



**PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
DI SMPN 3 BATUSANGKAR**

**SKRIPSI**

*Dituliskan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S-1)  
Jurusan Manajemen Pendidikan Islam*

**Oleh:**

**IIS MELINDA  
MPI.14 131 017**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
BATUSANGKAR  
2018M/1439H**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Iis Melinda

NIM : 14 131 017

Tempat/tanggal lahir : Bukittinggi/ 11 Mei 1996

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “**Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smpn 3 Batusangkar**” adalah benar karya saya sendiri bukan plagiat kecuali yang dicantumkan sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa karya ilmiah ini plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar,

Saya yang menyatakan



**IIS MELINDA**

**14 131 017**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing skripsi atas nama IIS MELINDA, NIM 14 131 017 dengan judul: "PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN 3 BATUSANGKAR" memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah untuk dilanjutkan ke sidang *munaqasyah*.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, 05 Juli 2018

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Muhamad Fazis, M.Pd  
NIP. 19631119 199103 1 002

Dr. David, S.Ag, M.Pd  
NIP. 19710323 200312 1 003

Mengetahui  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
IAIN Batusangkar



Dr. Sirajul Munir, M.Pd  
NIP. 19740725 199903 1 003



### PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi atas nama **IIS MELINDA, NIM. 14 131 017** dengan judul **“PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN 3 BATUSANGKAR”**, telah diuji dalam Ujian *Munaqasyah* Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Batusangkar yang dilaksanakan pada hari Selasa tanggal 21 Agustus 2018 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pendidikan Islam.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

No	Nama/NIP Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
1	Drs. Muhammad Fazis, M.Pd. NIP. 19631119 199103 1 002	Ketua Sidang/ Pembimbing I		31-8-018
2	Dr. David, S.Ag, M.Pd. NIP. 19710323 200312 1 003	Pembimbing II/ Penguji IV		29-8-018
3	Dr. Asmendri, S.Ag, M.Pd. NIP. 19700825 200003 1 001	Penguji I		29-8-018
4	Arismen, S.E, M.M. NIDN. 1024076203	Penguji II		01/8/018

Batusangkar, 28 Agustus 2018  
Mengetahui,  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



**Dr. Sirajul Munir, M.Pd**  
NIP. 19740725 199903 1 003

## ABSTRAK

**IIS MELINDA, NIM, MPI 14 131 017. Judul Skripsi “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMPN 3 Batusangkar”** Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar tahun 2018.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar. Penelitian ini ditujukan kepada guru PNS di SMPN 3 Batusangkar. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar.

Jenis Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket tertutup dengan skala likert. Alternatif jawabannya adalah “selalu, sering, kadang-kadang, pernah, dan tidak pernah”. Analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana dan pengolahan data penelitian menggunakan bantuan SPSS18 for windows. Populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang guru PNS, yang dijadikan sampel penelitian keseluruhan dari populasi yang ada.

Berdasarkan hasil penelitian dikemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru, persentase iklim kerja sebesar 37,2% pada kategori sangat baik dan persentase kinerja guru sebesar 34,3% pada kategori sangat baik. Persamaan regresi sederhananya adalah  $Y = 34,891 + 0,527X$ , arti dari persamaan regresi ini adalah sebagai berikut: nilai konstanta (a) adalah 34,891; artinya jika iklim kerja nilainya adalah 0, maka kinerja guru nilainya 34,891. Nilai koefisien regresi variabel kinerja guru (b) adalah 0,527; ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan iklim kerja 1% maka kinerja guru meningkat 0,527. Korelasi iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar diperoleh nilai  $r_{hitung} = 0,860$  dan  $r_{tabel} = 0,344$  artinya  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Dengan demikian  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,860 > 0,344$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak sehingga dapat dinyatakan bahwa “terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar”. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh iklim kerja terhadap kinerja guru adalah 73,9% dan 26,1% dari faktor lain. Artinya iklim kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru adalah 73,9% selanjutnya kinerja guru diberikan pengaruh oleh faktor lain.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b>	
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b>	
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>BIODATA PENULIS</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Perumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Manfaat dan Luaran Penelitian.....	7
G. Definisi Operasional.....	8
<b>BAB II</b>	
<b>KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
A. Landasan teori .....	9
1. Iklim Kerja.....	9
a. Pengertian iklim kerja .....	9
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi iklim kerja.....	10
c. Ciri-Ciri Iklim Kerja .....	12
d. Unsur-Unsur Iklim Kerja .....	12
2. Kinerja Guru .....	15
a. Pengertian Kinerja Guru .....	15
b. Penilaian Kinerja Guru.....	17

c. Indikator Kinerja Guru.....	21
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	28
e. Upaya Peningkatan Kinerja Guru.....	34
B. Penelitian yang Relevan.....	35
C. Kerangka Berfikir.....	37
D. Hipotesis Penelitian.....	38
<b>BAB III.....</b>	<b>39</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
A. Jenis penelitian.....	39
B. Tempat dan waktu penelitian.....	39
C. Populasi dan Sampel.....	41
D. Pengembangan Instrumen.....	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	44
G. Teknik Analisis Data.....	49
<b>BAB IV.....</b>	<b>55</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>55</b>
A. Deskripsi Data.....	55
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	58
C. Pengujian Hipotesis.....	60
D. Pembahasan .....	66
<b>BAB V.....</b>	<b>69</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>69</b>
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Hal</b>
Tabel 3.1	Jadwal Kegiatan.....	39
Tabel 3.2	Data Guru SMPN 3 Batusangkar.....	40
Tabel 3.3	Kisi – Kisi Instrumen.....	41
Tabel 3.4	Skor Jawaban Skala Likert.....	43
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Iklim kerja.....	44
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Kinerja Guru.....	46
Tabel 3.7	Hasil Uji Reability Statistic Iklim Kerja.....	48
Tabel 3.8	Hasil Uji Reability Statistic Kinerja Guru.....	48
Tabel 3.9	Interval Distribusi Frekuensi.....	49
Tabel 3.10	Interprestasi Koefisien Korelasi.....	52
Tabel 4.1	Presentase Iklim Kerja di SMPN 3 Batusangkar.....	54
Tabel 4.2	Presentase Kinerja Guru di SMPN 3 Batusangkar.....	55
Tabel 4.3	Hasil Uji N Part Test.....	57
Tabel 4.4	Hasil Uji Linearitas.....	59
Tabel 4.5	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	60
Tabel 4.6	Hasil Uji Sumbangan Efektif X.....	61
Tabel 4.7	Pengujian Hipotesis dengan Uji T.....	62
Tabel 4.8	Hasil Korelasi Variabel Iklim Kerja terhadap Kinerja guru.....	62
Tabel 4.9	Taraf Signifikan r tabel <i>Product Moment</i> .....	64



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Hal
Gambar 2.1	Kerangka Berfikir.....	36
Gambar 4.1	Diagram Batang Iklim Kerja.....	55
Gambar 4.2	Diagram Batang Kinerja Guru.....	56
Gambar 4.3	<i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i> .....	58

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Judul</b>	<b>Hal</b>
Lamp 1	Profil SMPN 3 Batusangkar.....	73
Lamp 2	Kisi-Kisi Angket .....	77
Lamp 3	Angket yang Telah di Isi Responden.....	79
Lamp 4	Validasi Instrumen.....	86
Lamp 5	Hasil Pengelolaan dengan SPSS 18.....	89
Lamp 6	Hasil Pengolahan Data Manual.....	92
Lamp 7	Hasil Uji Validitas dengan Rumus Aiken.....	95
Lamp 8	Lembar Validasi Angket.....	98
Lamp 9	Dokumentasi pada Saat Pengisian Angket.....	104
Lamp 10	Surat- Surat Penelitian.....	107

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan proses budaya untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia dan berlangsung sepanjang hayat, dilaksanakan dilingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara keluarga, sekolah, dan pemerintah (M.Arifn, 2003, hal. 71).

Pendidikan dalam arti sederhana sering diartikan usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di masyarakat dan kebudayaan. Istilah pendidikan berarti bimbingan atau pertolongan yang diberikan dengan sengaja oleh orang dewasa agar ia menjadi dewasa. Selanjutnya pendidikan diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau kehidupan yang lebih tinggi dalam arti mental (Hasbullah, 2006, hal. 1).

Salah satu aspek penting yang mendukung keberhasilan pendidikan terutama dalam proses pembelajaran adalah iklim kerja. Iklim kerja yang kondusif adalah iklim yang sesuai dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pendidikan (Supardi, 2013, hal. 121).

Iklim kerja adalah sebagai faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja. Iklim pada dasarnya dapat bersumber pada diri seseorang atau yang sering dikenal sebagai iklim internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut dengan iklim eksternal. Faktor-faktor iklim tersebut dapat berdampak positif atau dapat pula berdampak negatif bagi seorang guru. (Sukmadinata, 2006, hal. 21)

Iklim kerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian seorang kepala sekolah karena faktor tersebut sedikitnya ikut mempengaruhi tingkah laku guru, pegawai dan peserta didik. Dengan demikian hendaknya sekolah 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. (Hamid, 2013).

Iklim kerja secara detail adalah fasilitas kerja guru, komunikasi dengan sejawat, kepemimpinan kepala sekolah, insentif dan reward. Insentif atau rewards dapat diberikan dalam berbagai bentuk tidak selalu harus dinyatakan dalam bentuk uang. Fasilitas kerja meliputi tempat kerja, peralatan mengajar, peralatan yang diperlukan guru untuk mengembangkan proses dan dana.. Suasana kerja dengan kepala sekolah yang menyebabkan terjadi profesional antara guru dan sejawatnya di sekolah yang sama atau disekolah yang lainnya akan memberikan kesempatan kepada guru untuk memberikan kemampuan terbaiknya. Promosi atau kunjungan profesioanal ke sekolah lain dapat berfungsi sebagai insentif ataupun rewads. (Andayani, 2009, hal. 241).

Iklim kerja di sekolah atau madrasah adalah keadaan sekitar sekolah/madrasah dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi Akademik. Iklim kerja sekolah merupakan suasana yang terdapat di dalam suatu sekolah. Iklim kerja di sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya. Hubungan yang mesra pada iklim kerja di sekolah/madrasah terjadi karena disebabkan terdapat hubungan yang baik antara kepala sekolah dan guru, dan diantara guru dan peserta didik (Supardi, 2013, hal. 121).

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Hasil kerja seseorang dalam periode tertentu merupakan prestasi kerja, bila dibandingkan dengan target/sasaran, standar, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu (Supardi, 2013, hal. 45).

Guru adalah pendidik yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi peserta didik dan lingkungannya. Guru juga harus mampu mengambil keputusan sendiri (*independent*), terutama dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran dan pemebntukan kompetensi, dan bertindak sesuai dengan kondisi peserta didik dan lingkungan (Mulyasa, 2012, hal. 37).

Menurut Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pada BAB I Ketentuan Umum Pasal 1 disebutkan bahwa: Guru adalah pendidik profesional dan tugas utama pendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Pengembangan profesional guru harus diakui sebagai suatu hal yang sangat fundamental dan penting guna meningkatkan mutu pendidikan. Perkembangan professional adalah proses dimana guru dan kepala sekolah belajar, meningkatkan dan menggunakan pengetahuan, keterampilan dan nilai secara cepat (Aris, 2010, hal. 7).

Melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang profesional maka, tenaga pendidik atau guru harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. (Supardi, 2013, hal. 45). Banyak faktor yang mempengaruhi mutu kinerja seseorang antara lain: partisipasi SDM, penegmbangan karier, komunikasi, kesehatan dan keselamatn kerja, penyelesaian konflik, insentif yang baik, dan kebanggaan. Aspek-aspek lain yang dapat digunakan untuk menilai kinerja atau prestasi kerja di antaranya: kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang level pekerjaan yang dijabatnya (Supardi, 2013, hal. 47).



Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Aris, 2010, hal. 21).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari:

Faktor Internal	Faktor Eksternal
Kepribadian dan dedikasi	Pengembangan profesi
Kemampuan mengajar	Komunkasi
Kedisiplinan	Hubungan dan Masyarakat
	Kesejahteraan
	Iklm Kerja

Aris, 2010, hal. 24-25

Kinerja yang dilaksanakan oleh guru harus menilai bahwa kerjanya adalah sebuah perintah dari Allah SWT terhadap manusia untuk bekerja dan pekerjaan mereka tersebut akan dinilai sesuai dengan firman Allah SWT, dalam QS At-Taubah 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “ Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Kinerja guru sangat diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kemudian dari pada itu, kinerja yang baik akan didukung juga oleh iklim kerja yang kondusif. Iklim kerja yang baik akan meningkatkan semangat guru untuk melaksanakan tugasnya sehingga ia merasa nyaman dan aman jika berada di dalam maupun di luar kelas.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru adalah penelitian Drs. H. Abdul Hamid, M.Ag yang berjudul Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung menyatakan bahwa Dengan uji-t bahwa variabel Iklim Kerja berpengaruh secara nyata terhadap kinerja Guru, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji-t dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $\mu = 0,05$ ). Dengan uji- F variabel Iklim kerja berpengaruh secara nyata terhadap kinerja guru MIN Bandarlampung, hal ini dapat dilihat dari nilai uji-F dimana nilai F-hitung lebih kecil dari nilai F-tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5 % ( $\mu = 0,05$ ). Dengan Koefisien Diterminasi ( $R^2=0,516$ ). Hasil ini 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. Penelitian ini menegaskan bahwa iklim kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah penulis lakukan di SMPN 3 Batusangkar, diketahui bahwa iklim kerja yang ada di SMPN 3 Batusangkar dapat dilihat dari berbagai aspek. Hal ini dapat dilihat dari segi fisik, fasilitas dan sarana prasarana telah memadai baik dalam pembelajaran maupun diluar pembelajaran hal ini ditunjukkan dengan ruangan kantor yang tersedia yang didalamnya disediakan fasilitas untuk menunjang kerja guru, dan fasilitas yang menunjang saat pembelajaran seperti infokus yang mempermudah guru dalam menyampaikan materi yang diajarkan.

Iklim kerja dilihat dari segi sosialnya yang peneliti lihat saat berada di sekolah yaitu komunikasinya, baik antara kepala sekolah dengan guru, guru sesama guru dan guru dengan siswanya terlihat akrab serta menyenangkan. Iklim kerja dilihat juga dari sistem sosial dalam organisasi di sekolah terlihat bahwa pengambilan keputusan di sekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah dilakukan dengan terlebih dahulu

meminta pendapat guru dan tenaga kependidikan untuk mencapai visi, misi, serta tujuan SMPN 3 Batusangkar.

Namun ada beberapa kendala yang penulis lihat dari kinerja guru, yaitu adanya sebagian guru yang kurang mempersiapkan perencanaan pembelajaran. Seperti ada sebagian guru yang tidak membuat persiapan dan perangkat pembelajaran, program tahunan, program semester, rencana pelaksanaan pembelajaran, silabus, dan lain-lain. Guru-guru hanya mempersiapkan perangkat pembelajaran hanya ketika supervisor akan melakukan supervisi pembelajaran di sekolah. Apabila dilihat dalam pelaksanaan pembelajaran berdasarkan hasil observasi terlihat bahwa pembelajaran yang dilakukan oleh guru dikelas kurang bervariasi hanya bersifat satu arah, guru hanya menjelaskan kepada siswa tanpa adanya umpan balik dari siswa, yang membuat pembelajaran menjadi membosankan dan siswa cenderung tidak fokus memperhatikan sampai proses pembelajaran berakhir. Selain itu, masih ada beberapa orang guru yang datang ke sekolah tidak tepat pada waktunya.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk mengangkat judul **"PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN 3 BATUSANGKAR"**.

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Iklim kerja dari aspek fisik mampu menunjang pembelajaran, namun pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru belum optimal dan bervariasi.
2. Iklim kerja dari aspek komunikasi terjalin komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru, namun guru masih belum melaksanakan tugasnya seperti tidak mempersiapkan perangkat pembelajaran contohnya: silabus, RPP, program tahunan, dan program semester.
3. Ada atau tidaknya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas yaitu: Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana iklim kerja di SMPN 3 Batusangkar?
2. Bagaimana kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar?
3. Seberapa besar pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar?

### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui iklim kerja di SMPN 3 Batusangkar
2. Untuk mengetahui kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar

### **F. Manfaat dan Luaran Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini berguna untuk mengembangkan ilmu manajemen pendidikan islam. Memperluas pengetahuan keilmuan, menambah wawasan mengenai pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru.

#### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis hasil penelitian ini berguna untuk:

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan masalah bagi lembaga maupun instansi pendidikan, khususnya pada sekolah yang

kaitannya dengan pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar.

- b. Sebagai bahan informasi terhadap lembaga-lembaga lain tentang pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru.
- c. Bagi kepala sekolah dan guru dapat dijadikan rujukan dalam upaya mengembangkan kualitas dan kinerja dirinya di lembaga tempat mereka bertugas
- d. Sebagai sumbangan pikiran penulis dan bahan bacaan di perpustakaan IAIN Batusangkar.

### **3. Luaran Penelitian**

Penelitian ini selanjutnya diharapkan hasil atau temuan penelitian ini dapat diterbitkan pada jurnal ilmiah, sehingga dapat menjadi bahan bacaan atau sebagai sumber bagi pembaca maupun bagi yang membutuhkannya.

## **G. Definisi Operasional**

### **1. Iklim kerja**

Iklim kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suasana atau keadaan yang terdapat di SMPN 3 Batusangkar yang menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antar satu sama lainnya. Yang menjadi indikator iklim kerja adalah aspek ekologi, aspek sosial, aspek sistem sosial, dan budaya sekolah.

### **2. Kinerja guru**

Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah proses dan hasil kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan di SMPN 3 Batusangkar. Indikator kinerja guru dilihat dari perencanaan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Iklim Kerja**

###### **a. Pengertian iklim kerja**

Secara etimologi iklim dapat diartikan suasana keadaan. Artinya bahwa suasana ataupun keadaan organisasi secara internal maupun secara eksternal. Iklim kerja erat kaitannya dengan beberapa dimensi yang terdapat di lingkungan organisasi.

Iklim kerja adalah seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja, berdasarkan persepsi kolektif masyarakat yang tinggal dan bekerja di lingkungan dan terbukti mempengaruhi tingkah laku mereka. Hal ini berarti iklim kerja sekolah yang kondusif akan berdampak pada kinerja guru, hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru (Hoy, 2008, hal. 198).

Iklim kerja di sekolah atau madrasah adalah keadaan sekitar sekolah/madrasah dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi Akademik. Iklim kerja sekolah merupakan suasana yang terdapat di dalam suatu sekolah. Iklim kerja di sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya. Hubungan yang mesra pada iklim kerja di sekolah/madrasah terjadi karena disebabkan terdapat hubungan yang baik antara kepala sekolah dan guru, dan diantara guru dan peserta didik (Supardi, 2013, hal. 121).

Salah satu aspek penting yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran guru adalah iklim kerja. Iklim kerja yang kondusif adalah iklim yang benar-benar sesuai dan mendukung

kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran yang dilakukan guru. Untuk itu perlu dipahami beberapa hal yang mempunyai peran penting dalam pencapaian iklim kerja yang kondusif yaitu, lingkungan fisik, lingkungan sosial, lingkungan dan budaya.

Lingkungan fisik mampu memberikan peluang gerak dan segala aspek yang berhubungan dengan upaya penyegaran, meliputi sarana prasarana pembelajaran yang cukup dan memadai. Lingkungan sosial berhubungan dengan pola interaksi antarpersonal yang ada di lingkungan sekolah secara umum. Lingkungan sosial yang baik memungkinkan bagi warga sekolah berinteraksi secara baik, peserta didik dengan peserta didik, guru dengan peserta didik, guru dengan guru, atau guru dengan tenaga kependidikan. Kondisi pembelajaran yang kondusif hanya dapat dicapai jika interaksi sosial berlangsung secara baik, interaksi sosial yang baik memungkinkan masing-masing personel menciptakan pola hubungan tanpa adanya sesuatu yang mengganggu pergaulannya. Lingkungan budaya memberikan suatu kondisi pola kehidupan yang sesuai dengan pola kehidupan warganya. (Supardi, 2013, hal. 122).

Iklim kerja menurut peneliti adalah menggambarkan keadaan warga sekolah, yang berkaitan dengan hubungan antar warga sekolah yang dipengaruhi oleh lingkungan fisik, sosial dan budaya yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja

Menurut Suharsaputra dalam Tesis Yulistian Arismunandar (2016:30) menyatakan:

“Terdapat lima faktor yang mempengaruhi iklim kerja sekolah yang kondusif, yaitu penempatan personalia, pembinaan antar hubungan, Dinamisasi dan penyelesaian konflik, Pemanfaatan Informasi, Peningkatan lingkungan kerja serta lingkungan belajar.

Proses komunikasi merupakan faktor yang sangat esensial untuk terciptanya iklim kerja yang kondusif. Secara kodrat manusia satu sama lain saling berhubungan dan membutuhkan., dimana hal ini terwujud melalui proses komunikasi berfungsi mengikat masing-masing anggota sekolah menjadi satu bagian yang integral, utuh, dan bersatu (Arismunandar, 2016, hal. 30).

Untuk terciptanya iklim kerja yang kondusif dan positif kepala sekolah harus mempunyai *sense of place* yang kuat. Artinya seorang kepala sekolah harus mempunyai gambaran dan menerapkan gambaran terhadap seseorang tentang kemampuannya dan tempat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini berkaitan dengan *the rightman on the right place*, bahwa seseorang itu akan berdaya jika berada pada wilayah kemampuannya. Sebagai seorang kepala sekolah tidak boleh ada pertimbangan *like and dislike* pada saat menentukan atau membagi tugas keorganisasian kepada tenaga kependidikan, hal ini dapat menyebabkan kondisi pola kerja yang kurang kondusif, sebab akan timbul berbagai prasangka yang jelas merugikan organisasi secara umum. Sehingga *like and dislike* hanyalah menimbulkan kecemburuan sosial, dan jika hal itu terjadi, timbullah ketidaksehatan komunikasi, masing-masing personel akan silang pendapat dan cenderung saling menyerang (Satori, 2006, hal. 50).

c. Ciri-Ciri Iklim kerja

Iklim kerja disekolah yang kondusif turut membantu ke arah sekolah yang kondusif. Sekurang-kurangnya faktor yang harus dipikirkan dalam menerangkan iklim kerja di sekolah adalah sosio ekonomi anggota-anggota dalam sekolah itu, sikap orang tua terhadap sekolah dan interaksi sosial antara kepala sekolah dan guru-guru.

Sekolah yang memiliki iklim terbuka mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: guru-guru merasa nyaman, berpuas hati, dan berkeyakinan, guru-guru tidak merasa tertekan dan memberikan perhatian kepada kemajuan peserta didik, kepala sekolah memiliki keyakinan terhadap kinerjanya, dan memiliki kepedulian, peserta didik merasa nyaman dan belajar bersungguh-sungguh.

Dari ciri-ciri di atas tiga warga utama sekolah yaitu guru, kepala sekolah dan peserta didik merupakan unsur yang merasakan adanya iklim terbuka dan kondusif di sekolah. Guru memiliki kenyamanan dan terhindar dari perasaan tertekan, kepala sekolah memiliki keyakinan akan kinerjanya dan memiliki kepedulian, serta peserta didik merasakan kenyamanan serta memiliki kesungguhan dalam belajar. (Supardi, 2013, hal. 123).

d. Unsur-Unsur Iklim Kerja

Menurut Tagiuri, iklim kerja sekolah sebagai karakteristik keseluruhan dari lingkungan yang berada didalam lingkungan sekolah terbagi atas empat, yaitu :

1) Ekologi/ Fisik

Ini merujuk kepada aspek fisik dan material sebagai faktor sekolah (input). Unsur ini meliputi :

a) Kebersihan

Kebersihan disini meliputi kebersihan kelas, kebersihan lingkungan sekolah, kebersihan bangunan dan kebersihan berpakaian.

b) Keamanan

Unsur keamanan bertumpu pada jaminan pihak sekolah akan keselamatan gedung. Sekolah memberikan jaminan bahwa struktur bangunan sekolah menjamin keselamatan bagi semua warga sekolah. Sekolah memiliki rencana penyelamatan pada situasi darurat dan memiliki peraturan yang menjamin keselamatan. Sekolah memberikan perhatian terhadap keamanan jalan di sekitar sekolah dan memastikan keamanan lingkungan sekolah.

Untuk menjamin keamanan sekolah maka harus didukung adanya tata tertib sekolah yang menjadi acuan dari semua warga sekolah.

c) Penggunaan sumber daya

Sumber daya yang ada disekolah digunakan secara hemat dan efisien. Sekolah menekankan kepada guru untuk menggunakan media/ alat bantu pembelajaran secara inovatif, kreatif dan efisien.

d) Kenyamanan

Kenyamanan dapat dirasakan oleh warga sekolah. Iklim yang kondusif adalah apabila warga sekolah merasakan adanya kenyamanan, ketentraman, kemesraan, dan kegembiraan dan kelancaran pelaksanaan pembelajaran.

e) Keindahan

Budaya keindahan perlu ditanamkan kepada semua warga sekolah seperti : penanaman pohon maupun



tanaman hias di halaman sekolah (Supardi, 2013, hal. 216-217).

## 2) Miliu/ Aspek Sosial

Ini merujuk kepada dimensi sosial dalam organisasi (proses). Dari aspek sosial perlu dibudayakan saling menghormati, rasa tanggung jawab, kerja sama, kebersamaan, kebanggaan, kesetiaan, kemesraan, dan kegembaraan serta keadilan.

## 3) Sistem Sosial dan Organisasi

Ini menunjukan kepada aspek struktur administrasi, bagaimana cara membuat keputusan, pola komunikasi dikalangan anggota organisasi.

### a) Struktur administrasi

Struktur administrasi berkaitan dengan pembagian tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Pembagian tugas mengajar dan tugas tambahan lainnya dikalangan guru.

Pembinaan kepala sekolah terhadap guru dan staf dapat dilakukan melalui supervise. Supervise yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru adalah dalam rangka pemberian bantuan dan bimbingan mengatasi masalah-masalah pembelajaran yang dihadapi guru untuk bersama-sama dicarikan jalan keluarnya. Pengambilan keputusan di sekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah dilakukan dengan terlebih dahulu meminta pendapat guru dan tenaga kependidikan.

### b) Pola komunikasi

Pola komunikasi yang dikembangkan di sekolah adalah komunikasi langsung dua arah secara lisan, tertulis maupun bermedia. Komunikasi yang dikembangkan adalah dengan menghilangkan hambatan-hambatan dalam

komunikasi seperti hambatan budaya, hambatan jabatan, dan hambatan-hambatan lainnya (Supardi, 2013, hal. 220).

#### 4) Budaya Sekolah

Ini merujuk kepada nilai, sistem kepercayaan, norma dan cara berpikir anggota dalam organisasi, serta budaya ilmu.

Nilai-nilai yang dikembangkan moral dan semangat untuk belajar dan terus belajar di kalangan peserta didik. Pembelajaran yang turut dikembangkan adalah pembelajaran yang merangsang berpikir aktif, kreatif dan inovatif serta positif. Di kalangan keplas sekolah, guru, tertanam nilai moral dan semangat dalam bekerja untuk menghasilkan dan memberikan layanan yang terbaik. Nilai lain yang dikembangkan adalah berkaitan dengan pembelajaran dan penegakan norma kesusilaan, kesopanan, moral dan agama (Supardi, 2013, hal. 135).

## 2. Kinerja Guru

### a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Hasil kerja seseorang dalam periode tertentu merupakan prestasi kerja, bila dibandingkan dengan target/sasaran, standar, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu (Supardi, 2013, hal. 45)

Menurut UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam UU No. 14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa: guru mempunyai

kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi kedua 1991, guru diartikan sebagai orang yang pekerjaannya mengajar. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 Pasal 2, guru dikatakan sebagai tenaga profesional yang mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran, serta mampu menata dan mengelola kelas agar siswa dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan (Supriahatiningrum, 2014, hal. 24)

Guru adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Pendidikan atau guru 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. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa, guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri

Guru adalah pendidik yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya. Guru juga harus mampu mengambil keputusan secara mandiri terutama dalam berbagai hal yang berkaitan dengan

pembelajaran dan pembentukan kompetensi, serta bertindak sesuai dengan kondisi peserta didik, dan lingkungan (Mulyasa, 2012, hal. 37).

Untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah, guru memegang peranan penting dalam penyelenggaraan tugasnya terutama dalam proses pembelajaran. Keberhasilan proses pembelajaran akan optimal apabila didukung oleh kinerja atau tugas guru itu baik pula.

Kinerja guru adalah proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Ukuran dari proses dan hasil kerja guru tersebut dapat dilihat dari sisi kualitas maupun dari sisi kuantitas. Guru yang memiliki kinerja tinggi memiliki proses dan hasil kerja yang tinggi disegi kuantitas da juga tinggi dari segi kualitas (Mukhlis, 2013, hal. 18).

Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Kinerja guru juga dilihat dari prestasi yang diperoleh oleh seorang guru, bagaimana seorang dalam melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran, dan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang guru (Asrizalis, 2015, hal. 45).

#### b. Penilaian Kinerja Guru

Kinerja secara optimal yang dilakukan guru diharapkan akan dapat mewujudkan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan di sekolah. Kinerja guru tercermin melalui kualitas dan dedikasi guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja yang dilakukan guru diharapkan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan (Zulkifli, 2010, hal. 21).

Yang berkaitan dengan kinerja adalah *quality of work* yaitu kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat yang ditentukan, *quauty of work* yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pada periode tertentu, *job knowladge*, yaitu pemahaman karyawan pada prosedur kerja dan informasi teknis tentang pekerjaan, *creativiness* yaitu kemampuan menyelesaikan diri dengan kondisi dapat diandalkan dalam pekerjaan, *cooperation* yaitu kerja sama dengan rekan kerja atau atasan, *dependability* yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa tergantung kepada orang lain, *inisiatif* yaitu kemampuan melahirkan ide-ide dalam pekerjaan, *personal qualities* yaitu kemampuan dalam berbagai bidang pekerjaan (Asna, 2013, hal. 22).

Aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga:

- 1) Kemampuan teknik yaitu kemampua menggunakan pegetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman da pelatihan yang telah diperoleh.
- 2) Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi (Supardi, 2013, hal. 70-71).

Untuk memiliki kinerja yang baik, guru hendaknya memiliki beberapa kompetensi yang akan digunakan dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan

Kompetensi Guru dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi professional yang mana empat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru (Asrizalis, 2015, hal. 42)

Penilaian kinerja guru lebih menekankan kepada salah satu kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik. Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum/ silabus, perencanaan pembelajaran, evaluasi proses dan hasil belajar serta pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai profesi yang dimilikinya.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkaitan dengan pemahaman siswa dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substansi, kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap siswa, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal diantaranya yaitu:

- 1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan (kemampuan mengelola pembelajaran), secara pedagogis kompetensi guru-guru dalam mengelola pembelajaran perlu mendapatkan perhatian yang serius. Hal ini penting karena guru merupakan seorang manajer dalam pembelajaran, yang bertanggung jawab terhadap perencanaan, pelaksanaan dan penilaian perubahan atau perbaikan program pembelajaran. Untuk kepentingan tersebut, sedikitnya terdapat empat langkah yang harus dilakukan, yaitu menilai kesesuaian

program yang ada dengan tuntutan kebudayaan dan kebutuhan siswa, meningkatkan perencanaan program, memilih dan melaksanakan program serta menilai perubahan program.

- 2) Pemahaman terhadap siswa, sedikitnya terdapat empat hal yang harus dipahami guru dari siswa, yaitu tingkat kecerdasan, kreativitas, cacat fisik, dan perkembangan kognitif.
- 3) Perencanaan pembelajaran, merupakan salah satu kompetensi pedagogik yang akan bermuara ada pelaksanaan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran sedikitnya mencakup tiga kegiatan, yaitu identifikasi kebutuhan, perumusan kompetensi dasar, dan penyusunan program pembelajaran.
- 4) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pembelajaran pada hakikatnya adalah proses interaksi siswa dengan lingkungan sehingga terjadi perubahan perilaku ke arah yang lebih baik. Dalam pembelajaran, tugas guru yang paling utama adalah mengkondisikan lingkungan agar menjang terjadinya perubahan perilaku ke arah yang lebih baik dan pembentukan kompetensi siswa.
- 5) Pemanfaatan teknologi pembelajaran, dalam pendidikan dan pembelajaran dimaksudkan untuk memudahkan atau mengefektifkan kegiatan pembelajaran. Dalam hal ini guru dituntut untuk memiliki kemampuan menggunakan dan mempersiapkan materi pembelajaran dalam suatu sistem jaringan komputer yang dapat diakses oleh siswa.
- 6) Evaluasi hasil belajar, dilakukan untuk mengetahui perubahan perilaku dan pembentukan kompetensi siswa, yang dapat digunakan dengan penilaian kelas, tes

kemampuan dasar, penilaian akhir satuan pendidikan dan sertifikasi, *benchmarking*, serta penilaian program.

- 7) Pengembangan siswa, merupakan bagian dari kompetensi pedagogik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimiliki oleh setiap siswa. Pengembangan siswa dapat dilakukan oleh guru melalui berbagai cara antara lain melalui kegiatan ekstrakurikuler (ekskul), pengayaan dan remedial, serta bimbingan konseling (BK) (Supriahatiningrum, 2014, hal. 101-103).

Penilaian kinerja menurut peneliti adalah bisa dilihat dari perencanaan, proses dan hasil di dalam seorang guru tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik. Misalnya dari segi perencanaan bagaimana suasana kesiapan guru ini sebelum melakukan proses belajar mengajar, kemudian dari segi prosesnya dilihat apakah proses yang ia jalankan.

#### c. Indikator Kinerja Guru

Berdasarkan Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional 2008 Berkenaan dengan kepentingan penilaian kinerja guru *Georgia Departemen Of Education* telah mengembangkan *teacher performance assesment instrumen* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru meliputi: rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan hubungan antar pribadi (*interpesonal skill*). Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu:



### 1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Identitas Silabus, Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD), Materi Pembelajaran, Kegiatan Pembelajaran, Indikator, Metode Pembelajaran, Langkah-langkah kegiatan, Metode Pembelajaran, Penilaian.

### 2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

#### a) Pengelolaan kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerja sama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa. Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang/setting tempat duduk siswa yang dilakukan

pergantian, tujuannya memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

b) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasi guru disamping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), merangsang pikiran, perasaan, perhatian sehingga dapat mendorong proses pembelajaran.

c) Penggunaan Metode Pembelajaran

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan.

Menurut R.Ibrahim dan Nana S. Sukmadinata “Setiap metode memiliki kelebihan dan kelebihan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai”.

Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu mewariskan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan pembelajaran tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

Kegiatan pembelajaran juga membutuhkan keterampilan dasar dalam mengajar yang terdiri dari:

- a) Keterampilan membuka dan menutup pembelajaran (*set induction and closure*)

Komponen pertama dalam mengajar adalah keterampilan membuka dan menutup pelajaran. Keterampilan membuka dan menutup pelajaran dalam istilah lain dikenal dengan *set induction*, yang artinya usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam kegiatan pembelajaran untuk menciptakan prokondisi bagi peserta didik agar mental maupun perhatian terpusat pada apa yang dipelajarinya, sehingga usaha tersebut akan memberikan efek yang positif terhadap kegiatan belajar.

Keterampilan membuka pelajaran merupakan kunci dari seluruh proses pembelajaran yang harus dilaluinya. Sedangkan keterampilan menutup pelajaran merupakan keterampilan merangkum inti pelajaran pada akhir kegiatan belajar.

Menutup pelajaran (*closure*) yaitu kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam mengakhiri kegiatan pembelajaran dengan mengemukakan kembali pokok-pokok pelajaran.

- b) Keterampilan mengelola kelas (*class room management*).

Keterampilan mengelola kelas merupakan keterampilan guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikan ke kondisi yang optimal jika terjadi gangguan, baik dengan cara mendisiplinkan ataupun melakukan kegiatan kembali.

c) Keterampilan memberi penguatan (*Reinforcement*)

Intisari arti dari penguatan itu adalah respons terhadap suatu tingkah laku positif yang dapat meningkatkan kemungkinan berulangnya kembali tingkah laku tersebut. Penguatan tidak boleh dianggap sepele dan sembarangan, tetapi harus mendapat perhatian serius. Pembelajaran penguatan memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan proses dan hasil pembelajaran yang lebih memiliki makna dan bermutu. Pada prinsipnya keterampilan penguatan dapat dikelompokkan kepada dua jenis, penguatan verbal dan penguatan non-verbal.

d) Keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil (*guiding small discussion*)

Membimbing diskusi kelompok berarti suatu proses yang teratur dengan melibatkan kelompok peserta didik dalam intraksi tatap muka dan kooperatif yang optimal dengan tujuan berbagi informasi atau pengalaman mengambil keputusan.

e) Keterampilan bertanya (*questioning*)

Mengajukan pertanyaan dengan baik adalah mengajar yang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya guru tidak berhasil menggunakan teknik bertanya yang efektif. Keterampilan bertanya menjadi penting jika dihubungkan dengan pendapat yang mengatakan "berpikir itu sendiri adalah bertanya".

f) Keterampilan menjelaskan pelajaran (*explaining*)

Keterampilan memberikan penjelasan adalah penyajian informasi secara lisan yang dikelola

secara sistematis untuk menunjukkan adanya hubungan antara satu dengan yang lainnya. Ciri utama keterampilan penjelasan yaitu peyampaian informasi yang terencana dengan baik, disajikan dengan benar, serta urutan yang cocok. Memberikan penjelasan adalah salah satu aspek yang penting dalam perbuatan guru.

g) Keterampilan mengadakan variasi (*variation stimulus*)

Variasi stimulus adalah suatu kegiatan guru dalam konteks proses interaksi pembelajaran yang ditujukan untuk mengatasi kebosanan peserta didik, sehingga dalam proses situasi pembelajaran senantiasa menunjukkan ketekunan dan penuh partisipasi. Inti tujuan proses pembelajaran variasi adalah menumbuhkembangkan perhatian dan minat peserta didik agar belajar lebih baik (Asril, 2010, hal. 69-86).

3) Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP). PAN adalah cara penilaian dimaksudkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Siswa yang memiliki kedudukan tertinggi dikelasnya.

Sedangkan PAP adalah cara penilaian, dimana nilai yang diperoleh siswa tergantung pada seberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal-soal tes yang dapat dikuasai siswa. Nilai tertinggi adalah nilai sebenarnya berdasarkan jumlah soal tes yang dijawab dengan benar oleh siswa. Dalam PAP ada *passing grade* atau batas lulus, apakah dapat dikatakan lulus atau tidak berdasarkan batas lulus yang telah ditetapkan. Pendekatan PAN dapat dijadikan acuan untuk memberikan penilaian dan memperbaiki sistem pembelajaran. Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai guru pada kegiatan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi meliputi: tes tertulis, tes lisan dan tes perbuatan. Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan. Bentuk tes tertulis yang banyak dipergunakan guru adalah ragam benar/salah pilihan ganda, menjodohkan, melengkapi, dan jawaban singkat.

Indikator penilaian kinerja guru seperti yang terdapat pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2009, dapat dijabarkan sebagai berikut: kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang dikomunikasikan itu, kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa di kelas, kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal yang penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa di kelas, kemampuan melakukan evaluasi/ penilaian pembelajaran.

Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seorang guru di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya menurut kompetensi yang berlaku untuk tugas tersebut dalam kurun waktu tertentu. Indikator yang digunakan meliputi: penguasaan materi pelajaran penyiapan perangkat KBM, variasi proses belajar mengajar, evaluasi, interaksi dengan siswa, partisipasi dalam penerapan manajemen sekolah, menyelenggarakan penelitian dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku di sekolah (Sugiyono, 2014, hal. 4)

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Sedangkan Komplen mengatakan bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor, yaitu lingkungan, karakteristik individu, bagian dari karakteristik individu ini adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan dan nilai-nilai, serta sikap, karakteristik organisasi, bagian dari karakteristik organisasi adalah imbalan, penetapan tujuan, seleksi, latihan dan pengembangan, kepemimpinan, struktur organisasi, dan karakteristik pekerjaan, bagian dari karakteristik ini adalah penilaian pekerjaan, umpan balik prestasi, desain pekerjaan, dan jadwal pekerjaan (Supardi, 2013, hal. 50).

Untuk menilai kinerja guru dapat dilihat pada aspek: “penguasaan *content knowledge*, *behavior skill*, dan *human relation skill*. Sedangkan Micheal menyatakan bahwa aspek yang dilihat dalam menilai kinerja individu (termasuk guru), yaitu:” *quality of work*, *proptness*, *initiatif*, *capability and communication*. Berdasarkan pendapat diatas kinerja guru dinilai

dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas diri serta kemampuan dalam berkomunikasi. (Supardi, 2013, hal. 70).

Guru yang memiliki kinerja yang tinggi akan bernafsu dan berusaha meningkatkan kompetisinya, baik dalam kaitannya dengan perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian pembelajaran, sehingga memperoleh hasil kerja yang optimal. Sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Kesepuluh faktor tersebut adalah (Mulyasa, 2012, hal. 227-238):

1) Dorongan untuk bekerja

Seseorang akan melakukan sesuatu atau bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan merealisasikan keinginan yang menjadi cita-citanya.

2) Tanggung jawab terhadap guru

Setiap guru memiliki tugas dan tanggung jawab terhadap sejumlah tugas yang dilakukan sesuai dengan jabatannya. Tanggung jawab merupakan tuntutan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, sehingga guru yang bertanggung jawab akan berusaha melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

3) Minat terhadap tugas

Tugas-tugas yang dikerjakan oleh seorang guru mencerminkan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan minat terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam hal ini minat merupakan dorongan untuk memilih sesuatu objek atau tidak memiliki objek lain yang sejenis.

4) Penghargaan akan tugas

Penghargaan akan keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang



memacu dan mendorongnya untuk bekerja dan berprestasi lebih baik. Penghargaan dapat menumbuhkan rasa cinta, bangga, dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.

5) Peluang untuk berkembang

Motivasi kerja yang tinggi antara lain ditandai oleh suatu kondisi ketika seseorang memiliki kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta mempunyai kesempatan untuk berkembang. Oleh karena itu, motivasi kerja seseorang dapat dilihat dari kesempatan yang bersangkutan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja.

6) Perhatian dari kepala sekolah

Perhatian kepala sekolah terhadap guru sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme serta kinerja guru dan tenaga kependidikan lain di sekolah. Perhatian kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dapat dilakukan melalui diskusi kelompok, dan kunjungan kelas.

7) Hubungan interpersonal sesama guru

Hubungan interpersonal sesama guru di sekolah dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru, karena motivasi kerja dapat terbentuk dari interaksi dengan lingkungan sosial dan sekitarnya. Hasil analisis Nawawi (1989:128) menunjukkan bahwa hubungan yang intim penuh kekeluargaan terlepas dari formalitas yang kaku, dan prosedural yang otomatis berpengaruh positif terhadap moral kerja para pendidik.

8) Adanya pelatihan (MGMP dan KKG)

Seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan dua organisasi atau wadah yang dapat meningkatkan profesionalisme dan

kinerja guru. Melalui MGMP dan KKG diharapkan semua kesulitan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam pembelajaran dapat dipecahkan, dan diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah melalui peningkatan mutu (*effective teaching*).

9) Kelompok diskusi terbimbing

Perlunya dibentuk kelompok diskusi terbimbing untuk mengatasi guru yang kurang semangat dalam melakukan tugas-tugas pembelajaran. Kelompok diskusi terbimbing ini di bawah pengawasan kepala sekolah, khususnya untuk meningkatkan motivasi serta membimbing guru untuk menghindari pengaruh pergaulan sosial yang kurang baik.

10) Layanan perpustakaan

Salah satu peningkatan profesionalisme guru adalah tersedianya buku sumber yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan peserta didik dan guru akan materi pembelajaran. Disamping itu layanan perpustakaan dapat memperkaya bahan-bahan yang diperlukan guru dalam meningkatkan profesionalisme secara optimal.

Keberadaan guru tidak lepas dari pengaruh internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap antara lain (Aris, 2010, hal. 24-45):

1) Faktor internal meliputi:

a) Kepribadian dan dedikasi

Kepribadian adalah suatu masalah abstrak yang dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian, dan dalam menghadapi setiap persoalan. Kepribadian dan dedikasi yang tinggi dapat meningkatkan

kesadaran akan pekerjaan dan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi.

b) Kemampuan mengajar

Cooper (dalam Zahera, 1997), mengemukakan bahwa guru harus memiliki merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyampaikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar. Kemampuan mengajar guru merupakan penguasaan guru atas kompetensi yang dimilikinya.

c) Kedisiplinan

Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing siswa. Disiplin tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab dengan pemahaman disiplin yang baik, guru mampu mencerminkan aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Maka dari itu kedisiplinan guru menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerja dan akan memberi teladan bagi siswa bahwa disiplin sangat penting.

2) Faktor eksternal meliputi:

a) Pengembangan profesi

Menurut Pidarta (1999) profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya pekerjaan-pekerjaan lainn. Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guru mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Pengembangan

profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya.

b) Komunikasi

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu lembaga atau organisasi karena dengan adanya komunikasi yang baik maka suatu kegiatan akan berjalan dengan lancar dalam suatu organisasi. Terbinanya hubungan komunikasi lingkungan sekolah memungkinkan guru dapat mengembangkan kreatifitasnya sebab ada jalan terjadinya interaksi dan ada respon balik dari komponen lain di sekolah atas kreatifitas dan inovasi.

c) Hubungan dengan masyarakat

Hubungan sekolah dan masyarakat adalah suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat untuk meningkatkan pengertian masyarakat tentang kebutuhan serta mendorong minat dan kerja sama untuk masyarakat dalam peningkatan dan pengembangan sekolah.

d) Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang, maka semakin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya.

e) Iklim kerja

Iklim sekolah memegang peran penting sebuah iklim itu menunjukkan suasana kehidupan pergaulan dan pergaulan di sekolah. Iklim yang

kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berfikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.

e. Upaya Peningkatan Kinerja Guru

Upaya-upaya yang dapat dilakukan sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan prestasi belajar peserta didik antara lain sebagai berikut (Mulyasa, 2007, hal. 100):

- 1) Mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran untuk menambah wawasan para guru.
- 2) Kepala sekolah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka dan diperlihatkan di papan pengumuman.
- 3) Menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah, dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melakukan tugas profesionalnya yang mencakup kegiatan mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Penilaian kinerja guru berdasarkan Permendiknas RI No. 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi. Namun pada pedagogik dan kompetensi

profesional, adapauln indikator dari kinerja guru berdasarkan dua kompetensi tersebut yaitu (Asrizalis, 2015, hal. 34):

- (a) Penyusunan rencana pembelajaran.
- (b) Pelaksanaan interaksi belajar mengajar.
- (c) Penilaian prestasi belajar peserta didik.

## **B. Penelitian Relevan**

1. Penelitian Drs. H. Abdul Hamid, M.Ag yang berjudul Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung menyatakan bahwa Dengan uji-t bahwa variabel Iklim Kerja berpengaruh secara nyata terhadap kinerja Guru, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji-t dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $\mu = 0,05$ ). Dengan uji- F variabel Iklim kerja berpengaruh secara nyata terhadap kinerja guru MIN Bandarlampung, hal ini dapat dilihat dari nilai uji-F dimana nilai F-hitung lebih kecil dari nilai F-tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5 % ( $\mu = 0,05$ ). Dengan Koefisien Diterminasi ( $R^2=0,516$ ). Hasil ini 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. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian tersebut terletak pada tempat penelitian dan sampel penelitian.
2. Penelitian Maulida Rahma Ulinuha yang berjudul Hubungan Iklim Kerja dan Konflik Peran Berganda dengan Kinerja Guru Wanita. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) ada hubungan positif yang signifikan antara iklim kerja dengan kinerja pada guru wanita hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi ( $R$ ) = 0,0878 dan  $p = 0,0002$ ; 2) ada hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan kinerja pada guru wanita, hal ini

ditunjukkan dengan koefisien korelasi ( $R$ ) = 0,622 dan taraf signifikan  $p = 0,000$ . Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian tersebut adalah pada variabel hubungan iklim kerja dan konflik peran berganda terhadap kinerja guru wanita, tempat penelitian, dan sampel penelitian.

3. Penelitian Yulinda Agnes Devianti yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Konselor di SMP Negeri Se Kota Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja konselor di SMP Se Kota Semarang dalam bekerja termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 65, 96% responden termasuk dalam kategori tinggi, sebanyak 31, 91% termasuk dalam kategori sangat tinggi, sedangkan yang termasuk dalam kategori sedang hanya 2, 13%. Hal ini dipengaruhi oleh motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja konselor sebesar 76, 40% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor diluar penelitian ini. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian tersebut terletak pada variabel yang diteliti, Yulinda meneliti pada tiga variabel yaitu motivasi kerja, iklim kerja dan kinerja guru, sedangkan penulis hanya meneliti dua variabel yaitu iklim kerja dan kinerja guru, perbedaan lainnya terletak pada tempat penelitian dan sampel penelitian.
4. Penelitian Sadariyah Tri Utami yang berjudul Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di Mts Se-Kecamatan Kemranjen, Banyumas. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara iklim kerja terhadap kinerja Guru di MTs se-Kecamatan Kemranjen, Banyumas, ini terlihat dari persamaan regresinya yaitu  $\hat{Y} = 47,009 + 0,396 X$  atau Kinerja Guru =  $47,009 + 0,396$  Iklim Kerja. Setiap kenaikan satu skor untuk iklim sekolah, maka skor kinerja guru akan bertambah 0,396, dan terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru MTs dengan nilai  $t$  hitung =  $4,818 > t$  tabel = 1,683. Dan iklim kerja mempengaruhi kinerja guru dengan sumbangan

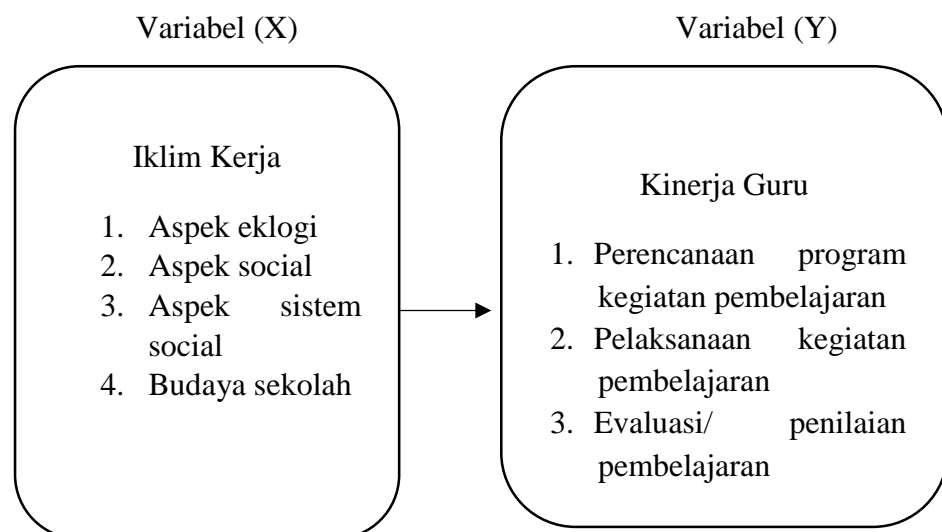
sebesar 36,8%, sedangkan sisanya 63,2% dipengaruhi faktor lain. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian tersebut terletak pada tempat penelitian dan sampel penelitian.

### C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan teori-teori yang telah digunakan, maka dapat disusun kerang berfikir variabel yang telah diketahui yaitu variabel X (Iklim Kerja) dan variabel Y yaitu kinerja guru. Kerangka berfikir menjelaskan apakah terdapat pengaruh antara variabel X dengan variabel Y, sebagaimana bagan dibawah ini:

**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir**

**Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di SMPN 3  
Batusangkar**



*Sumber: Supardi (2013)*

*Sumber: Mulyasa (2008)*



#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara tentang rumusan masalah penelitian yang kebenarannya perlu diuji dan dibuktikan melalui penelitian.

Adapun hipotesis yang peneliti kemukakan adalah:

1. Hipotesis Nol ( $H_0$ )

Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar.

2. Hipotesis Kerja ( $H_a$ )

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis penelitian**

Penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian lapangan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini berusaha mengungkap dan menjelaskan keadaan dari objek penelitian dan mencoba menganalisa untuk memberikan kebenaran berdasarkan data-data yang diperoleh. Metode ini peneliti akan memaparkan secara sistematis materi-materi pembahasan dari berbagai sumber, yang kemudian dianalisis secara tepat dan cermat guna memperoleh sebuah kesimpulan dari penelitian tentang pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar.

#### **B. Tempat dan waktu penelitian**

##### 1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMPN 3 Batusangkar yang berlokasi di jln. Sudirman, Lima Kaum, Batusangkar.

##### 2. Waktu penelitian

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Januari 2018 sampai selesai. Dengan melakukan observasi awal yang dilakukan 02 – 04 Januari di SMPN 3 Batusangkar.

Setiap rancangan penelitian perlu dilengkapi dengan jadwal kegiatan yang akan dilaksanakan dalam jadwal ini berisi kegiatan apa saja yang akan dilakukan. Berikut peneliti jabarkan waktu pelaksanaan penelitian yang peneliti lakukan pada tabel berikut:



### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, Metode Penelitian Manajemen, 2014, hal. 148).

Penelitian ini termasuk penelitian populasi, dalam hal ini penulis menjadikan seluruh guru PNS di SMPN 3 Batusangkar sebagai populasi yaitu sebanyak 35 orang.

**Tabel 3.2**

**Data Guru SMP N 3 Batusangkar**

No	Keterangan	Jumlah
1	Guru PNS	35 orang
<b>Jumlah</b>		<b>35 orang</b>

*Sumber : Data Guru SMPN 3 Batusangkar*

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, Metode Penelitian Manajemen, 2014, hal. 149). Berdasarkan populasi diatas, penulis mengambil sampel dengan teknik *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2013, hal. 85). Berdasarkan kutipan diatas peneliti menjadikan semua guru SMPN 3 Batusangkar menjadi subjek penelitian sebanyak 35 orang.

## D. Pengembangan Instrumen

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2014, hal. 178). Agar penulis mudah dalam menyusun instrumen penelitian maka terlebih dahulu penulis merancang instrumen dengan membuat kisi-kisi.

### 1. Instrumen Iklim Kerja

Iklim kerja dikembangkan dari teori pada bab II yang terdiri dari indikator yaitu aspek ekologi, aspek sosial, aspek sistem sosial, budaya sekolah.

### 2. Instrument Kinerja Guru

Instrumen kinerja guru dikembangkan dari teori pada bab terdiri dari indikator yaitu perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi atau penilaian pembelajaran.

**Tabel 3.3**  
**Kisi-kisi Instrumen Iklim Kerja**

<b>Indikator</b>	<b>Jumlah Butir</b>	<b>No. Pernyataan</b>
<b>Aspek Fisik</b>	<b>11</b>	<b>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11</b>
<b>Aspek Sosial</b>	<b>7</b>	<b>12, 13, 14,15, 16, 17, 18</b>
<b>Aspek Sistem Sosial</b>	<b>5</b>	<b>19, 20, 21, 22, 23</b>
<b>Budaya Sekolah</b>	<b>11</b>	<b>24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34</b>

*Sumber: Supardi (2013, hal 130-135)*

**Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru**

<b>Indikator</b>	<b>Jumlah Butir</b>	<b>No. Pernyataan</b>
<b>Perencanaan program kegiatan pembelajaran</b>	<b>6</b>	<b>1, 2, 3, 4, 5, 6</b>

<b>Pelaksanaan kegiatan pembelajaran</b>	<b>13</b>	<b>7, 8, 9, 10, 11,12, 13, 14,15, 16, 17, 18, 19</b>
<b>Evaluasi Pembelajaran</b>	<b>7</b>	<b>20, 21, 22, 23, 24, 25, 26</b>

*Sumber: Mulyasa (2008)*

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah angket/kuesioner. Kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti (Sugiyono, 2014, hal. 230).

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014, hal. 230).

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebaran angket adalah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dan responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan.

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa daftar pertanyaan atau pernyataan dibuat dalam bentuk angket dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2014, hal. 168), yang diklarifikasikan sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Skor jawaban berdasarkan skala Likert**

No	Alternatif Jawaban	Pernyataan positif	Pernyataan Negatif
1.	Selalu	5	1
2.	Sering	4	2
3.	Kadang-Kadang	3	3
4.	Jarang	2	4
5.	Tidak Pernah	1	5

Sumber: Sugiyono (2014, hal.168-169)

## F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### 1. Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Jika instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid yang berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2014, hal. 202). Untuk pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS 18 *for windows*.

Dalam penelitian ini adapun untuk mengukur validitas instrumen adalah dengan menggunakan validitas isi (*face validity*). Validitas isi ini semuanya ditentukan melalui pertimbangan para ahli.

Validitas isi ditentukan menggunakan kesepakatan ahli. Kesepakatan ahli bidang studi atau sering disebut dengan domain yang diukur menentukan tingkatan validitas isi (*content related*). Hal ini dikarenakan instrumen pengukuran, misalnya berupa tes atau angket dibuktikan valid jika ahli (*expert*) meyakini bahwa instrument tersebut mengukur penguasaan kemampuan yang didefinisikan dalam domain

yang diukur. Untuk mengetahui kesepakatan ini, dapat digunakan indeks validitas, diantaranya dengan indeks yang diusulkan oleh Aiken (Kumaidi, 2014) Indeks validitas butir yang diusulkan Aiken ini dirumuskan sebagai berikut:

$$V = \frac{\sum s}{n(c-1)}$$

Keterangan:

V adalah indeks kesepakatan rater (penilai) mengenai validitas butir; s skor yang ditetapkan setiap rater dikurangi skor terendah dalam kategori yang dipakai ( $s = r - lo$ , dengan  $r =$  skor kategori pilihan rater dan  $lo$  skor terendah dalam kategori penyekoran); n banyaknya rater; dan c banyaknya kategori yang dapat dipilih rater.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan validitas dengan menggunakan rumus aiken yang dijabarkan sebagai berikut:

Uji Validitas dengan rumus Aiken

$$V = \frac{\sum s}{n(c-1)}$$

Iklm Kerja

**Tabel 3.5**

Butir	Rater 1	Rater 2	S1	S2	S	V
1	5	4	4	3	7	0,875
2	5	4	4	3	7	0,875
3	4	4	3	3	6	0,75
4	4	4	3	3	6	0,75
5	4	4	3	3	6	0,75
6	5	3	4	2	6	0,75
7	5	3	4	2	6	0,75
8	5	4	4	3	7	0,875
9	4	4	3	3	6	0,75
10	5	4	4	3	7	0,875



11	5	4	4	3	7	0,875
12	4	4	3	3	6	0,75
13	4	4	3	3	6	0,75
14	4	4	3	3	6	0,75
15	5	3	4	2	6	0,75
16	5	4	4	3	7	0,875
17	5	4	4	3	7	0,875
18	4	4	3	3	6	0,75
19	5	3	4	2	6	0,75
20	5	4	4	3	7	0,875
21	5	4	4	3	7	0,875
22	5	4	4	3	7	0,875
23	5	4	4	3	7	0,875
24	5	4	4	3	7	0,875
25	5	4	4	3	7	0,875
26	5	4	4	3	7	0,875
27	5	4	4	3	7	0,875
28	4	3	3	2	5	0,625
29	5	4	4	3	7	0,875
30	5	3	4	2	6	0,75
31	5	3	4	2	6	0,75
32	5	4	4	3	7	0,875
33	5	4	4	3	7	0,875
34	4	4	3	3	6	0,75
Total	160	129	126	95	221	27,625
		<b>V</b>				0,8125

Interpretasi Skor Validitas Indeks Aiken	
Kurang dari 0,4	Validitasnya Rendah
Diantara 0,4 – 0,8	Validitasnya Sedang
Lebih dari 0,8	Validitasnya Tinggi

Skor Maksimum = 0,875  
 Skor Minimum = 0,625  
**V = 0,8125 (Kategori Validitasnya Tinggi)**

**Tabel 3.6**  
 Kinerja Guru

Butir	Rater 1	Rater 2	S1	S2	S	V
1	5	4	4	3	7	0,875
2	5	4	4	3	7	0,875
3	4	4	3	3	6	0,75
4	5	4	4	3	7	0,875
5	4	4	3	3	5	0,75
6	4	3	3	2	5	0,625
7	4	4	3	3	6	0,75
8	5	4	4	3	7	0,875
9	5	3	4	2	6	0,75
10	5	4	4	3	7	0,875
11	4	4	3	3	6	0,75
12	5	4	4	3	7	0,875
13	5	4	4	3	7	0,875
14	4	3	3	2	5	0,625
15	5	3	4	2	6	0,75
16	5	4	4	3	7	0,875
17	5	4	4	3	7	0,875
18	4	4	3	3	6	0,75
19	5	3	4	3	7	0,875
20	5	4	4	3	7	0,875
21	5	4	4	3	7	0,875
22	5	4	4	3	7	0,875
23	5	3	4	2	6	0,75
24	5	4	4	3	7	0,875
25	4	4	3	3	6	0,75
26	4	4	3	3	6	0,75
Total	121	98	95	73	167	21
	<b>V</b>					0,807

Interpretasi Skor Validitas Indeks Aiken	
Kurang dari 0,4	Validitasnya Rendah
Diantara 0,4 – 0,8	Validitasnya Sedang
Lebih dari 0,8	Validitasnya Tinggi

Skor Maksimum = 0,875

Skor Minimum = 0,625

**V = 0,807 (Kategori Validitasnya Tinggi)**

Dari interpretasi skor validitas indeks aiken diatas dapat diketahui bahwa iklim kerja memiliki skor validitas 0,8125 dengan kategori validitasnya tinggi dan kinerja guru memiliki skor 0,807 dengan kategori validitasnya tinggi.

## 2. Reliabilitas instrumen

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2014, hal. 203). Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa cukup atau dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengukur data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas instrumen diukur menggunakan rumus Alpha Cronbach. Untuk reliabilitas pengujian dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS 18 *for Windows*.

Untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak maka bisa menggunakan batas nilai Alpha 0,6. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan 0,8 adalah baik.

Reliabilitas instrumen diukur menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan SPSS 18 *for windows* yang dijabarkan dibawah ini:

**Tabel 3.7**  
**Iklm Kerja**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,964	34

Berdasarkan uji reliabilitas diatas, diketahui bahwa nilai Alpha sebesar 0,964, kemudian nilai ini bandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  dengan nilai  $N=35$ , diperoleh nilai  $r_{tabel}$  pada taraf 5% yaitu 0,344. Kesimpulannya  $Alpha=0,964 > 0,344$  artinya pernyataan pada angket iklim kerja dikatan reliabel.

**Tabel 3.8**  
**Kinerja Guru**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,929	26

Berdasarkan uji reliabilitas diatas, diketahui bahwa nilai Alpha sebesar 0,929, kemudian nilai ini bandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  dengan nilai  $N=35$ , diperoleh nilai  $r_{tabel}$  pada taraf 5% yaitu 0,344. Kesimpulannya  $Alpha=0,929 > 0,344$  artinya pernyataan pada angket kinerja guru dikatan reliabel.

### **G. Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap tabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2014, hal. 238).

## 1. Analisis Deskriptif

Pada tahap ini, data yang telah diperoleh dari penelitian dideskripsikan menurut masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan SPSS 18 untuk mendapatkan mean/rata-rata (M), standar deviasi (SD), modus (Md), dan median (Me). Distribusi frekuensi dibuat dengan membuat kelas interval.

Kriteria yang dijadikan patokan dalam menentukan kualifikasi skor iklim kerja dan kinerja guru adalah penilaian acuan Patokan (PAP) seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.9**  
**Interval Distribusi Frekuensi**

No.	Klasifikasi	Interval
1.	Sangat baik	85-100
2.	Baik	75-84
3.	Cukup	60-74
4.	Kurang	40-59
5.	Kurang sekali	0-39

Sumber: Riduwan (2006)

## 2. Persyaratan Analisis

Tujuan dan pengujian persyaratan analisis adalah untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik analisis yang direncanakan. Uji persyaratan yang harus dipenuhi untuk teknik analisis regresi linier sederhana meliputi: normalitas dan linieritas.

### a. Normalitas

Normalitas data dihitung untuk mengetahui data yang terkumpul dan data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Jika data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Jika data

berdistribusi normal maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan untuk populasi penelitian. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data. Analisis normalitas data menggunakan rumus Kolmogorov Smirnov SPSS20 for Windows. Pengambilan keputusan normal atau tidaknya data diputuskan dengan melihat nilai *observe* (observasi) dengan nilai *expected* (harapan/ideal). Jika nilai *Asymp, Sig* lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan data yang diuji mempunyai distribusi normal. Sebaliknya, jika lebih kecil dari 0,05 maka data mempunyai distribusi yang tidak normal.

#### b. Linearitas

Linearitas diukur mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dengan terikat, yaitu iklim kerja (X), dan kinerja guru (Y). Kriteria yang digunakan adalah apabila harga p pada lajur *dev, from linearty* lebih besar dari harga  $\alpha = 0,05$  dinyatakan bahwa regresinya linier, dan sebaliknya jika p lebih kecil dari harga  $\alpha = 0,05$  dinyatakan bahwa regresinya tidak linier.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis data untuk menguji hipotesis penelitian ini akan menggunakan persamaan regresi sederhana. Dimana kita akan mencari pengaruh yang signifikan iklim kerja (X) terhadap kinerja guru (Y).

Secara umum persamaan regresi sederhana (dengan satu predictor) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b X$$

$\hat{Y}$  = Nilai yang di prediksi

a = Konstanta atau bila harga X=0

b = Koefisien regresi

X = Nilai Variabel independen

Untuk dapat menemukan persamaan regresi, maka dihitung terlebih dahulu harga a dan b. Cara menghitung a dan b dapat menggunakan rumus sebagai berikut;

$$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{(n)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2}$$

$$b = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{(n)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2}$$

b. Koefisien Determinan (R Square)

Koefisien Determinan untuk menguji seberapa besar pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja guru.

c. Uji t

Uji t adalah pengujian signifikan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y, apakah berpengaruh signifikan atau tidak, untuk mengetahui hasil signifikan atau tidak dapat dilihat dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika t hitung < t tabel maka Ho diterima
- 2) Jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak

Berdasarkan hasil signidikan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi > 0,05 maka Ho diterima
- 2) Jika signifikansi < 0,05 maka Ho di tolak.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *pearson product moment*. Analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya hubungan dan kontribusi variabel X terhadap variabel Y. Untuk mengetahui derajat hubungan antar variable iklim kerja terhadap kinerja guru dilakukan penyebaran kuesioner yang bersifat tertutup. Untuk mengetahui hubungan antara variabel X terhadap Y digunakan teknik korelasi. Analisis korelasi yang digunakan adalah (PPM) *pearson product Moment*, dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga (-1 ≤ r ≤ +1). Apabila nilai r = -1 artinya korelasinya negative sempurna; r = 0 artinya tidak ada korelasi; dan r = 1 berarti korelasinya sangat kuat. Dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

**Tabel 3.10**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi**  
**Koefisien Korelasi**

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2014, hal 287)*

Pengujian lanjutan yaitu uji signifikan yang berfungsi apabila peneliti mencari makna hubungan variabel X terhadap variabel Y, maka hasil korelasi PPM tersebut diuji dengan Uji signifikan dengan rumus :

in Uj i s:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

**Keterangan:**

$t_{hitung}$  = Nilai t

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel



Uji signifikan korelasi *product moment* secara praktis, yang tidak perlu dihitung, tetapi langsung di konsultasikan pada table r *product moment*. Dengan ketentuannya bila r hitung lebih kecil dari tabel, maka  $H_0$  diterima, tetapi sebaliknya r hitung lebih besar dari r tabel ( $r_h > r_{\text{tabel}}$ ) maka  $H_a$  diterima, dan untuk pengolahan analisis data ini penulis akan menggunakan program windows SPSS18 *for windows*.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

##### 1. Deskripsi Iklim Kerja

Data iklim kerja ini diambil dengan menggunakan angket tertutup dengan alternatif jawaban “Selalu, Sering, Kadang-Kadang, Jarang, Tidak Pernah”. Pernyataan yang digunakan dalam angket ini adalah sebanyak 34 butir dengan 35 responden.

Deskripsi data tentang iklim kerja, dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

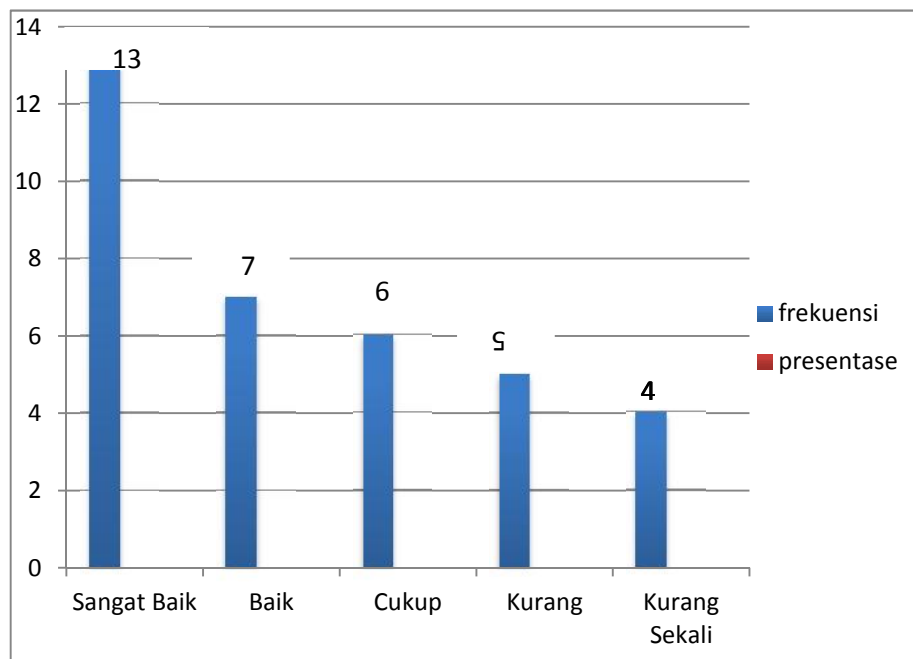
**Tabel 4.1**  
**Persentase Iklim Kerja Di SMPN 3 Batusangkar**

No	Klasifikasi	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat baik	152 – 164	13	37.2 %
2	Baik	139 – 151	7	20 %
3	Cukup	126 – 138	6	17.2 %
4	Kurang	113 – 125	5	14.2 %
5	Kurang sekali	100 – 112	4	11.4 %
Jumlah			35	100%

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa skor tertinggi memiliki persentase 37,2 % dan terendah 11,4 % dari 35 orang guru. Berdasarkan tabel 4.1 diatas. Hasil analisa statistik deskriptif dengan tabel distribusi frekuensi diperoleh 37,2 % yang terletak pada rentang skor 152 - 164 dengan klasifikasi sangat baik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa iklim kerja di SMPN 3 Batusangkar adalah sangat baik.

Hasil persentase tersebut apabila digambarkan dalam bentuk diagram batang pada gambar 4.1 sebagai berikut :

**Gambar 4.1**  
**Iklim Kerja**



## 2. Deskripsi kinerja Guru

Data kinerja guru ini diambil dengan menggunakan angket tertutup dengan alternatif jawaban “ Selalu, Sering, Kadang, Jarang, Tidak Pernah”. Pernyataan yang digunakan dalam angket ini adalah sebanyak 26 butir dengan 35 responden.

**Tabel 4.2**  
**Persentase Kinerja Guru Di SMPN 3 Batusangkar**

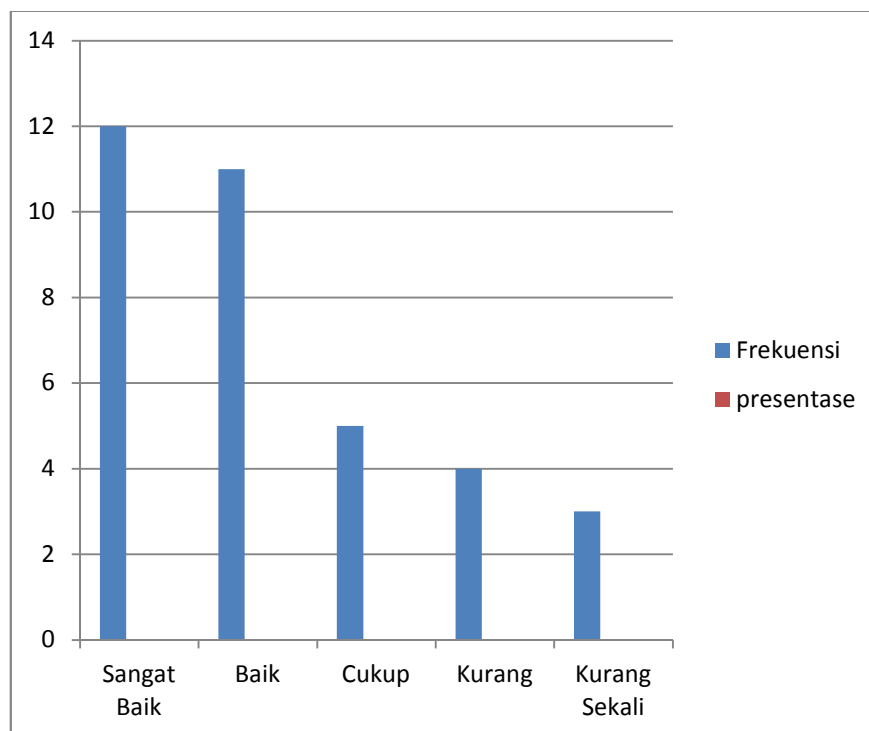
No	Klasifikasi	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat baik	116 - 123	12	34.3 %
2	Baik	108 - 115	11	31.5 %
3	Cukup	99 - 107	5	14.3 %
4	Kurang	90 – 98	4	11.4 %

5	Kurang sekali	100 - 112	3	8.5 %
Jumlah			35	100%

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa skor tertinggi memiliki persentase 34,3 % dan terendah 8,5 % dari 35 orang guru. Berdasarkan tabel 4.2 di atas. Hasil analisa statistik deskriptif dengan tabel distribusi frekuensi diperoleh 34.3 % yang terletak pada rentang skor 116-123 dengan klasifikasi sangat baik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar adalah sangat baik.

Hasil persentase tersebut apabila digambarkan dalam bentuk diagram batang pada gambar 4.1 sebagai berikut :

**Gambar 4.2**  
**Kinerja Guru**



## B. Pengujian Persyaratan Analisis

Guna mendapatkan suatu simpulan yang berarti diperlukan adanya suatu analisis data. Analisis data dimaksudkan untuk melakukan pengujian hipotesis dan menjawab rumusan masalah yang telah diajukan. Adapun dalam melakukan analisis regresi sederhana, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis terhadap variabel iklim kerja dan kinerja guru. Uji persyaratan yang dimaksud adalah :

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data dari masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Rumus yang digunakan adalah rumus *Kolmogorov Smirnov*. Untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau dapat dilihat dari nilai *Asymp Sig*. Jika nilai *Asymp, Sig (2-tailed)* < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai *Asymp Sig (2-tailed)* > 0,05 maka data berdistribusi normal. Dengan bantuan perangkat lunak komputer pengolah data statistik *SPSS versi 18 for Windows* hasil uji normalitas ditunjukkan tabel berikut:

**Tabel 4.3**

### Hasil Uji N Part Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,73715149
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,053
	Negative	-,103
Kolmogorov-Smirnov Z		,612
Asymp. Sig. (2-tailed)		,848

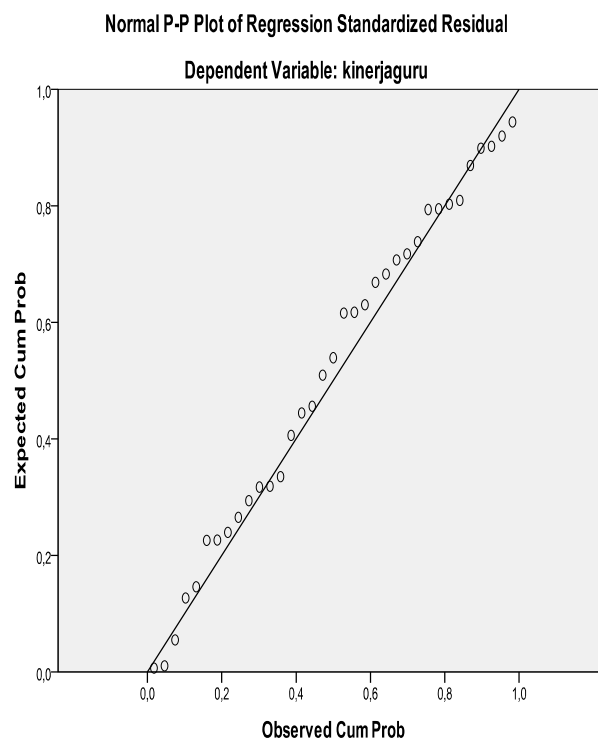
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan output *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas, di peroleh nilai sig (Signifikan) 0,848 lebih besar dari 0,05, maka hipotesis diterima dan dengan demikian variable berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan data variabel iklim kerja dan kinerja guru normal.

Adapun secara lengkap dan rinci gambar tebaran data sebagaimana pada gambar 4.3 sebagai berikut :

**Gambar 4.3**  
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
**Dependent Variable: Kinerja Guru**



## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear atau tidak. Jika harga sig tersebut  $< 0,05$  maka hubungannya tidak linear, sedangkan jika nilai Sig  $> 0,05$  maka hubungannya bersifat linear. Setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan SPSS versi 18.

Hasil uji linearitas ditunjukkan tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Linearitas**

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kinerjaguru	(Combined)	4224,219	26	162,470	21,784	,000
* Groups						
Iklimkerja	Linearity	3164,779	1	3164,779	424,328	,000
	Deviation from Linearity	1059,440	25	42,378	5,682	,083
	Within Groups	59,667	8	7,458		
	Total	4283,886	34			

Output di atas dapat dilihat bahwa Sig  $< 0,05$  dimana  $0,083 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan yang linear.

### C. Pengujian hipotesis

#### 1. Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan teknik analisis data yang telah peneliti kemukakan pada BAB III, pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan persamaan regresi linear sederhana. Pengujian linieritas iklim kerja (X) dengan kinerja guru (Y) dengan bantuan pengolah data *SPSS versi 18 for Windows*. Uji Pengaruh Iklim Kerja (X) Terhadap Kinerja Guru (Y).

Hipotesis pertama adalah "Iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru di SMPN 3 Batusangkar". Untuk menguji hipotesis ini digunakan analisa regresi linear sederhana.

Dasar pengambilan keputusan adalah bahwa diterima  $H_0$  jika nilai Signifikansi  $>$  Alpha 0,05 dan  $H_a$  jika nilai signifikansi  $<$  Alpha 0,05. Dimana peneliti mencari pengaruh yang signifikan iklim kerja(X) terhadap kinerja guru (Y). Untuk melihat pengaruh kedua variabel tersebut dan seberapa besar pengaruhnya, akan dianalisis dengan regresi linear sederhana agar dapat menentukan pengaruh dan seberapa besar pengaruhnya variabel independen terhadap variabel dependen, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menentukan model regresi (persamaan regresi). Adapun hasilnya sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34,891	7,699		4,532	,000
Iklimkerja	,527	,055	,860	9,660	,000

a. Dependent Variable: kinerjaguru

Berdasarkan tabel out put diatas, diperoleh arah regresi b sebesar 0,527 dan konstanta atau a sebesar 34,891. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dalam persamaan regresi  $Y = 34,891 + 0,527X$ , arti dari persamaan regresi ini adalah sebagai berikut: nilai konstanta (a) adalah 34,891; artinya jika iklim kerja nilainya adalah 0, maka kinerja guru nilainya 34,891. Nilai koefisien regresi variabel kinerja guru (b) adalah 0,527; ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan iklim kerja 1% maka kinerja guru meningkat 0,527.



## 2. Koefisien Determinan (R Square)

Koefisien Determinan untuk menguji seberapa besar pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja guru. Untuk melihat besarnya pengaruh (koefisien determinasi) variabel iklim kerja terhadap variabel kinerja guru dapat dilihat dari R Square tabel *Output Model Summary* pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Sumbangan Efektif X**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 <sup>a</sup>	,739	,731	5,823

a. Predictors: (Constant), Iklimkerja

b. Dependent Variable: kinerjaguru

Berdasarkan tabel 4.6 output di atas, diperoleh nilai R square sebesar = 0,739 hal ini berarti variabel iklim kerja mempengaruhi variabel kinerja guru sebesar 73,9%. Dengan demikian sisanya yaitu sebesar 100% - 73,9 % = 26,1 % masih dipengaruhi oleh faktor-faktor atau sebab-sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.

## 3. Uji t

Uji t adalah pengujian signifikan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y, apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah jika nilai t hitung lebih besar (>) dari t tabel iklim kerja (X) terhadap kinerja Guru (Y). Sebaliknya, jika nilai t hitung lebih kecil (<) dari t tabel maka tidak ada pengaruh iklim kerja (X) terhadap kinerja Guru (Y). Untuk pengujian hipotesis dengan uji t tersebut akan dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34,891	7,699		4,532	,000
Iklimkerja	,527	,055	,860	<b>9,660</b>	,000

a. Dependent Variable: kinerjaguru

Berdasarkan output diatas diketahui nilai t hitung sebesar 9,660,  $df = n - 2 = 35 - 2 = 33$ . Nilai t tabel sebesar 1,684 pada taraf 0,05, karena t hitung lebih besar dari t tabel dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa “terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar.

**Tabel 4.8**

**Hasil Korelasi Variabel Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru**  
**dengan SPSS18**

<b>Correlations</b>		
	IKLIMKERJ A	KINERJAGURU
IKLI	Pearson Correlation	1
MKE	Sig. (2-tailed)	,860**
RJA	N	35
KINE	Pearson Correlation	,860**
RJA	Sig. (2-tailed)	,000
GUR	N	35
U		

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel diatas diperoleh signifikansi (sig 2-tailed) sebesar 0,000. Kerena signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Hal ini maka dapat dijelaskan bahwa iklim kerjaberkorelasi secara signifikan terhadap kinerja guru.

Sesuai dengan pengambilan keputusan diatas maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti terdapat korelasi yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar dengan korelasi sebesar 0,860 atau 0,860%. Karena koefisien mendekati 1 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara iklim kerja terhadap kinerja guru. sangat kuat.

**Hipotesisnya:**

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar

$H_a$ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar.

Interpretasi terhadap *product moment* ( $r$ ) maka nilai *product moment* ( $r$ ) yang telah diperoleh dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Sebelum membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , maka terlebih dahulu dicari derajat bebasnya ( $df$ ) atau *degree of freedom*-nya ( $df$ ). Derajat bebas ini dicari dengan rumus:

$$df = n - nr$$

$$df = \text{Degree of freedom}$$

$$N = \text{Number of cases}$$

$$nr = \text{Banyaknya variabel yang dikorelasikan}$$

Dengan demikian:

$$df = N - nr$$

$$df = 35 - 2$$

$$df = 33$$

Perolehan db atau df dapat digunakan untuk mencari besarnya “r” yang tercantum dalam tabel nilai “r” *Product Moment* baik pada taraf signifikan 5% dan taraf signifikan 1%. Dalam tabel nilai df = 33 maka dapat dicari dengan cara sebagai berikut:

Nilai “r” pada taraf signifikan 5%

df = 33

$r_{xy} = 0,860$

$r_t = 0,344$

**Tabel 4.9**

**Taraf Signifikansi Berdasarkan r tabel Product Moment**

N (Jumlah Sampel)	Banyak Variabel yang dikorelasikan	
	2	
	Harga “r” Pada Taraf Signifikan	
	5%	1%
30	0,361	0,463
31	0,355	0,456
32	0,349	0,449
<b>33</b>	<b>0,334</b>	<b>0,442</b>
34	0,339	0,436
35	0,334	0,430

Sumber : Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: PT Alfabeta, 2014 :790

Berdasarkan hasil  $r_{xy}$  dengan  $r_t$  di atas yaitu  $r_{xy}$  0,860 sedangkan  $r_t$  pada taraf signifikan 5% sebesar 0,334 dan pada taraf signifikan 1% sebesar 0,442. Dimana  $r_{xy}$  lebih besar dari  $r_t$  pada taraf signifikan 5% dan 1%, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang menyatakan bahwa, terdapat korelasi antara iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN3 Batusangkar. Sedangkan hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak, yang menyatakan bahwa tidak terdapat korelasi iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar. Diketahui bahwa, antara iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar terdapat korelasi yang kuat atau tinggi sehingga korelasi tersebut dapat diterima.

#### **D. Pembahasan**

Penelitian mengenai pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar, dapat dibuat pembahasan sebagai berikut: berdasarkan hasil hipotesis menunjukkan bahwa *terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar*.

Berdasarkan deskripsi data yang disajikan dari hasil penelitian, data iklim kerja diperoleh dengan skor tinggi 164 dan skor rendah 100 dari 35 orang guru sebagai responden, 13 (37,1%) iklim kerja sangat baik, 7 (20%) iklim kerja baik, 6 (17,1%) iklim kerja cukup, 5 (14,2%) iklim kerja kurang dan 4 (11,4%) iklim kerja kurang sekali. Ini membuktikan bahwa iklim kerja di SMPN 3 Batusangkar dalam kategori sangat baik.

Iklim kerja adalah seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja, berdasarkan persepsi kolektif masyarakat yang tinggal dan bekerja di lingkungan dan terbukti mempengaruhi tingkah laku mereka. Hal ini berarti iklim kerja sekolah yang kondusif akan berdampak pada kinerja guru, hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru (Hoy, 2008, hal. 198).

Iklim kerja di sekolah atau madrasah adalah keadaan sekitar sekolah/madrasah dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi Akademik. Iklim kerja sekolah merupakan suasana yang terdapat di dalam suatu sekolah. iklim kerja di sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya. Hubungan yang mesra pada iklim kerja di sekolah/madrasah terjadi karena disebabkan terdapat hubungan yang baik antara kepala sekolah dan guru, dan diantara guru dan peserta didik (Supardi, 2013, hal. 121).

Hasil penelitian data kinerja guru diperoleh dengan skor tertinggi 123 dan skor terendah 81 dari 35 orang guru sebagai responden. 11 (34,3%) kinerja guru pada kategori sangat baik, 11(31,5%) kinerja guru pada kategori baik, 5(14,3%) kinerja guru pada kategori cukup, 4(11,4%) kinerja guru pada kategori kurang, dan 3(8,5%) kinerja guru pada kategori kurang sekali. Ini membuktikan bahwa kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar dalam kategori sangat baik (34,3%).

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Hasil kerja seseorang dalam periode tertentu merupakan prestasi kerja, bila dibandingkan dengan target/sasaran, standar, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu (Supardi, 2013, hal. 45)

Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Kinerja guru juga dilihat dari prestasi yang diperoleh oleh seorang guru, bagaimana seorang dalam melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran, dan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang guru (Asrizalis, 2015, hal. 45).

Hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa  $r_{xy} = 0,860$  atau 8,6%. Dengan taraf signifikan uji t sebesar 9,660. Dimana kesimpulannya bahwa iklim kerjaberkorelasi sangat kuat dengan kinerja guru.

Hasil tersebut diperoleh daribentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dalam persamaan regresi  $Y = 34,891+0,527X$ , arti dari persamaan regresi ini adalah sebagai berikut: nilai konstanta (a) adalah 34,891; artinya iklim kerja nilainya adalah 0, maka kinerja guru nilainya 34,891. Nilai koefisien regresi variabel kinerja guru (b) adalah 0,527; ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan iklim kerja 1% maka kinerja

guru meningkat 0,527. Korelasi iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar diperoleh nilai  $r_{hitung}=0,860$  dan  $r_{tabel}=0,344$  artinya  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Dengan demikian  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,860 > 0,344$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak sehingga dapat dinyatakan bahwa “terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar”

Besarnya pengaruh yang diberikan oleh iklim kerja terhadap kinerja guru adalah 73,9% dan 26,1% dari faktor lain. Artinya iklim kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru adalah 73,9% selanjutnya kinerja guru diberikan pengaruh oleh faktor lain.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata data iklim kerja adalah 139,86 dengan skor tertinggi 164 dan terendah 100, dengan persentase skor tertinggi 37,1% dan terendah 11,4% dari 35 orang guru sebagai responden. Artinya iklim kerja berada pada kategori sangat baik. Nilai rata-rata data kinerja guru 108,66 adalah dengan skor tertinggi 123 dan terendah 81, dengan persentase skor tertinggi 34,3% dan terendah 8,5% dari 35 orang guru sebagai responden. Artinya kinerja guru berada pada kategori sangat baik.

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik mengemukakan bahwa bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dalam persamaan regresi  $Y = 34,891 + 0,527X$ , arti dari persamaan regresi ini adalah sebagai berikut: nilai konstanta (a) adalah 34,891; artinya jika iklim kerja nilainya adalah 0, maka kinerja guru nilainya 34,891. Nilai koefisien regresi variabel kinerja guru (b) adalah 0,527; ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan iklim kerja 1% maka kinerja guru meningkat 0,527.

2. Korelasi iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar diperoleh nilai  $r_{hitung}=0,860$  dan  $r_{tabel}=0,344$  artinya  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Dengan demikian  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,860 > 0,344$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak sehingga dapat dinyatakan bahwa “terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar”



3. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh iklim kerja terhadap kinerja guru adalah 73,9% dan 26,1% dari faktor lain. Artinya iklim kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru adalah 73,9% selanjutnya kinerja guru diberikan pengaruh oleh faktor lain.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh, beberapa saran yang diajukan untuk meningkatkan iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar sebagai berikut:

1. Iklim kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, oleh karena itu iklim kerja yang ada di sekolah harus dalam kondisi yang kondusif, baik dari aspek fisik, sosial, sistem sosial, maupun budaya sekolah agar terciptanya iklim kerja yang kondusif..
2. Bagi guru untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya yang dinilai dari perencanaan pembelajaran, proses pembelajaran, maupun evaluasi pembelajaran agar mampu mencapai tujuan dari sekolah secara efektif dan efisien.
3. Bagi peneliti diharapkan agar dapat melanjutkan penelitian dengan cakupan yang lebih luas ataupun lebih mendalam, karena merasa masih terdapat kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, D. (2009). *Pengembangan Kurikulum*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama Republik Indonesia.
- Aris, S. O. (2010). *Etika Profesi Guru*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Arismunandar, Y. (2016). *Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan*. Lampung.
- Asna. (2013). *Hubungan Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru Taman Knak-Kanak Kota Padang Panjang (Tesis Magister), Program Pasca sarjana Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Batusangkar*. Batusangkar.
- Asrizalis. (2015). *Kontribusi Etos Kerja Islami dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTSs) Se-Kota Padang Panjang (Tesis tidak diterbitkan): Program Pasca Sarjana STAIN Batusangkar*.
- Asril, Z. (2010). *Micro Teaching*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Hamid, A. (2013). *Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung*.
- Hasbullah. (2006). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Hoy, W. K. (2008). *Education Administration : Theory Research, and Practice*. . Singapore: MC Graw-Hill Co.
- Mukhlis. (2013). *Kontribusi Supervisi Pembelajaran terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sutera Kabupaten Pesisir Selatan (Tesis Megister) Konsentrasi Manajemen Sekolah Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pasca Sarjana Negeri Padang*. Padang.
- Mulyasa. (2007). *Kinerja Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Satori. (2006). *Supervisi Akademik dan Penjaminan Mutu dalam Pendidikan persekolahan*. Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Supardi. (2013). *Sekolah Efektif (Konsep Dasar dan Praktiknya)*. Bandung: Raja Walli Press.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Bandung: Raja Walli Press
- Supriahatiningrum, J. (2014). *Guru Profesional*. Yogyakarta: AR RUZZ MEDIA.
- Zulkifli. (2010). *Kotribusi Kreatifitas Guru dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam,"(Tesis Magister), Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang. Padang.*