darul Ulum

No	Nama Pendidik	JK	Tempat, Tgl Lahir	Jabatan	Status
1	Nurmilah, S.Ag	P	Bulukumba, 21/11/1976	Kepala Madrasah	GTY
2	Nur Asiah, S.Pd.I	P	Sinjai, 06/05/1976	Wakil Kepala Madrasah/Guru Bidang Studi	PNS
3	Nadra, S.Pd	P	Bulukumba, 29/01/1985	Guru Bidang Studi	GTY
4	Syamsuddin, S.Pd	L	Borong Loc, 08/12/1977	Guru Bidang Studi	GTY
5	Abdul Malik, S.Pd.I	L	Bonto Macinna, 05/04/1969	Guru Bidang Studi	GTY
6	Asbar, S.Pd.I	L	Bulukumba, 05/07/1988	Guru Bidang Studi/Wali Kelas	GTY
7	Nurhaerah, S.Pd	P	Bulukumba, 12/02/1988	Guru Bidang Studi/Wali Kelas	GTY
8	Jamila, S.Pd	P	Bulukumba, 27/10/1987	Guru Bidang Studi	GTY
9	Israwati, S.Kep	P	Bulukumba, 14/02/1991	Guru Bidang Studi	GTY
10	Ida Nursyidah, S.Pd	P	Kendari, 31/10/1988	Guru Bidang Studi	GTY
11	Nur Isna, S.Pd	P	Bulukumba, 05/06/1983	Guru Bidang Studi	GTY
12	Sutra Hidayat, S.Pd	P	Bulukumba, 09/04/1985	Guru Bidang Studi	GTY
13	Desi Ayu Lestari, S.Pd	P	Bulukumba, 05/01/1994	Guru Bidang Studi	GTY
14	Eka Musfira, S.Pd	P	Bulukumba, 24/12/1991	Guru Bidang Studi	GTY
15	Sudarmi, S.Pd	P	Malewang, 15/01/2004	Guru Bidang Studi/Wali Kelas	GTY

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Hamsah dilahirkan di Bulukumba pada tanggal 06 Juni 1986. Ia merupakan anak pertama (dari lima bersaudara) dari pasangan Bapak Hamuring dan Ibu Hadewiyah.

Pada tahun 1993, ia memulai pendidikan formalnya di SD Negeri 31 Bontomacinna Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba dan lulus pada tahun 1999. Setelah tamat SD, ia melanjutkan studinya di MTs Putra Pondok Pesantren DDI Mangkoso Kabupaten Barru dan lulus pada tahun 2003. Pada tahun yang sama, ia lanjut ke MAN 1 Bulukumba Kabupaten Bulukumba dan lulus pada tahun 2006.

Pada pertengahan tahun 2006, ia melanjutkan pendidikannya kejenjang yang lebih tinggi di STKIP Muhammadiyah Bulukumba dan diterima sebagai mahasiswa pada MIPA, Program Studi Pendidikan Biologi, dan lulus pada tahun 2010. Pada pertengahan tahun 2017, ia kembali melanjutkan pendidikannya di Pascasarjana UIN Alauddin Makassar dengan jurusan Manajemen Pendidikan Islam sampai sekarang. Ia memulai karirnya dengan menjadi tenaga pendidik di MTs Pondok Pesantren DDI Baburridha Sawere pada tahun 2007 sampai sekarang.