



**HUBUNGAN ANTARA IKLIM KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN
KINERJA GURU DI MTSN 3 LANGKAT**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan

Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh:

DESI ASMAYANI
NIM : 37.15.1.028

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



**HUBUNGAN ANTARA IKLIM KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN
KINERJA GURU DI MTSN 3 LANGKAT**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan

Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh:

DESI ASMAYANI

NIM : 37.15.1.028

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Yusuf Hadijaya, M.A

NIP :19681120199503 1 003

Drs. Syafri Fadillah Marpaung, M.Pd

NIP :19670205201411 1 001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20731 Telp. 6615683 - 6622925 Fax. 6615683,
Email ; fitk@uinsu.ac.id

SURAT PENGESAHAN

Skripsi ini yang berjudul “Hubungan Antara Iklim Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru di MTsN 3 Langkat” yang disusun oleh DESI ASMAYANI yang telah dimunaqasyakan dalam sidang Munaqasyah Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UINSU Medan pada tanggal:

12 April 2019 M
06 Sya’ban 1440 H

Skripsi telah diterima sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.

**Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan**

Ketua Prodi MPI

Sekretaris

Dr. Abdilah, M.Pd
NIP : 19680805 199703 1 002

Dr. Muhammad Rifa’i, M.Pd
NIP: 19700504 201411 1 002

Anggota Penguji

Dr. Yusuf Hadijaya, M.A
NIP :19681120199503 1 003

Drs. Syafri Fadillah Marpaung, M.Pd
NIP :19670205201411 1 001

Syarbaini Saleh, S.Sos, M.Si
NIP : 19720219 199903 1 003

Nasrul Syakur Chaniago, M.Pd
NIP: 19770808 200801 1 014

Mengetahui
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan

Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd
NIP: 19601006 199403 1 002

Nomor : Istimewa

Lampiran : -

Perihal : **Skripsi**
A.n Desi Asmayani

Kepada Yth:

Bapak Dekan Fak. Ilmu
Tarbiyah dan Keguruan UIN
Sumatera Utara Medan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran seperti untuk
perbaiki skripsi Mahasiswa:

Nama : Desi Asmayani

NIM : 37.15.1.028

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Hubungan Antara Iklim Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja
Guru Di MTsN 3 Langkat

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam
sidang munaqasyah skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera
Utara Medan.

Demikianlah saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, 09 April 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Yusuf Hadijaya, M.A
NIP :19681120199503 1 003

Drs. Syafri Fadillah Marpaung, M.Pd
NIP :19670205201411 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Desi Asmayani

NIM : 37.15.1.028

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : **“ Hubungan Antara Iklim Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Di MTsN 3 Langkat”**

Pembimbing : 1. Dr. Yusuf Hadijaya, M.A

2. Drs. Syafri Fadillah Marpaung, M.Pd

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah jelaskan sebelumnya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan saya ini tidak benar.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 09 April 2019

Yang membuat pernyataan

Desi Asmayani

37.15.1.028

ABSTRAK



Nama : Desi Asmayani
NIM : 37.15.1.028
Fakultas / Jurusan : Tarbiyah/ Manajemen Pendidikan
Islam
Pembimbing I : Dr. Yusuf Hadijaya, M.A
Pembimbing II : Drs. Syafri Fadillah Marpaung, M.Pd

**Judul : Hubungan Antara Iklim Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru di
MTs**

Negeri 3 Langkat

Kinerja guru merupakan suatu hal yang penting dalam pendidikan dan dapat dipandang sebagai salah satu pendukung keberhasilan guru dalam menciptakan siswa-siswa yang berkualitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja guru sering dijadikan pedoman atau bahan pertimbangan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja guru di MTsN 3 Langkat belum sesuai harapan, salah satu penyebabnya yaitu kurangnya kepuasan kerja guru dalam bekerja misalnya kurangnya perhatian dan ketertarikan guru dalam mengajar menyebabkan proses pembelajaran tidak optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim kerja dan kepuasan kerja di sekolah dengan kinerja guru di MTsN 3 Langkat. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional, sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Data dikumpulkan melalui angket dan analisis menggunakan deskriptif dan teknik analisis korelasi dengan bantuan aplikasi statistik SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan iklim kerja dengan kinerja guru adalah 0.585 dengan tingkat signifikansi t sebesar $0.001 < 0.05$. Hubungan kepuasan kerja guru di sekolah dengan kinerja guru adalah 0.484 dengan tingkat signifikansi t sebesar $0.007 < 0.05$ dan terdapat hubungan positif dan signifikansi antara iklim kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikansi antara iklim kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru di MTsN 3 Langkat. Diharapkan guru agar dapat menyadari bahwa guru merupakan suatu kebutuhan bagi siswa sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Saran untuk guru hendaknya dapat memperhatikan iklim kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dan pada akhirnya tujuan belajar mengajar yang ditetapkan dapat tercapai secara optimal.

Kata Kunci: Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala limpahan anugerah dan rahmat yang diberikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagaimana yang diharapkan. Dan tidak lupa shalawat dan salam penulis hadiahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang merupakan contoh tauladan dalam kehidupan manusia menuju jalan yang diridhoi Allah SWT.

Skripsi ini berjudul “**HUBUNGAN ANTARA IKLIM KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA GURU DI MTsN 3 LANGKAT**”. Disusun dalam rangka memenuhi tugas-tugas dan melengkapi syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Saya mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan banyak bantuan, dorongan dan juga doa sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Asman Chaniago dan Ibu Erni Mu’as Jambak, terima kasih atas segala nasihat dan kasih sayang hingga sampai pada tahap ini. Ucapan terima kasih juga saya tujukan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
2. Bapak Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
3. Bapak Dr. Abdillah, M.Pd. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
4. Bapak Muhammad Rifa’i, M.Pd. Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Yusuf Hadijaya, M.A. Selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, memberikan masukan dan nasihat serta saran dalam membimbing penulis

6. Bapak Drs. Syafri Fadillah Marpaung, M.Pd. Selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, memberikan masukan dan nasihat serta saran dalam membimbing penulis
7. Abang-abang dan Kakak yang saya sayangi, Wanda Asmawan, Zulkifli Rahman, Mhd. Syahril, Fifi Apriani dan Lailawati, terima kasih atas do'a dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
8. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan MPI-3 Stambuk 2015 yang telah membantu, mengarahkan, memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
9. Terima kasih tiada tara kepada Desi Ulfiana Siregar, Mimi Larasati dan abangda M. Lutfi Ansari karena selalu ada dan untuk segala do'a beserta dukungannya
10. Terima kasih kepada seluruh sahabat tercinta yang selalu mendukung, mendo'akan serta membantu penulis selama proses penyelesaian skripsi.

Penulis telah berupaya dengan segala upaya yang dilakukan dalam penyelesaian skripsi ini. Namun penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan baik dari segi isi maupun tata bahasa, hal ini disebabkan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Kiranya isi skripsi ini bermanfaat dalam memperkaya khazanah ilmu pengetahuan. Amin.

Medan, 17 Desember 2018

Peneliti,

Desi Asmayani

NIM. 37.15.1.028

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II: LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori	11
1. Kinerja Guru	11
1.1 Pengertian Kinerja	11
1.2 Definisi Kinerja Guru	12
1.3 Indikator Kinerja Guru.....	13
1.4 Model Kinerja	15
1.5 Pengukuran Kinerja Guru	17
1.6 Evaluasi Kinerja.....	21
1.7 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	24
1.8 Kompetensi Pendidik/Guru.....	25

2. Iklim Kerja.....	26
2.1 Penegertian Iklim Kerja	26
2.2 Pengukuran Iklim Kerja.....	29
2.3 Upaya Pengendalian Iklim Kerja.....	29
2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Kerja.....	31
2.5 Dimensi Iklim Kerja	33
2.6 Peningkatan Kinerja Melalui Iklim Kerja.....	34
3. Kepuasan Kerja.....	36
3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	36
3.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja	39
3.3 Penyebab Kepuasan Kerja	41
3.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi.....	42
3.5 Mengukur Kepuasan Kerja	46
3.6 Dampak Dari Kepuasan Dan Ketidakpuasan Kerja.....	49
3.7 Pedoman Meningkatkan Kepuasan Kerja.....	52
3.8 Kepuasan Kerja Dalam Pandangan Islam.....	53
B. Kerangka Berpikir	56
C. Penelitian Yang Relevan	57
D. Pengajuan Hipotesis.....	63
BAB III: METODOLOGI PENELITIAN.....	64
A. Lokasi Penelitian.....	64
B. Metode Penelitian	64
C. Populasi Dan Sampel Penelitian	64
D. Definisi Operasional	66
E. Teknik Pengumpulan Data Penelitian.....	68

F. Uji Coba Instrumen.....	72
G. Teknik Analisis Data.....	75
BAB IV: TEMUAN PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Mtsn 3 Langkat	80
1. Profil Mtsn 3 Langkat	80
2. Visi dan Misi Mtsn 3 Langkat	80
3. Struktur Organisasi Mtsn 3 Langkat	81
B. Deskripsi Data Penelitian.....	82
1. Karakteristik Responden	84
2. Deskripsi Variabel.....	86
C. Uji Persyaratan Analisis	91
1. Uji Validitas	92
2. Uji Reliabilitas	93
3. Uji Normalitas.....	94
4. Uji Homogenitas	96
5. Uji Korelasi	96
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	100
B. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA.....	102
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel

3.1 Jumlah guru di Mts negeri 3 langkat.....	67
3.2 Kisi-kisi angket kinerja guru.....	72
3.3 Kisi-kisi angket iklim kerja.....	73
3.4 Kisi-kisi angket kepuasan kerja	74
4.1 Skala Likert.....	84
4.2 Responden berdasarkan jenis kelamin	85
4.3 Responden berdasarkan usia	85
4.4 Responden berdasarkan pendidikan terakhir	86
4.5 PAP tipe II.....	87
4.6 Deskripsi statistik iklim kerja	87
4.7 Distribusi frekuensi iklim kerja	88
4.8 Deskripsi statistik kepuasan kerja.....	89
4.9 Distribusi frekuensi kepuasan kerja.....	90
4.10 Deskripsi statistik kinerja guru	91
4.11 Distribusi frekuensi kinerja guru	92
4.12 Hasil uji validitas	93
4.13 Hasil uji reliabilitas	94
4.14 Hasil uji normalitas kolmogorov-smirnov	95
4.15 Hasil Uji homogenitas iklim kerja dengan kinerja guru	97
4.16 Hasil Uji Homogenitas kepuasan kerja dengan kinerja guru.....	97
4.17 Hasil analisis korelasi iklim kerja dengan kinerja guru.....	98
4.18 Hasil analisis korelasi kepuasan kerja dengan kinerja guru.....	99
4.19 Hasil analisis korelasi iklim kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru.....	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar

2.1 Kerangka berpikir	58
4.1 Struktur organisasi Mtsn 3 Langkat	83
4.2 Grafik histogram	92
4.3 Grafik Normal P-Plot	96

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Uji Persyaratan Analisis

Lampiran 3 Uji Normalitas

Lampiran 4 Uji Homogenitas

Lampiran 4 Uji Korelasi Product Moment

Lampiran 5 Surat Balasan Riset

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja atau *performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja. Atau dalam pengertian lain, kinerja dapat diartikan di dalam buku Ahmad Susanto sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar kerja yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja.¹

Kinerja juga dapat dimaknai sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Secara ideal guru yang diharapkan adalah guru yang memiliki kinerja yang dapat mewujudkan fungsi dan perannya secara optimal. Perwujudannya fungsi dan peranan secara optimal tersebut tercerminkan melalui keunggulan dalam mengajar, berhubungan dengan siswa, hubungan sesama rekan profesinya dan keterampilan profesionalnya.

Guru sebagai komponen yang sangat menentukan dalam implementasi suatu strategi pembelajaran. Dalam proses pembelajaran, guru tidak hanya berperan sebagai teladan bagi siswanya tetapi juga sebagai pengelola pembelajaran, guru berperan dalam menciptakan iklim belajar yang memungkinkan siswa dapat belajar secara

¹ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2016) hal. 183

nyaman. Peran guru yang strategis, menuntut kerja guru yang profesional, dan mampu mengembangkan ragam potensi yang terpendam dalam diri anak didik.²

Dan guru adalah salah satu pilar yang menentukan keberhasilan dari aktivitas pendidikan yang harus senantiasa diberikan perhatian yang serius. Sebagai komponen yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran, maka kinerja seorang guru harus senantiasa dipelihara dan ditingkatkan. Tujuan pendidikan akan sulit tercapai apabila kinerja guru lemah.

Senada dengan hal diatas bahwa guru juga merupakan pendidik dalam proses belajar mengajar di sekolah, tugas utamanya adalah mendidik dan mengajar siswa agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan maksimal.

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan dalam hal ini ialah guru. Untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan pengetahuan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru tersebut, pada umumnya ada dua faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru, yaitu faktor internal dari dalam diri guru itu sendiri dan faktor eksternal yang berasal dari luar seorang guru. Faktor internal di antaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen, kepercayaan diri, tanggung jawab, dan kepuasan kerja. Kemudian faktor diantaranya ialah gaya kepemimpinan kepala sekolah, supervisi kepala sekolah, respons lingkungan kerja (iklim kerja), sarana dan prasarana kerja.

Kinerja guru merupakan kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuannya dalam pemahaman kurikulum,

² Ibid, hal. 181

penguasaan metode dan teknik penilaian, komitmen dan kecintaan guru terhadap tugasnya dan disiplin dalam melakukan tugasnya mengajar.

Untuk itu dalam kinerja guru tidak terlepas pada iklim kerja yang terdapat dalam sebuah madrasah dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap tenaga pendidik dalam organisasi tersebut.

Organisasi merupakan wadah interaksi personel, baik dengan sesama maupun dengan lingkungan sosial yang mempengaruhi antara yang satu dengan yang lainnya dalam rangka mencapai suatu tujuan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Robbins yang dikutip dalam buku Ahmad Susanto yang mengemukakan bahwa organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja diatur, terdiri atas dua orang atau lebih yang berfungsi secara relatif terus-menerus untuk mencapai sasaran atau serangkaian sasaran bersama.³

Namun setiap orang mempunyai watak yang berbeda-beda, yang mungkin dapat menimbulkan ketidaknyamanan antarpersonel dalam lingkup organisasi. Namun di sisi lain organisasi merupakan hal terpenting karena merupakan suatu alat untuk bisa menyatukan persepsi, menyamakan pendapat meski sering kali banyak terjadinya perdebatan dan permasalahan yang mengganggu jalannya tujuan organisasi secara efektif. Dalam kondisi seperti ini banyak hal yang perlu diperbaiki agar kelangsungan organisasi tetap bisa terjaga keharmonisannya antara satu dengan yang lainnya. Misalnya setiap guru mempunyai pandangan atau persepsi yang berbeda dalam menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan kemampuan daya tangkap peserta didiknya, sebagian guru akan merasakan bahwa metode pembelajaran yang dia terapkan lebih bisa diikuti oleh siswa dibandingkan dengan metode pembelajaran

³ Ibid, hal. 177

guru lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan persepsi atau pandangan antara guru yang satu dengan yang lainnya. Persepsi ini selanjutnya disebut dengan iklim organisasi.

Secara manusiawi, setiap individu akan merasakan adanya gejala atau kondisi yang membawa mereka pada suatu persepsi yang menyatakan apakah lingkungan organisasi yang mereka tempati sudah sesuai dengan apa yang direncanakan? Apabila kondisi lingkungan organisasi tumbuh dengan adanya hubungan kerjasama yang baik diantara para personelnnya, maka kondisi organisasi akan tercipta dengan kondusif. Jadi, iklim kerja dapat mempengaruhi sikap dan perilaku personelnnya. Iklim kerja yang kondusif akan menimbulkan perasaan nyaman dan menyenangkan bagi para personel organisasi sehingga para anggota organisasi akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya semaksimal mungkin. Oleh karena itu, memahami iklim organisasi oleh setiap anggota organisasi merupakan hal yang sangat penting. Dalam lingkungan sekolah, iklim kerja akan dirasakan oleh kepala sekolah, guru, siswa, staff tata usaha, orang tua murid, komite sekolah dan *stakeholder* sekolah lainnya.

Pemahaman mengenai iklim organisasi atau disebut iklim kerja oleh guru diharapkan dapat menciptakan suasana yang nyaman bagi guru tersebut ketika berada di sekolah. Sehingga hal ini akan memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas mengajarnya dan selanjutnya akan menghasilkan mutu pendidikan yang baik.⁴

Dalam hal ini sekolah merupakan organisasi pendidikan formal yang bertugas untuk membentuk manusia yang bermutu melalui serangkaian proses pendidikan yang telah di atur berdasarkan delapan standar pendidikan nasional sesuai dengan Peraturan

⁴ Ibid, hal. 178

Pemerintah No. 19 Tahun 2005 yaitu kompetensi lulusan, isi, proses, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana prasarana, standar pembiayaan pendidikan, dan standar penilaian pendidikan.⁵

Sumber daya manusia adalah sebagai penggerak dalam aktivitas dari rutinitas di dalam sebuah organisasi. Dan sebagaimana diketahui organisasi terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai karakter berupa pendidikan, golongan, pengaman, nilai, budaya, maupun usia.

Antara sumber daya dan organisasi memiliki hubungan yang saling dibutuhkan karena tanpa adanya sumber daya yang bergerak maka organisasi tidak akan berjalan sesuai dengan yang di harapkan. Di dalam organisasi juga membutuhkan pegawai yang berkualitas sehingga menuntut adanya iklim kerja yang baik sehingga pegawai merasakan adanya kepuasan dan kinerja yang baik.

Kondisi Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada akan menentukan dalam pelaksanaan proses kinerja yang akan dilakukan, baik itu produksi barang maupun jasa. Pengembangan SDM merupakan suatu hal yang sangat penting. Pengembangan, peningkatan dan pembinaan kualitas SDM menjadi sesuatu yang harus diprioritaskan pada era globalisasi saat ini. Pengetahuan, keterampilan dan kenyamanan dari karyawan akan mempunyai dampak yang sangat besar terhadap proses kinerja karyawan.

⁵ UU Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005)

Menurut Handoko di dalam bukunya iklim kerja yaitu lingkungan manusia di mana para karyawan organisasi melaksanakan pekerjaan mereka. Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh tetapi iklim tersebut ada dan akan mempengaruhi segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi.⁶

Banyaknya tenaga pendidik yang mengalami penurunan dalam kegairahan bekerja dikarenakan lingkungan sosial dan sistem manajemen yang kurang diperhatikan pihak manajemen dan pimpinan, disini menyebabkan tidak terlalu tinggi realisasi yang didapat bahkan surplus setiap tahunnya mengalami penurunan. Disini kepala sekolah itu harus lebih memperhatikan para pegawai untuk memberi kenyamanan bagi tenaga kependidikan agar meningkatnya kinerja dan kepuasan pegawai.

Sedangkan Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Menurut Masrukhin dan Waridin yang dikutip dalam buku handoko mengatakan kepuasan kerja seorang individu tergantung pada karakteristik individu dan situasi pekerjaan. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut sehingga tingkat kepuasan yang dirasakan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.⁷

Menurut Allen yang dikutip dalam buku handoko mengatakan bahwa: “Unsur manusia memegang peranan penting dalam proses suatu pekerjaan, ia menyatakan bahwa betapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi, dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan

⁶ Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2003)

⁷Ibid, hal 503

gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapai”.⁸

Berdasarkan pada tinjauan ke sekolah pada tanggal 26 Januari 2019 dengan kepala sekolah dan guru di MTsN 3 Langkat Kecamatan Stabat, terdapat permasalahan dari segi kinerja guru yang belum maksimal. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan silabus yang dibuat oleh sebagian guru masih belum sesuai dengan situasi dan kondisi peserta didik yang diajarnya. Selain itu, sebagian guru dalam pelaksanaan pembelajaran pun masih menggunakan media dan metode pembelajaran yang kurang bervariasi. Pembelajaran yang dilaksanakan di kelas kurang dievaluasi secara matang oleh guru. Guru dituntut untuk membuat soal yang tepat karena guru membutuhkan data atau informasi yang tepat berkaitan dengan hasil belajar peserta didik dan tingkat penguasaan materi yang dilakukan oleh guru, namun evaluasi pembelajaran masih lebih banyak disorot pada hasil belajar peserta didik, sedangkan guru kurang merefleksikan diri cara mengajarnya di kelas. Beberapa MTsN 3 Langkat di Kecamatan Stabat masih memiliki iklim sekolah yang lebih menekankan perhatian pada lingkungan fisik seperti pendataan sarana dan prasarana yang ada di sekolah. Hal-hal yang bersifat hubungan antarguru, tanggung jawab kerja, dan kerja sama antar guru yang positif seringkali terabaikan dalam kegiatan pengawasan sekolah. Kemudian, pelatihan dan pendidikan di sebagian MTsN 3 Langkat di Kecamatan Stabat belum terlaksana secara merata, tidak semua guru mendapatkan kesempatan untuk mengikuti kegiatan seminar, pelatihan karya ilmiah, atau penataran. Padahal sebagian besar sekolah sangat membutuhkan kesempatan tersebut untuk berkembang lebih baik dan berprestasi.

⁸ Ibid, 504

Dilihat pada latar belakang masalah tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti keterkaitan kinerja guru di sebuah madrasah dengan judul: *“HUBUNGAN ANTARA IKLIM KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA GURU DI MTsN 3 LANGKAT”*.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka dapat didefinisikan beberapa masalah yang muncul. Masalah-masalah tersebut terlihat dibawah ini:

1. Kinerja guru sangat menentukan hasil belajar peserta didik, maka guru dituntut untuk profesional dalam melaksanakan tugasnya.
2. Kinerja guru akan dipengaruhi oleh iklim kerja dan kepuasan kerja.
3. Iklim kerja dan kepuasan kerja dalam organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja guru.
4. Kurangnya kerjasama antara rekan kerja dalam menciptakan iklim kerja yang baik.
5. Kurang optimalnya fungsi dan peran kepala sekolah dalam hal menciptakan iklim kerja dan kepuasan kerja.
6. Minimnya rasa kepedulian kepala sekolah terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kependidikan.
7. Kurangnya fasilitas untuk menunjang menciptakan iklim kerja yang baik.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka penulis merumuskan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat hubungan antara iklim kerja dengan kinerja guru di MTsN 3 Langkat?
2. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di MTsN 3 Langkat?
3. Apakah terdapat hubungan antara iklim kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTsN 3 Langkat?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas tujuan peneliti adalah untuk :

1. Mengetahui hubungan antara iklim kerja dengan kinerja guru di MTsN 3 Langkat.
2. Mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di MTsN 3 Langkat.
3. Mengetahui hubungan antara iklim kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTsN 3 Langkat.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, baik manfaat secara teoritis maupun praktis, diantara manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Dapat memberikan informasi tentang kinerja guru melalui iklim kerja serta dapat memberikan informasi tentang kinerja guru melalui kepuasan kerja di MTsN3 Langkat. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoritis, antara lain sebagai berikut :

- a. Sebagai bahan referensi atau bahan pembandingan pada penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang berkenaan tentang iklim kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru.
- b. Menjadi sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan tentang penelitian hubungan antara iklim kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru.
- c. Sebagai bahan masukan ilmiah bagi kepala MTsN 3 Langkat tentang hubungan antara iklim kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru

2. Secara Praktis

- a. Sebagai bahan masukan tenaga pendidik dalam meningkatkan kinerja guru melalui kompetensi-kompetensi yang dimiliki.
- b. Dapat dijadikan evaluasi kinerja guru agar dapat menjadi lebih baik lagi dan dalam melaksanakan tugasnya, agar dapat mendorong untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam rangka mengajar dan melatih siswa.
- c. Untuk peneliti, dapat menambah pengalaman dan wawasan secara langsung tentang hubungan iklim kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kerangka Teori

1. Kinerja Guru

1.1 Pengertian Kinerja

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Terdapat berbagai pendapat tentang pengertian manajemen, walaupun pada dasarnya mempunyai makna yang kurang lebih sama.

Terdapat pula pendapat yang menyatakan manajemen sebagai suatu proses untuk membuat aktivitas terselesaikan secara efektif dan efisien dengan dan melalui orang lain. Efisiensi menunjukkan hubungan antara input dan output dengan mencari biaya sumber daya minimum, sedangkan efektif menunjukkan makna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan demikian *manajemen* adalah proses penggunaan sumber daya organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Manajemen kinerja menurut Costello yang dikutip dalam buku wibowo adalah dasar dan *kekuatan pendorong* yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya.⁹

⁹Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2011), hal. 8

Sementara itu, pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas. Bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Dengan pemahaman tentang manajemen dan kinerja di atas, dapat dikatakan bahwa pada hakikatnya manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola. Dasar untuk melaksanakan manajemen kinerja adalah perumusan tujuan, terdapatnya konsesus dan kerja sama, sifatnya berkelanjutan, terjadi komunikasi dua arah, dan terdapat umpan balik.

Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.¹⁰

1.2 Definisi Kinerja Guru

Misi utama sekolah saat ini tetap mengutamakan proses pencerdasan kehidupan bangsa. Sisi lain dari misi sekolah adalah sebagai agen perubahan sosial. Untuk itu perubahan sekolah merupakan keharusan untuk merespon segala tuntutan kebutuhan masyarakat dalam aspek perubahan sosial budaya sehingga eksistensi dan

¹⁰ Ibid, hal.3-4

pengembangan masyarakat dan bangsa dapat berlangsung dengan baik. Salah satu tokoh penting dalam peningkatan mutu sekolah adalah guru.

Dalam hal ini guru perlu ditingkatkan kinerjanya sebab guru lah yang akan membawa perubahan pendidikan bahkan perubahan dunia. Berkenaan dengan hal tersebut, kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, dan kualitas guru akan sangat menemukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Dalam buku syafaruddin kaitan dengan guru sebagai tenaga profesional, maka guru profesional haruslah memiliki berbagai kompetensi. Adapun kompetensi yang harus ada pada diri guru profesional ialah: kemampuan untuk mengembangkan pribadi peserta didik, khususnya kemampuan intelektual, serta membawa peserta didik menjadi warga Negara dan masyarakat Indonesia yang bersatu berdsasarkan pancasila. Seseorang guru profesional berfungsi untuk mengajar, mendidik, melatih dan melaksanakan penelitian masalah-masalah pendidikan.¹¹

1.3 Indikator Kinerja Guru

Ada beberapa jenis indikator dalam buku ismail nawawi yang sering digunakan dalam pelaksanaan pengukuran kinerja organisasi, yaitu : indikator masukan (input), indikator keluaran (output), indikator hasil (outcome), indikator manfaat (benefit)¹².

¹¹ Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, (Bandung : CiptaPustaka Media,2013) hal. 182-187

¹² Ismail, Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, (Jakarta : Prenamedia Group, 2013) hal. 243

Selanjutnya dalam buku wibowo senada dengan hal tersebut beberapa indikator akan dipaparkan dibawah ini, diantaranya :

- a. Tujuan: merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu kelompok dan organisasi.
- b. Standar : merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila telah mencapai standar yang telah ditetapkan dan disepakati.
- c. Umpan balik : antara tujuan, standar, dan umpan balik saling berkaitan. Umpan balik melaporkan kemajuan baik kualitas maupun kuantitas dalam tujuan yang didefinisikan standar.
- d. Kompetensi : merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- e. Motif : merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manager memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan yang menantang, menetapkan standar terjangkau.¹³

¹³ Wibowo, Op.cit. hal 102-104

Indikator di atas menunjukkan bahwa standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru yang meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan dan pengembangan.

1.4 Model Kinerja

Proses kinerja organisasi di pengaruhi oleh banyak faktor. Hersey, Blanchard dan Johnson yang dikutip dalam buku wibowo menggambarkan hubungan antara kinerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam bentuk *Satelite Model*.

Menurut satelite model, kinerja organisasi diperoleh dari terjadinya integrasi dari faktor-faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia, dan struktur. Kinerja dilihat sebagai pencapaian tujuan dan tanggung jawab bisnis dan sosial dari perspektif pihak yang mempertimbangkan.

Faktor pengetahuan meliputi masalah-masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan dan sistem. Sumber daya non manusia meliputi peralatan kerja, lingkungan kerja, teknologi, kapital, dan dana yang dapat dipergunakan. Posisi strategis meliputi masalah bisnis atau pasar, kebijakan sosial, sumber daya manusia dan perubahan lingkungan. Proses kemanusiaan terdiri dari masalah nilai, sikap norma, dan interaksi. Sementara itu, struktur mencakup masalah organisasi, sistem manajemen, sistem informasi dan fleksibilitas.

Hersey, Blanchard dan Johnson yang dikutip dalam buku wibowo menengarai bahwa kebanyakan manajer sangat efektif dalam mengungkapkan

tentang apa yang menjadi masalah dalam kinerja. Akan tetapi, pada umumnya lemah dalam mengetahui tentang *bagaimana* masalah tersebut terjadi.¹⁴

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron yang dikutip di buku wibowo, yaitu sebagai berikut:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan rekan kerja.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sementara itu, Jay Lorsch dan Paul Laurence yang dikutip dalam buku wibowo menggunakan pemahaman bahwa kinerja adalah fungsi atribut individu, organisasi, dan lingkungan sehingga dirumuskan model persamaan kinerja = f (atribut individu, organisasi, lingkungan).¹⁵

Berdasarkan pendapat di atas, Hersey, Blanchard dan Johnson yang dikutip dalam buku wibowo merumuskan adanya tujuh faktor kinerja yang memengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim ACHIEVE.

¹⁴ Ibid .hal. 98

¹⁵ Ibid, hal. 101

1. A— *Ability (Knowledge dan Skill)*
2. C— *Clarity (Understanding atau Role Perception)*
3. H— *Help (Organization Support)*
4. I— *Incentive (Motivation Atau Willingness)*
5. E— *Evaluation (Coaching dan Performance Feedback)*
6. V— *Validity (valid dan Legal Personnel Practices)*
7. E— *Environment (Environmental Fit)* ¹⁶

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya; bagaimana mereka memberikan penghargaan pada pekerja; dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui *coaching*, *mentoring*, dan *conselling*. ¹⁷

1.5 Pengukuran Kinerja guru

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau yang diharapkan.

Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Apabila kinerja tidak

¹⁶ Ibid, hal. 101

¹⁷ Ibid, hal 98-101

dapat diukur, tidak dapat dikelola. Untuk dapat memperbaiki kinerja, perlu diketahui seperti apa kinerja saat ini. Apabila deviasi kinerja dapat diukur, dapat diperbaiki.

Pengukuran hanya berkepentingan untuk mengukur apa yang penting dan relevan. Untuk itu, perlu jelas tentang apa yang dikatakan penting dan relevan sebelum menentukan ukuran apa yang harus digunakan. Hal-hal yang diukur tergantung pada apa yang harus digunakan. Hal-hal yang diukur tergantung pada apa yang dianggap penting oleh *stakeholders* dan pelanggan. Pengukuran mengatur keterkaitan antara strategi berorientasi pelanggan dan tujuan dengan tindakan. Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi;
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan;
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja;
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian;
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas;
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya;
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Oleh karena itu, orang yang melakukan pengukuran kinerja perlu memenuhi persyaratan di antaranya: 1) dalam posisi mengamati perilaku dan kinerja yang menjadi kepentingan individu; 2) mampu memahami tentang dimensi atau gambaran kinerja; 3) mempunyai pemahaman tentang format skala dan instrumennya; 4) harus termotivasi untuk melakukan pekerjaan rating secara sadar.

Setiap manajer atau atasan ingin mengetahui seberapa jauh keberhasilan bawahannya. Apakah tujuan dan sasaran telah tercapai. Tetapi pengukuran kinerja bawahan bukan persoalan hitam-putih. Tidak seorang pun berhasil atau gagal sepenuhnya. Terdapat tingkatan kinerja yang perlu diukur secara akurat dan kemudian dikomunikasikan kepada bawahan.

Ken Lawson yang dikutip dalam buku Wibowo menyarankan adanya tiga sistem yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja, yaitu *a rating system*, *a ranking system*, dan *a narrative system*.¹⁸

a. A Rating System

Seperti namanya, metode ini menyangkut penggunaan *rating scale* untuk masing-masing bagian penting pekerjaan bawahan. Masing-masing bagian diberi skor, sering dalam skala, biasanya antara 1-5, atau sesuai kebutuhan masing-masing organisasi. Misalnya pekerjaan seseorang dalam pelayanan pelanggan terdiri dari beberapa aspek penting antara lain : 1. Kecepatan kerja, 2. Kualitas pekerjaan, 3. Keterampilan komunikasi, 4. Keterampilan berinisiatif, 5. Kerja sama kelompok, 6. Sikap.

Skor yang diberikan memerlukan definisi tertentu yang menunjukkan karakteristik kinerja, apakah kinerjanya buruk atau tidak memuaskan, marginal, rata-rata atau cukup, baik, atau unggul.

Misalnya karakteristik kinerja buruk atau tidak memuaskan dapat berupa:

1). Secara berulang membuat kesalahan yang sama atau sangat mirip, 2) perlu pengawasan secara konstan, 3) tidak dapat mengikuti penjelasan singkat atau instruksi

¹⁸ Ibid, hal. 250-253

jelas lainnya, 4) tidak dapat melihat kesalahan sendiri, 5) mempunyai hubungan buruk dengan rekan kerja, 6) mempunyai kehadiran buruk atau catatan terputus-putus.

b. A Ranking System

Apabila *rating* menciptakan gambaran yang jelas kinerja pekerja individual, *ranking* menciptakan perbandingan langsung kinerja di antara lebih dari satu pekerja dalam posisi yang sama. *Ranking* menunjukkan pekerja mana yang paling berhasil secara keseluruhan dalam tugas-tugas penting.

c. A Narrative System

Naratif umumnya menjadi bagian dari review kinerja. Ini merupakan gaya esai deskriptif memperinci kinerja individual. Sistem ini dipergunakan karena memberi kesempatan untuk mengurangi sifat kaku dari formulir penilaian dan bekerja terbaik ketika dipertimbangkan sebagai pelengkap terhadap *ranking* atau *rating*.

Sistem naratif sering diberi bobot besar pada formulir penilaian karena memerlukan keterampilan menulis yang mungkin tidak dimiliki manajer dan juga mengundang pendekatan subjektif pada penilaian karena tidak ada kriteria yang ditentukan sebelumnya.

Seorang pekerja mungkin saja bekerja baik dan melebihi sasarnya dalam satu bidang, tetapi apabila hal tersebut terlewatkan atau dipikir tidak penting, maka tidak mendapatkan kredit. Juga karena tidak ada tanda, jenjang atau skor yang dapat dikurangi, sehingga akan menjadi sulit menilai secara akurat keberhasilan atau kegagalan kinerja pekerja. Ini akan menjadi masalah, terutama bilamana kenaikan upah dihubungkan dengan kinerja.

Pengukuran kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Terdapat berbagai model instrumen yang dapat dipakai dalam penilaian kinerja guru. Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu skala penilaian dan lembar observasi atau penilaian. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang biasa digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang alami sebenarnya maupun situasi buatan.

1.6 Evaluasi Kinerja

Faktor kritis yang berhubungan dengan keberhasilan organisasi pendidikan adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik para pegawainya bekerja atau berkarya. Untuk memastikan bahwa pelaksanaan organisasi pendidikan telah memenuhi standar bahkan melampaui tujuan yang diharapkan, maka dilakukan evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja merupakan alat untuk melihat seberapa tingkat produktivitas setiap pegawai, bisakah mereka terus bekerja dengan meningkatkan kompetensinya, atau jika perlu haruskah mereka diberhentikan dan dilakukan pemutusan hubungan kerja.

Ada beberapa alasan mengapa harus mengevaluasi kinerja pegawai. Menurut nurul dan teguh dalam bukunya yaitu : Pertama, evaluasi harus memainkan peran yang terintegrasi dalam proses manajemen dan kepemimpinan. Jika seorang manajer menerjemahkan tujuan strategis ke dalam tujuan yang spesifik, kemudian ia melatih

pegawai yang dipersiapkan untuk mencapai tujuan spesifik tadi, tetapi ia tidak meninjau kembali (mengevaluasi) pegawainya secara berkala, maka hal ini hanya memberi manfaat yang sedikit. Kedua, evaluasi memungkinkan atasan dan bawahan untuk menyusun rencana bersama, mengoreksi kesalahan bersama, memperbaiki kekurangan bersama, dan menegaskan hal-hal yang benar secara bersama. Ketiga, evaluasi harus melayani tujuan perencanaan karier dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperhatikan kekuatan dan kekurangannya. Hal ini dilakukan karena evaluasi selalu berdampak untuk membuat keputusan pada pengembangan karier pegawai, baik dalam bentuk kenaikan gaji atau kompensasi maupun promosi jabatan.¹⁹

a. Pendekatan Evaluasi Kinerja

Kreitner dan Kinicki yang dikutip oleh buku Wibowo melihat sasaran evaluasi dari segi pendekatannya, yang disebutkan sebagai pendekatan terhadap sifat, perilaku, hasil, dan kontingensi. Sementara itu, Robbins melihat evaluasi kinerja dalam ukuran hasil pekerjaan individu, perilaku, dan sikap. Pendapat di antara keduanya bersifat saling melengkapi dan dapat dijelaskan sebagai berikut.

b. Pendekatan Sikap

Pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu. Sifat biasanya diukur dalam bentuk inisiatif, kecepatan membuat keputusan, dan ketergantungan. Meskipun pendekatan sifat sangat luas dipergunakan oleh manajer, pada umumnya dipertimbangkan oleh para ahli sebagai yang paling lemah.

Penilaian sifat kurang sempurna karena relatif bermakna ganda terhadap kinerja aktual. Misalnya, penilaian seseorang yang mempunyai inisiatif rendah tidak

¹⁹ Nurul dan Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016) hal. 148

memberikan sesuatu tentang bagaimana memperbaiki prestasi kerja. Demikian juga, pekerja cenderung bereaksi defensif terhadap umpan balik tentang kepribadiannya, terutama apabila dirasakan kurang menguntungkan dirinya.

Ciri seseorang seperti mempunyai sikap baik menunjukkan tingkat percaya diri tinggi, menjadi bergantung, kelihatan sibuk atau kaya pengalaman, namun tidak ada korelasinya dengan hasil pekerjaan.

c. Pendekatan Perilaku

Masalah dalam pendekatan perilaku menunjukkan bagaimana orang berperilaku, dan bukan tentang kepribadiannya. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kinerja.

Dalam banyak hal sulit untuk mengidentifikasi hasil spesifik yang dapat dihubungkan dengan tindakan pekerja. Hal tersebut benar terutama apabila penugasan individu pekerja merupakan bagian dari usaha kelompok. Kinerja kelompok mungkin siap dievaluasi, tetapi kontribusi masing-masing anggota sulit atau tidak mungkin diidentifikasi dengan jelas. Dalam hal ini tidak biasa bagi manajemen mengevaluasi perilaku pekerja.

d. Pendekatan Hasil

Apabila pendekatan sikap memokuskan pada *orang* dan pendekatan perilaku memfokuskan pada *proses*, pendekatan hasil memfokuskan pada hasil usaha seseorang. Dengan kata lain, adalah apa yang telah diselesaikan individu.

e. Pendekatan Kontingensi

Pendekatan sifat, perilaku, dan hasil cocok untuk dipergunakan tergantung pada kebutuhan pada situasi tertentu. Oleh karena itu, diusulkan pendekatan kontingensi yang selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang.

Namun demikian, pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan yang tidak sama. Sementara itu, pendekatan hasil dibatasi oleh kegagalannya menjelaskan mengapa tujuan penilaian tidak tercapai.

Secara keseluruhan, pendekatan perilaku muncul sebagai yang terkuat, tetapi tergantung pada situasi, seperti ketika pekerja dengan pekerjaan yang tidak sama dievaluasi untuk promosi.

1.7 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu, Menurut Mulyasa dalam bukunya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta, (10) layanan perpustakaan.²⁰

Dari paparan di atas, dapat dilihat bahwa banyak faktor dan variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor tersebut bisa berasal dari diri si guru sendiri maupun dari luar atau lingkungan kerja.

²⁰ Mulyasa, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013) Hal. 49

1.8 Kompetensi Pendidik/ Guru

Banyak faktor didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perbuatan secara profesional dalam menjalankan fungsi sebagai. Majid menjelaskan yang dikutip dalam buku Inom Nasution dan Sri Nurabdiah Pratiwi kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru.²¹

Adapun Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, yaitu:

- a. Kompetensi Pedagogik, yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, (b) pemahaman terhadap peserta didik, (c) pengembangan kurikulum/ silabus, (d) perancangan pembelajaran, (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, (f) evaluasi hasil belajar, (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi Kepribadian, yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang: (a) mantap, (b) stabil, (c) dewasa, (d) arif dan bijaksana, (e) berwibawa, (f) berakhlak mulia, (g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, (h) mengevaluasi kinerja sendiri, (i) mengembangkan diri secara berkelanjutan.

²¹ Inom Nasution dan Sri Nurabdiah Pratiwi, *Profesi Kependidikan*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2017) hal. 19

- c. Kompetensi Sosial, yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk (a) berkomunikasi lisan dan tulisan, (b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.
- d. Kompetensi Profesional, merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: (a) konsep, struktur, dan metode keilmuan/ teknologi / seni yang menaungi/ koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (e) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.²²

2. Iklim Kerja

2.1 Pengertian Iklim Kerja

Iklim kerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian seorang manajer pendidikan karena faktor tersebut sedikitnya ikut mempengaruhi tingkah laku guru, pegawai dan peserta didik. Dengan demikian hendaklah sekolah berkembang secara dinamis mengarah pada yang lebih baik untuk kelangsungan dan kemajuan pendidikan. Salah satu cara dalam pengembangan organisasi sekolah adalah terciptanya iklim kerja yang kondusif.²³

²² Ibid, hal. 22

²³ Dedeh Sofia Hasanah, “Pengaruh Pendidikan Latihan Kepemimpinan Guru Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Babakan Cikao Kabupaten Purwakarta”,

Menurut Wirawan yang dikutip di jurnal tentang pengaruh iklim kerja terhadap semangat kerja yang diposting oleh Riska Pafera Multi Suryalena yaitu iklim kerja organisasi adalah suasana lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada dan atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.²⁴

Para ahli mengartikan bahwa iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, dimana iklim dapat sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi dari persepsi individu sendiri. Iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Lussier yang dikutip dalam buku anwar mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.²⁵

diakses dari http://jurnal.upi.edu/file/8-Dedeh_Sofia_Hasanah.pdf, pada tanggal 25 Januari 2019 pukul 21.20.

²⁴Riska parefa multi, “*Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan*”, diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/31234-ID-pengaruh-iklim-kerja-terhadap-semangat-kerja-karyawan-kasus-bagian-produksi-peng.pdf>, pada tanggal 29 November 2018 pada pukul 11.45

²⁵ Anwar, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung:Refika Aditama, 2005), h. 133

Jadi iklim kerja adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis yang saling percaya yang dilandaskan kepada keimanan dan ketakwaan antara pengurus dengan pengawas, manajer, pegawai dan anggota dengan memahami dengan jelas serta melaksanakan tugas, fungsi dan kewajibannya sebagai anggota.²⁶

Suhu tubuh manusia dipertahankan hampir menetap (*homoeothermis*) oleh suatu sistem pengatur suhu. Suhu menetap ini adalah akibat keseimbangan diantara panas yang dihasilkan didalam tubuh sebagai akibat metabolisme dan pertukaran panas diantara tubuh dengan lingkungan sekitar.

Pengaturan suhu tubuh manusia disentralisir pada dasar otak yang disebut *hypotalamus*, terutama dibagian *anterior* mengatur pengeluaran panas. Perilaku dan respon subjektif dari heat stress yang berupa netral, hangat, panas tepat pada suhu kulit. Rasa tidak nyaman karena panas (*heatdiscomfort*) merupakan suatu perasaan yang subjektif terhadap penilaian lingkungan yang tidak nyaman dan tergantung pada sensasi stres fisiologi tubuh individu.

Iklim kerja adalah hasil perpaduan antara suhu, kelembaban udara, kecepatan gerakan angin dan panas radiasi dengan tingkat pengeluaran panas dari tubuh tenaga kerja sebagai akibat pekerjaannya. Nilai Ambang Batas untuk iklim kerja ialah suatu iklim kerja yang oleh tenaga kerja masih dapat dihadapi sehari-hari, tidak mengakibatkan penyakit atau gangguan kesehatan untuk waktu kerja terus menerus tidak lebih dari 8 jam sehari atau 40 jam seminggu. Efisiensi kerja sangat dipengaruhi oleh suhu lingkungan kerja, bagi orang Indonesia daerah nikmat kerja sekitar 24°C- 26°C. Nilai Ambang Batas untuk cuaca (iklim) kerja menurut Suma'mur P.K didalam bukunya adalah 21°C- 30°C suhu basah. Iklim kerja yang tidak tepat dapat

²⁶ Ibid, hal 133

menimbulkan gangguan kesehatan dan mengakibatkan kelelahan, yang pada akhirnya akan menurunkan produktifitas kerja.²⁷

2.2 Pengukuran Iklim Kerja

Untuk mengetahui iklim kerja disuatu tempat kerja dilakukan pengukuran besarnya tekanan panas salah satunya dengan mengukur ISBB atau Indeks Suhu Basah dan Bola, macamnya adalah:

- a. Untuk pekerjaan diluar gedung

$$\text{ISBB} = 0,7 \times \text{suhu basah} + 0,2 \times \text{suhu radiasi} + 0,1 \text{ suhu kering}$$

- b. Untuk pekerjaan didalam gedung

$$\text{ISBB} = 0,7 \times \text{suhu basah} + 0,3 \times \text{suhu radiasi}$$

Pengukuran iklim kerja menggunakan alat Questemt testl. Nilai Ambang Batas (NAB) adalah standart faktor tempat kerja yang dapat diterima tenaga kerja tanpa mengakibatkan penyakit atau gangguan kesehatan, dalam pekerjaan sehari-hari untuk waktu tidak melebihi 8 jam sehari atau 40 jam seminggu.

2.3 Upaya Pengendalian Iklim Kerja

Upaya pengendalian iklim kerja dapat dibedakan menjadi : pengendalian secara teknik, administratif, dan penggunaan alat pelindung diri.

1. Pengendalian Secara Teknis

- a. Pengadaan Ventilasi Umum

²⁷ Suma'mur P.K, *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*,(Jakarta : Gunung Agung,1996) hal.91

Pengadaan ventilasi umum diharapkan agar panas yang menyebar secara radiasi, konduksi dan konveksi ke seluruh ruang kerja dapat mengalir keluar dimana suhu udaranya lebih rendah. Tetapi panas yang terjadi pada lingkungan kerja umumnya secara terus menerus dan kontinyu, sehingga pengadaan ventilasi umum dirasakan kurang.

b. Pemasangan Fan

Fan berfungsi untuk mengalirkan panas secara konveksi ke tempat dengan suhu udara yang lebih rendah. Sebenarnya pemasangan fan dengan radiasi panas yang tinggi dapat membahayakan kesehatan tenaga kerja, karena radiasi panas dari sumber panas akan langsung terkena tenaga kerja yang dapat menyebabkan efek kesehatan bagi tenaga kerja.

c. Pemasangan Exhaust Fan

Exhaust fan berfungsi untuk mengisap udara panas dari dalam ruang dan membuangnya ke luar dan pada saat bersamaan menghisap udara segar dari luar masuk ke dalam ruangan. Exhaust fan merupakan upaya buatan untuk mengoptimalkan pergantian udara dalam ruang kerja.

2. Pengendalian secara administratif

Pengendalian lingkungan kerja panas secara administratif meliputi:

- a. Pemeriksaan kesehatan berkala
- b. Poliklinik dibuka selama 7hari/minggu
- c. Dokter perusahaan hadir paruh waktu (3hari/minggu)
- d. Paramedis hadir penuh waktu
- e. Tenaga kerja ikut menjadi peserta Jamsostek

- f. Jam kerja selama 8jam/hari atau 40jam/minggu dengan waktu istirahat selama 1jam/hari
- g. Adanya organisasi kesehatan keselamatan kerja.

3. Pengendalian Alat Pelindung Diri

Pengadaan alat pelindung diri hendaknya dilakukan secara konsisten dan konsekuen agar tenaga kerja terhidar dari bahaya ditempat kerja. Misalnya pemberian alat pelindung diri helm, masker penutup hidung dan mulut, sepatu dan pakaian kerja.²⁸

2.4 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Kerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi iklim kerja dalam buku Ahmad Susanto adalah manajer atau pimpinan, tingkah laku karyawan, tingkah laku kelompok kerja, faktor eksternal organisasi. Keempat faktor tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Manajer / pimpinan

Pada dasarnya, setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan, kebijakan, dana, prosedur organisasi terutama masalah- masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara- cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok,

²⁸ Febriana Elyastuti, “ *Hubungan Antara Iklim Kerja Dengan Tingkat Kelelahan Pada Tenaga Kerja Bagian Fabrikasi Pabrik Gula Trangkil Pati*”, diakses dari <https://lib.unnes.ac.id/9901/1/6459.pdf>, pada tanggal 29 November 2018 pada pukul 11.43.

interaksi antarkelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

b. Tingkah laku karyawan

Tingkah laku karyawan memengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antarmanusia.

c. Tingkah laku kelompok kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang sering kali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal (terutama pada kelompok kerja) dan informal (sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat).

d. Faktor eksternal organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi memengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang memengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekarang—kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Di lain pihak ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan

setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim menjadi lebih positif.²⁹

2.5 Dimensi Iklim Kerja

Wirawan yang dikutip dalam buku Ahmad Susanto mendefinisikan dimensi iklim adalah unsur faktor, sifat atau karakteristik variabel iklim kerja. Dimensi iklim kerja terdiri atas beragam jenis dan berbeda pada setiap organisasi. Dimensi iklim terdiri atas tiga bagian, yaitu lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan sistem manajemen.

- a. Lingkungan Fisik, adalah lingkungan yang berhubungan dengan tempat kerja, peralatan dan proses kerja. Persepsi karyawan mengenai tempat kerjanya menciptakan persepsi karyawan mengenai iklim kerja.
- b. Lingkungan Sosial, adalah interaksi antara anggota organisasi. Hubungan tersebut dapat bersifat hubungan formal, informal, kekeluargaan atau profesional. Semua hubungan tersebut menentukan iklim kerja.
- c. Sistem Manajemen, adalah pola proses pelaksanaan manajemen organisasi. Indikator faktor manajemen yang mempengaruhi iklim kerja jumlahnya sangat banyak, misalnya karakteristik organisasi (lembaga pendidikan, rumah sakit, dsb) yang berbeda menimbulkan iklim organisasi yang berbeda.³⁰

²⁹ Ahmad, Susanto, Op.cit hal. 180

³⁰ Ibid, hal. 181

Sedangkan menurut Steve Kelneer yang dikutip dalam buku Poppy Ruliana memberikan dimensi-dimensi iklim organisasi sebagai berikut:

- a. Flexibility conformity, merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.
- b. Responsibility, berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.
- c. Standards, perasaan karyawan tentang kondisi organisasi di mana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.
- d. Reward, berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.
- e. Clarity, berkaitan dengan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.
- f. Tema commitmen, berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.³¹

2.6 Peningkatan Kinerja Melalui Iklim Kerja

Kinerja atau *performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja. Atau dalam pengertian lain, kinerja dapat diartikan di dalam

³¹ Poppy Ruliana, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014) hal. 153

buku ahmad susanto sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar kerja yang berlaku pada masing- masing organisasi kerja.

Kinerja juga dapat dimaknai sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Secara ideal guru yang diharapkan adalah guru yang memiliki kinerja yang dapat mewujudkan fungsi dan perannya secara optimal. Perwujudannya fungsi dan peranan secara optimal tersebut tercerminkan melalui keunggulan dalam mengajar, berhubungan dengan siswa, hubungan sesama rekan profesinya dan keterampilan profesionalnya.

Guru sebagai komponen yang sangat menentukan dalam implementasi suatu strategi pembelajaran. Dalam proses pembelajaran, guru tidak hanya berperan sebagai teladan bagi siswanya tetapi juga sebagai pengelola pembelajaran, guru berperan dalam menciptakan iklim belajar yang memungkinkan siswa dapat belajar secara nyaman. Peran guru yang strategis, menuntut kerja guru yang profesional, dan mampu mengembangkan ragam potensi yang terpendam dalam diri anak didik.

Untuk perwujudan peran guru tersebut, menuntut kepala sekolah sebagai penanggung jawab lembaga sekolah, memiliki tugas dan tanggung jawab terhadap mutu pendidikan, dengan cara memberikan arahan dan bimbingan atau pembinaan kepada guru-guru agar dapat memberikan layanan belajar yang bermutu untuk para siswanya. Selain dari itu semua, juga tidak kalah pentingnya adalah menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam melaksanakan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan

tanggung jawab ada juga guru yang suka datang terlambat dan tidak mematuhi peraturan. Kondisi guru seperti itu-lah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Kondisi tersebut menuntut organisasi untuk mampu mengondisikan atau menyiapkan sumber daya pendidik yang ada untuk mampu memberikan kinerja yang optimal.

Pemahaman mengenai iklim kerja oleh guru diharapkan dapat menciptakan suasana yang nyaman bagi guru tersebut ketika berada di sekolah. Sehingga hal ini akan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan karena memengaruhi efektivitas pembelajaran. Guru yang mempunyai kinerja yang baik akan mampu menumbuhkan semangat dan motivasi belajar siswa yang lebih baik, dan pada akhirnya akan mampu meningkatkan kualitas belajar peserta didik.³²

3. Kepuasan Kerja

3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan kepuasan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas agar sangat diharapkan manager agar tujuan-tujuan yang telah dirancang dapat tercapai.

Locke dalam buku Husaini Usman mengatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discreppancy*) antara apa yang telah diinginkan dari karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan

³² Ibid, hal. 183-184

yang ada. Seseorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual.³³

Menurut Sondang P. Siagian di dalam bukunya mengemukakan bahwa kepuasan kerja itu merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.³⁴

Sedangkan menurut Veithzel Rivai dalam bukunya kepuasan kerja itu merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.³⁵ Dalam hal ini terdapat beberapa hal yang membuat pekerjaannya memberikan kepuasan kepada para pekerja, yaitu: (1). Pekerjaan yang tidak monoton, (2) pekerjaan yang dirancang oleh manajemen sedemikian rupa, (3) pekerjaan bebas merencanakan sendiri pekerjaannya, (4) pekerjaan yang memperoleh wewenang, (5) pekerjaan yang mempunyai peluang untuk memperoleh pengakuan, (6) tidak merasa diawasi begitu ketat, (7) secara pribadi tidak merasa dijadikan skrup mesin, (8) dari pekerjaannya sendiri dapat meralat kesalahan dan meningkatkan teknik kerjanya.³⁶

Kemudian Hasibuan dalam buku Husaini Usman mengartikan kepuasan kerja sebagai terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja oleh lembaga. Pandangan tersebut menunjukkan bahwa lembaga mempunyai kewajiban memenuhi seluruh kebutuhan pekerjaannya. Pandangan itu lebih spesifik karena langsung merujuk pada kebutuhan

³³ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011) h. 498

³⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1996) hal. 295

³⁵ Veithzel Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi ke 2*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2009) hal. 856

³⁶ Amiruddin Siahaan, *Manajemen Perubahan*, (Bandung : Citapustaka Media Perintis, 2012) hal. 119-123

manusia dalam organisasi atau lembaga. Sebaliknya ketidakpuasan pekerjanya muncul selama lembaganya tidak memenuhi kebutuhan para pekerjanya.³⁷

Sedangkan menurut Kuswadi yang dikutip oleh salah satu jurnal berpendapat bahwa kepuasan karyawan merupakan ukuran sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawannya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatan.³⁸

Sementara itu William Roobins, dalam Wibowo menyatakan “kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Greenberg dan Baron yang dikutip dalam buku Wibowo mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.”³⁹ Beberapa pendapat tentang kepuasan kerja diatas sebenarnya hampir sama maknanya. Perbedaannya hanyalah pada redaksionalnya saja.

Pendapat lain menjelaskan bahwa kepuasan kerja menurut Mullins yang dikutip dalam buku Syafaruddin dan Anzizhan adalah lebih sebagai suatu sikap yang muncul dari dalam diri merupakan perasaan pribadi terhadap lingkungan⁴⁰. Dalam konteks ini menegaskan bahwa kepuasan kerja penting dalam rangka mencapai level yang tinggi dari motivasi dan kinerja. Bagaimanapun level kepuasan kerja memengaruhi motivasi yang kuat. Itu artinya, ada hubungan antara motivasi, kepuasan kerja dengan kinerja guru.

³⁷ Husaini Usman, op.cit, h.498

³⁸ Bambang Swasto Sunuharjo, “ *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*”, diakses dari <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/inex.php/jab/article/download/1315/1700>, pada tanggal 25 Januari pukul 23.00.

³⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 501-502

⁴⁰ Syafaruddin dan Anzizhan, *Psikologi Organisasi Dan Manajemen*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2017), h. 85

menurut Malayu S.P yang dikutip dalam buku Syafaruddin dan Anzizhan ialah kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.⁴¹

Sedangkan menurut Burhanuddin Yusuf dan Nur Rianto dalam bukunya kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana pun para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.⁴²

Dari beberapa pendapat di atas jika dengan kepuasan kerja tenaga kependidikan seperti staff tata usaha, penjaga sekolah, kepala sekolah, dll. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya dalam hal puas atau tidaknya, menyenangkan atau tidak menyenangkan serta harapan-harapan atas pekerjaannya dimasa depan, dan seluruh kebutuhan tenaga kependidikan melaksanakan tugasnya dapat terpenuhi.

3.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa orang lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Diantara teori kepuasan kerja *Two-factor theory* dan *value theory* .

⁴¹ Ibid, hal. 87

⁴² Burhanuddin Yusuf dan Nur Rianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016) hal. 279

a. *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *Dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *Motivators* dan *Hygiene Factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, perubahan, keamanan, iklim kerja, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), dan bukunya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai *Hygiene* atau *Maintenance Factors*. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi kinerja, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi.⁴³

b. *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas, semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. *Value Theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memerhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang, semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan seseorang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk

⁴³ Wibowo, op.cit , hal. 50

mendapatkan kepuasan kerja. Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius.

Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.⁴⁴

3.3 Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam buku Wibowo terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. *Need Fulfillment* (Pemenuhan Kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. *Discrepancies* (Perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.

⁴⁴ Ibid, h.504

3. *Value Attainment* (Pencapaian Nilai)

Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. *Equity* (Keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlukan ditempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara keluaran dan masukkan pekerjaan lainnya.

5. *Dispositional / Genetic Components* (Komponen Genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja/ iklim kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini di dasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.⁴⁵

3.4 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, dapat ditentukan dari beberapa hal, antara lain:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

⁴⁵ Ibid, h. 504-505

2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, hubungan kerja.

Harold E. Burt dan Weitz yang dikutip dalam jurnal kepuasan kerja yang diposting oleh universitas islam negeri maulana malik yang mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor hubungan antar karyawan, antar karyawan, antara lain: Hubungan langsung antara manager dengan karyawan, faktor psikis dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja.
2. Faktor- faktor individual: sikap, umur, jenis kelamin, tingkat kepuasan dan ketidakpuasan kerja akan lebih berarti bila ditempatkan dalam konteks kecenderungan khas individu (disposisi individu) untuk menjadi puas secara umum.
3. Faktor-faktor luar, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan keadaan keluarga pegawai, rekreasi, pendidikan.⁴⁶

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja. Berikut ini lima faktor kepuasan kerja ditinjau dari ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan, gaji dan penyeliaan yaitu:

⁴⁶ Erni Hayati Nasution, "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh*" diakses dari <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/download/10327/8112>, pada tanggal 25 januari 2019 pukul 00.00.

a. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan

ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan dan kreativitas, terdapat satu unsur yang dijumpai pada ciri intrinsik yaitu tantangan mental.

Berdasarkan *survey diagnostic* pekerjaan diperoleh hasil tentang lima ciri yang memperhatikan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan.

1. Keragaman keterampilan (*skill variety*).

Banyak ragam keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.

2. Jati diri tugas (*task identity*).

Sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan keseluruhan yang berarti. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan apa yang dirasakan tidak merupakan suatu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak puas.

3. Tugas yang penting (*task significance*).

Rasa pentingnya tugas bagi seseorang. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.

4. Otonomi

Pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidak gantungan dan peluang mengambil keputusan akan cepat menimbulkan kepuasan kerja.

5. Umpan balik

Pemberian balikan pada kepuasan kerja memberikan balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan kepuasan kerja.

b. Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil (*Equitable reward*)

Dengan menggunakan teori keadilan dilakukan berbagai penelitian yang salah satu hasilnya adalah bahwa orang yang menerima gaji yang terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress atau ketidakpuasan.

Hal yang terpenting ialah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil, jika gaji dipersepsikan sebagai adil berdasarkan tuntutan kerja, tingkat pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

c. Penyeliaan (*Manager*)

Memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan, dia menemukan dua jenis dari hubungan atasan dengan bawahan yaitu hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan dan nilai serupa.

d. Rekan-rekan sejawat yang menunjang

Hubungan yang ada antar pekerja adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Kepuasan kerja yang ada pada pekerja timbul jika terjadi hubungan yang harmonis dengan tenaga kerja lain. Didalam kelompok kerja dimana pekerja harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan mereka dapat timbul karena kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi) dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja.

e. Kondisi kerja yang menunjang

Bekerja dalam ruangan sempit, panas dan cahaya lampunya menyilaukan mata, merupakan kondisi kerja yang tidak mengenakan (*uncomfortable*) akan menimbulkan keengganan untuk bekerja, sehingga pekerja sering keluar dari ruagannya. Kondisi kerja yang memperhatikan prinsip ergonomik dapat mendukung kepuasan tenaga kerja juga terpenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik.⁴⁷

Sedangkan menurut Luthans dalam buku ambarita ialah kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : 1) pekerjaan itu sendiri, 2) penghasilan dari pekerjaan tersebut, 3) peluang promosi, supervisi, 4) rekan kerja, dan 5) lingkungan kerja.⁴⁸

3.5 Mengukur Kepuasan Kerja

Pekerja memerlukan interaksi *co-worker* dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, mencapai standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja sering tidak ideal dan semacamnya. Hal ini berarti bahwa penilaian pekerja tentang puas dan

⁴⁷ Hendra Indy, “ *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun*”, diakses dari <http://journal.unair.ac.id/filerPDF/jpio3e5d943c802full.pdf>, pada tanggal 25 Januari 2019 pukul 00.20.

⁴⁸ Ambarita dkk, *Perilaku Organisasi*, (Bandung:Alfabeta, 2014), h. 136

tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sejumlah ciri-ciri pekerjaan yang kompleks. Menurut William Robbins yang dikutip dalam buku wibowo terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. *Single global rating*; yaitu tidak lain dengan minta individu merespons atas satu pertanyaan, seperti dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Responden menjawab antara “*Highly satisfied*” dan “*Highly Dissatisfied*”. Atau dengan cara melingkari sebuah angka antara 1 dan 5 cocok dengan jawaban dari “sangat puas” sampai “sangat tidak puas”.
2. *Summation score* lebih canggih; Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan *co-worker*. Faktor ini diperingkat pada skala yang distandar-kan dan ditambahkan untuk menciptakan *job satisfaction score* secara menyeluruh.⁴⁹
3. Pengukuran kepuasan kerja dengan skala *job description index*; skala pengukuran ini dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hullin yang dikutip dalam buku sopiah pada tahun 1969. Cara penggunaannya adalah dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan pada pegawai mengenai pekerjaan. Setiap pertanyaan yang diajukan harus dijawab oleh pegawai dengan jawaban ya, tidak atau ragu-ragu. Dengan cara ini dapat diketahui tingkat kepuasan kerja pegawai.⁵⁰

⁴⁹wibowo, op.cit. hal.511

⁵⁰ Sopiah, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), h. 175

Sementara itu, Greenberg dan Baron yang dikutip dalam buku Wibowo menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kinerja.

a. Rating scales dan kuesioner

Rating scale dan kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner di mana Rating scale khusus di siapkan. Dengan menggunakan metode ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

b. Critical incidents

Disini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkapkan tema yang mendasari. Sebagai contoh misalnya apabila banyak pekerja menyebutkan situasi di pekerjaan memuji supervisor atas sensitivitas yang ditunjukkan pada masa yang sulit, gaya pengawasan memainkan peranan penting dalam kepuasan kerja mereka.

c. interviews

interview merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka, sering mungkin mengembangkan lebih mendalam dengan menggunakan kuesioner yang sangat terstruktur. Dengan mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja dan

mencatat jawabannya secara sistematis, hubungan pekerjaan dengan sikap dapat dipelajari.⁵¹

Sedangkan menurut Robbins dalam Chandra Wijaya menyatakan bahwa dalam mengukur kepuasan kerja dapat ditentukan dari empat faktor berikut ini⁵² :

- a. Pekerjaan yang menantang secara mental
- b. Imbalan yang adil dan promosi
- c. Kondisi kerja yang mendukung
- d. Rekan kerja yang mendukung

3.6 Dampak Dari Kepuasan Dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak dari perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Berikut beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai, dan dampaknya terhadap kesehatan. Antara lain:

1. Dampak terhadap produktivitas

Awal mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hasil penelitian tidak mendukung penelitian ini. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Vroom yang mempelajari sejumlah besar hasil penelitian melaporkan bahwa korelasi mediannya hanyalah 0,14. Kenyataan ini sebagian dapat dijelaskan dengan mengatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator disamping kepuasan kerja.

⁵¹ Wibowo, op.cit. h.512

⁵² Chandra Wijaya, *Perilaku Organisasi*, (Medan: LPPPI, 2017) Hal. 206

2. Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja

Poter dan Steers yang dikutip oleh jurnal universitas islam negeri Maulana Malik berkesimpulan bahwa ketidakhadiran dan berhenti kerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mungkin mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Dari penelitian ditemukan adanya hubungan antara ketidakhadiran dengan kepuasan kerja.⁵³

Sedangkan Sters dan Rhodes yang dikutip dalam buku Wibowo mengembangkan model dari pengaruh terhadap kehadiran. Mereka melihat adanya dua faktor pada perilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Mereka percaya bahwa motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan-tekanan internal dan eksternal untuk mendatang pada pekerjaan.⁵⁴

Menurut Robbins yang dikutip dalam buku Wibowo ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja/karyawan dapat diungkap kedalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka. Ada empat cara mengungkap ketidakpuasan karyawan:

⁵³Steve Gondokusumo, “ *Motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan*”, diakses dari <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/19353>, pada tanggal 04 Desember 2018. pada pukul 21.38.

⁵⁴Wibowo, op.cit. hal. 516

- a. Keluar (*exit*): ketidakpuasan kerja diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
- b. Menyuarakan (*voice*): ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk memberikan saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan.
- c. Mengabaikan (*neglect*): ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, termasuk misalnya, sering absen, atau datang terlambat, upaya berkurang, kesalahan yang dibuat makin banyak.
- d. Kesetiaan (*loyalty*): ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.⁵⁵

3. Dampak terhadap kesehatan

Beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Dari kajian longitudinal disimpulkan bahwa ukuran-ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi panjang umur atau rentang kehidupan. Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah bahwa untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menurut penggunaan efektif dari kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Skor-skor ini juga berkaitan dengan tingkat dari kepuasan kerja dan tingkat jabatan. Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Terdapat

⁵⁵ Ibid, hal. 516

dugaan bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain. Sehingga dapat diketahui bahwa dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan antara lain berdampak pada produktivitas, ketidakhadiran, keluarnya karyawan, meninggalkan pekerjaan, terhadap kesehatan dan juga banyak hal-hal yang lain.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah adanya dampak pada produktivitas kerja, dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja, serta adanya dampak terhadap kesehatan.

3.7 Pedoman Meningkatkan Kepuasan Kerja

Greenberg dan Baron yang dikutip dalam buku Wibowo memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, dengan cara berikut:

1. Membuat pekerjaan menyenangkan

Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan dari pada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara intrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan kedalam setiap pekerjaan.

2. Orang dibayar dengan jujur

Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini diperlakukan tidak hanya untuk gaji dan upah per

jam, tetapi juga bonus (*fringe benefit*). Konsisten dengan value theory, mereka merasa dibayar dengan jujur dan apabila orang diberi peluang memilih *frine benefit* yang paling mereka inginkan, kepuasan kerjanya cenderung naik.

3. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minantnya.

Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil ditempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya. Perusahaan dapat menawarkan conselling individu kepada pekerja sehingga kepentingan pribadi dan profesional dapat diidentifikasi dan disesuaikan.

4. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang

Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan dan sangat membosankan dan berulang. Sesuai dengan *two-factory theory*, orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses secara bebas melakukan kontrol atas bagaimana cara mereka melakukan sesuatu.⁵⁶

3.8 Kepuasan Kerja Dalam Pandangan Islam

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang/ dzholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan). Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah di singgung dalam ayat-ayat Al-qur'an seperti dalam surat At-Taubah ayat 105 yaitu:

⁵⁶ Ibid, h. 517

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

Artinya :

“Dan katakanlah: “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.”

Sebagaimana surat diatas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata oleh karenanya segala aktivitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam. Terwujudnya kepuasan kerja pada diri tenaga kependidikan sangat berkaitan dengan bagaimana kepala madrasah memperlakukan dengan adil terhadap setiap tenaga kependidikan.

Sebagaimana dijelaskan dalam surat Al-Maidah ayat 8 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوْمِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ءَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ٨

Artinya:

“Hai orang-orang beriman! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah

kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah: karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”

Masih dengan ayat yang menjelaskan tentang kepuasan kerja yaitu Q.S Yasin Ayat 33-35

وَأَيَّةٌ لَهُمُ الْأَرْضُ الْمَيِّتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ ۝ ٣٣ وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِّنْ نَّخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجْرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ ۝ ٣٤ لِيَأْكُلُوا مِن ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ ۝ ٣٥

Artinya:

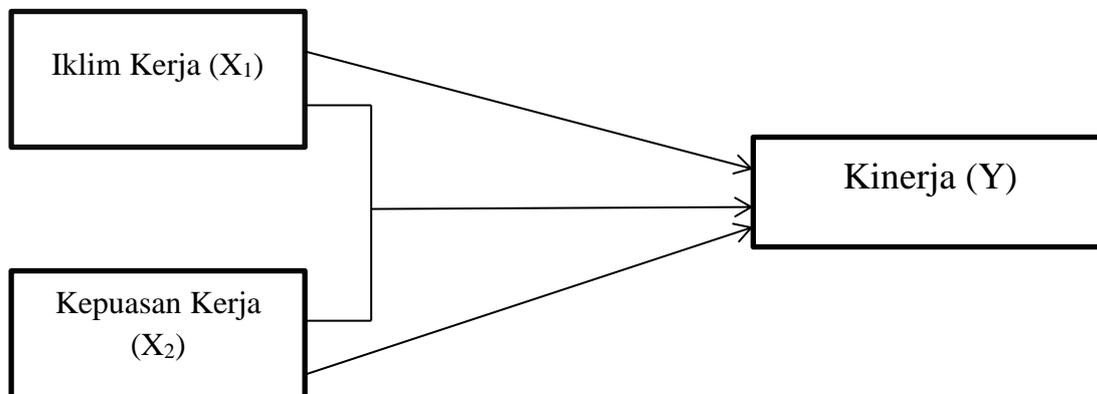
“33. Dan suatu tanda (kekuasaan Allah yang besar) bagi mereka adalah bumi yang mati. Kami hidupkan bumi itu dan Kami keluarkan dari padanya biji-bijian, maka daripadanya mereka makan 34. Dan Kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan Kami pancarkan padanya beberapa mata air 35. supaya mereka dapat makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka mengapakah mereka tidak bersyukur.”

Dari ayat-ayat di atas dapat disimpulkan bahwa setiap apapun yang dilakukan manusia pasti ada imbalan yang setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan yang baik. Kualitas pekerjaan yang optimal akibat dari adanya ketekunan, kecermatan, akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat bagi orang lain dan kepuasan kerja pun akan muncul dari dalam diri.

B. Kerangka Berpikir

Pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga pengajar merupakan salah satu pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan secara berulang. Para guru dihadapkan pada rutinitas yang sama dari hari ke hari. Pada kondisi pekerjaan seperti ini para guru sangat rentan terhadap kejenuhan yang menyebabkan tidak adanya kepuasan dalam bekerja. Selain itu iklim kerja juga berpengaruh pada kinerja para guru, karena iklim kerja merupakan salah satu faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja para guru.

Oleh sebab itu, perlu dikaji dan diteliti apa sesungguhnya yang mempengaruhi hasil kerja atau kinerja para guru baik secara simultan maupun dominan, diantaranya melalui iklim kerja dan kepuasan kerja para guru. Pemikiran tersebut digambarkan oleh kerangka pikir teori penelitian sebagai berikut.



Gambar Kerangka Berpikir 2.1

Pengaruh Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

C. Penelitian Yang Relevan

1. Hubungan Iklim Kerja Dengan Kinerja Guru SMP Srimulyo Kabupaten Musi Rawas (Rohiat dan Turdjai, Universitas Bengkulu, 2017).⁵⁷

Masalah mutu pendidikan sebenarnya tidak terlepas dari peran guru sebagai ujung tombaknya. Keberhasilan proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh peran guru dalam merancang dan melaksanakan kegiatan pembelajaran. Kondisi nyata yang terjadi di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan STL Ulu Terawas Kabupaten Musi Rawas mengindikasikan bahwa kinerja guru sebagian besar masih rendah. Indikator yang dapat terlihat diantaranya adalah masih rendahnya kualitas produk yang dihasilkan. Produk guru yang secara langsung berkaitan dengan kegiatan pembelajaran adalah pengembangan silabus dan penyusunan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran). Sesuai amanat KTSP, silabus dan RPP yang dibuat seharusnya disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan sekolah dalam melaksanakan pembelajaran sehingga antara sekolah yang satu dengan yang lainnya tidak sama. Kenyataan yang terjadi sebagian besar silabus dan RPP yang disusun masih mengadopsi keseluruhan isi yang diberikan BSNP atau mengadopsi pengembangan silabus dan RPP yang disusun oleh MGMP Kabupaten yang seharusnya merupakan standar yang dikembangkan sesuai dengan kondisi sekolah masing-masing. (Kepala DISDIK Kabupaten Musi Rawas, 2015 pada pembukaan MGMP IPA SMP se-Kabupaten Musi Rawas).

Indikator lainnya adalah rendahnya produktivitas guru dalam membuat alat peraga dan media pembelajaran, hal ini terlihat dari ditemukan sangat sedikitnya alat peraga yang dihasilkan di SMP Negeri di Kecamatan STL Ulu Terawas. Sebagian

⁵⁷ Rohiat dan Turdjai, "*Hubungan Iklim Kerja Dengan Kinerja Guru Smp Srimulyo Kabupaten Musi Rawas*", diakses dari <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/viewFile/3251/1683>, pada tanggal 26 Januari pukul 19.00.

besar guru masih menggunakan metode ceramah sebagai metode andalan dalam melaksanakan proses pembelajaran tanpa memanfaatkan alat peraga dan media pembelajaran yang sangat dibutuhkan dalam menumbuhkan motivasi belajar siswa ((Kepala DISDIK Kabupaten Musi Rawas, Maret 2016 pada kegiatan seminar Smart Teaching SD, SMP, SMA se-Kabupaten Musi Rawas).

Penelitian ini menggunakan rancangan non-eksperimen (*ex post facto*). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variabel bebas, pada penelitian ini adalah motivasi (X1) dan iklim kerja (X2), Variabel terikat, pada penelitian ini adalah kinerja guru (Y). Subjek dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri di Kecamatan STL Ulu Terawas yang terdiri dari 37 orang guru sebagai sampel dalam pelaksanaan penelitian. Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner tertutup yang terdiri dari pernyataan dengan sejumlah jawaban tertentu sebagai pilihan, responden tinggal memilih jawaban sesuai dengan dirinya. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel, perlu digunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data. Sehingga data dan hasil penelitian tersebut dapat diperoleh dengan melakukan: 1. Uji Validitas dan Reliabilitas instrument 2. Uji Homogenitas dan Uji Normalitas 3. Uji Analisis Korelasi Ganda dan Regresi Ganda sesuai dengan yang dikemukakan Sugiyono.

Penelitian menunjukkan bahwa Hubungan antara motivasi dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan STL Ulu Terawas Kabupaten Musi Rawas adalah sebesar 0.653, dan sama halnya dengan hubungan iklim kerja dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan STL Ulu Terawas Kabupaten Musi Rawas sebesar 0.653, maka dikatakan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat termasuk dalam kategori sedang, Hubungan motivasi dan iklim kerja dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan STL Ulu Terawas Kabupaten Musi Rawas adalah sebesar 0.452.

2. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Ngemplak Boyolali (Lilis Setyoningsih, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015)⁵⁸

Guru merupakan peranan utama dalam pendidikan untuk menciptakan serangkaian tingkah laku yang saling berkaitan, dan dilakukan dalam situasi tertentu serta berhubungan dengan kemajuan perubahan tingkah laku dan perkembangan siswa yang menjadi tujuannya. Peran guru sangat penting dalam kedudukannya sebagai Motivator pembelajaran kepada siswa sebagai generasi bangsa. Oleh karena itu di butuhkan kinerja dari seorang guru yang berkualitas dan bertanggung jawab bagi sebuah lembaga pendidikan.

Dampak kinerja guru yang kurang optimal akan mempengaruhi kualitas pendidikan secara umum. Mengutip dalam Kompas Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Mohammad Nuh mengungkapkan Siswa yang mengikuti ujian nasional 2012 tingkat SMP dan sederajat dari 3.697.865 siswa yang tidak lulus terbanyak 15.945 yang terbanyak gagal dalam mata pelajaran Matematika, setelah matematika nilai ujian yang paling banyak tidak lulus yaitu Bahasa Indonesia sebanyak 143 siswa dan Bahasa Inggris sebanyak 191 siswa. Anna mengatakan bahwa mendikbud juga menyebutkan bahwa UN bisa memilah potensi dan kompetensi siswa sedetail mungkin karena banyak siswa yang nilai UN lebih tinggi dibanding nilai ujian sekolah (US).

Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas yang meliputi: mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan melatih. Tugas-tugas tersebut dilaksanakan untuk mencapai tujuan pendidikan, sehingga kepuasan dalam

⁵⁸ Lilis Setyoningsih, “ *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Ngemplak Boyolali*”, diakses dari <http://eprints.ums.ac.id/37788/1/02.%20Naskah%20Publikasi.pdf>, pada tanggal 26 januari 2019 pukul 17.35.

menjalankan tugas merupakan aspek penting seorang individu dalam meningkatkan produktivitas. Hal ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja.

Beberapa hasil penelitian kinerja guru yang belum optimal dampak bagi kualitas guru dan hasil prestasi belajar siswa perlu mendapat perhatian. Karena guru adalah penentu dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian utama, figure yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara tentang pendidikan. Guru selalu terkait dengan komponen maupun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Oleh sebab itu, seorang guru perlu memiliki kinerja yang optimal.

Kinerja guru menurut Rachmawati dan Daryanto merupakan kemampuan atau tingkat keberhasilan yang ditunjukkan oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Pekerjaan tersebut yang didalamnya terdapat tiga aspek sebagai pedoman bagi guru yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Permasalahan muncul ketika pegawai mempunyai kinerja rendah terhadap organisasi, Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada hari Senin, 24 Maret 2015 di SMP Negeri 1 Ngemplak Boyolali, terdapat beberapa pegawai yang terlambat masuk kerja bahkan masuk kelas, kurangnya persiapan ketika bel pergantian pelajaran, bahkan ada guru yang pulang lebih awal dari jam kerja, cara mengajarnya yang masih monoton atau kurang kreatif dalam menyampaikan pelajaran dan guru yang kurang persiapan dalam mengajar.

Menurut Balitbang bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seorang guru SMP berpendidikan dengan memiliki ijazah S1 keatas 57,8% dari 337.503, serta 18,86% dari 181.544 dosen Perguruan Tinggi berpendidikan 82 keatas dengan 3,48%, sedangkan tenaga pengajar (guru) masih belum optimal karena masih ada guru SD/MI yang pendidikannya D2 13,8% dari 1,2 juta dan masih ada guru SLTP/ MTs berpendidikannya D3 38,8% dari 680.000. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pendidikan.

Selain faktor pendidikan, menurut Gibson menjelaskan bahwa faktor kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan sinambela, dalam menyebutkan bahwa kepuasan pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja guru dapat meningkatkan produktivitas kerja dan disiplin kerja. Selain itu, kepuasan kerja dapat menekankan tingkat keluarnya guru dan banyaknya respon ketidakpuasan. Guru yang terpuaskan, ia akan memiliki semangat kerja dan disiplin yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya kinerja yang baik, produktivitas mengajar guru pun meningkat dan sebaliknya.

Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan Pratiwi tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri dikabupaten wonogiri. Menunjukkan Hasil data menunjukan kepuasan kerja guru berpengaruh meningkatkan kinerja guru dengan sumbangan efektif sebesar 15,5%.

Berdasarkan tinjauan teoritis di atas, dapat ditarik hipotesis yaitu ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja Guru. Dimana Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja pada guru. Begitu pula sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, maka semakin rendah pula kinerja guru.

3. Hubungan Antara Iklim Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Sd Di Kecamatan Muntilan Kabupaten Magelang (Desy Noor Indah Fitriana, Universitas Negeri Yogyakarta, 2013)⁵⁹ .

Guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai peran untuk mengajar, mendidik, dan membimbing peserta didik agar mempunyai ilmu pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tujuan pendidikan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 tentang Guru dan Dosen, “Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.” Namun, akhir-akhir ini kinerja guru kurang profesional dan tidak memenuhi standar yang ditentukan.

Hasil pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Muntilan $\beta_1 (0,467) > 0$ dan $\beta_2 (0,601) > 0$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga iklim sekolah dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD. Nilai koefisien untuk iklim sekolah dan kepuasan kerja bernilai positif yang berarti jika kinerja guru SD akan meningkat apabila iklim sekolah dan kepuasan kerja ditingkatkan. Jika nilai iklim sekolah meningkat 1 poin, maka nilai kinerja guru SD juga akan meningkat 1 poin sebesar 0,467 dengan syarat nilai kepuasan kerja tetap. Kemudian, apabila nilai kepuasan kerja meningkat 1 poin, maka nilai kinerja guru SD juga akan meningkat 1 poin sebesar 0,601 dengan syarat nilai iklim sekolah tetap. Adapun pengaruhnya sebesar 42,2% terhadap kinerja guru SD,

⁵⁹ Desy Noor Indah Fitriana, “*Hubungan Iklim Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Di Kecamatan Muntilan Kabupaten Magelang*”, diakses dari <http://journal.student.uny.ac.id/ojs/ojs/index.php/fipmp/article/viewFile/604/598>, pada tanggal 26 Januari 2019 pukul 17.47.

sedangkan 57,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa iklim sekolah dan kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja guru SD. Iklim sekolah yang baik akan menciptakan tanggung jawab yang tinggi, hubungan antarpersonil yang baik, dan dukungan kerja yang tinggi pula sehingga menyebabkan kinerja guru meningkat. Kepuasan kerja guru muncul sebagai akibat senangnya dengan keadaan di sekitar 9 - 12 tempat kerja guru yang mendukung, sehingga kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Oleh karena itu, personil di sekolah perlu memperhatikan iklim sekolah dan tingkat kepuasan kerjanya di sekolah agar kinerja menjadi tinggi dan tujuan sekolah terlaksana dengan maksimal.

D. Pengajuan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori, kerangka berpikir dan penelitian yang relevan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ha: Terdapat hubungan iklim kerja dengan kinerja guru

Ho : Tidak terdapat hubungan iklim kerja dengan kinerja guru

2. Ha: Terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja guru

Ho: Tidak terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja guru

3. Ha: Terdapat hubungan iklim kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru

Ho: Tidak terdapat hubungan iklim kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MTsN 3 Langkat Kec. Stabat baru Kab. Langkat. Sedangkan dalam pelaksanaannya penelitian ini dilaksanakan pada pertengahan bulan Januari sampai dengan pertengahan Maret 2019. Pemilihan lokasi ini berdasarkan atas pertimbangan kemudahan dan memperoleh data, penelitian ini hanya memfokuskan pada masalah yang akan diteliti karena lokasi penelitian dekat dengan peneliti dan sesuai dengan kemampuan, baik waktu juga keterbatasan dana.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif Korelasi. Metode ini berupaya untuk menggambarkan ada tidaknya hubungan antara variabel satu (variabel terikat) dengan variabel yang lain (variabel bebas). Maka penelitian ini menggunakan SPSS versi 23 data statistik sebagai pengolahan data yang dikumpulkan melalui instrumen pengumpulan data penelitian.

C. Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono populasi ialah “wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”⁶⁰ Untuk itu populasi dapat diartikan sebagai sekumpulan obyek yang disusun dengan memiliki kriteria-kriteria untuk mengumpulkan data dan informasi dari sumber yang dipercaya.

⁶⁰ Sugiyono, *metode penelitian kombinasi (Mixed Methodes)*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h.119

Oleh karena itu populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan tenaga kependidikan baik itu pegawai tata usaha, penjaga sekolah, kepala sekolah,dll.

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan/ingin diteliti. Populasi ini sering juga disebut dengan universal. Anggota populasi dapat berupa benda hidup maupun benda mati dan manusia, dimana sifat-sifat yang ada padanya dapat diukur dan diamati. Populasi yang tidak pernah diketahui dengan pasti jumlahnya disebut “populasi Infinitif” atau tidak terbatas, dan populasi yang jumlahnya diketahui dengan pasti disebut “Populasi Finitif” (tertentu/terbatas).⁶¹ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah para guru sebanyak 30 orang guru. Seperti terinci dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.1

Jumlah Guru di MTs Negeri 3 Langkat

No	Jenis Kelamin	Banyak
1	Laki-laki	6
2	Perempuan	24
	Jumlah	30

Sumber: Tata Usaha MTsN 3 Langkat

⁶¹ Syarum dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Cipta Pustaka, 2012) h. 113-114 .

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Arikunto mengatakan bahwa : “apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya lebih besar, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih”.⁶²

Sampel sebagian dari populasi, sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi, dengan kata lain sampel harus representatif.

Berdasarkan ketentuan tersebut, dengan demikian maka sampel penelitian ini adalah sampel total (*total sampling*) karena jumlah populasinya digunakan sampel. Dalam hal ini penulis mengambil jumlah sampel adalah 30 orang yaitu penelitian populasi, karena subjeknya kurang dari 100 dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

D. Definisi Operasional

1. Variabel Kinerja Guru (Y)

Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja guru. Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh tenaga pendidik dalam kurun waktu tertentu secara efektif dan efisien.

Indikator variabel kinerja guru dalam penelitian ini diadaptasi dari kuesioner yang dikembangkan oleh Tsui, Anne S, Pearce dan Porter dalam Mas’ud “*Alternative*

⁶² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rhineka Cipta,2006) h. 131

Approaches to The Employee Organization Relationship". Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert dengan empat poin. Adapun indikator menurut Mulyasa dalam bukunya ada beberapa faktor, yaitu: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta, (10) layanan perpustakaan.⁶³

2. Variabel Iklim Kerja (X_1)

Para ahli mengartikan bahwa iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, dimana iklim dapat sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi dari persepsi individu sendiri. Iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi.

Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Teori iklim kerja yang digunakan yaitu teori Freiberg dalam Ayu Lisnawati dan Susandari yang mengatakan iklim kerja terdiri dari empat aspek yang meliputi: (a) Lingkungan fisik sekolah, (b) Lingkungan teratur, (c) Sistem sekolah, (d) Hubungan tentang perilaku guru dan siswa.⁶⁴ Indikator iklim kerja meliputi: (1) kondisi sekolah, (2) fasilitas guru, (3) hubungan dengan kepala sekolah, (4) hubungan dengan guru, (5) hubungan dengan siswa, (6) hubungan dengan pihak lain.

⁶³ Mulyasa, Op.cit, hal.49

⁶⁴ Ayu Lisnawati dan Susandari, *Hubungan antara persepsi terhadap iklim kerja dengan penyesuaian sosial*, (Bandung:Rajawali Pers, 2015) hal. 449.

3. Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Variabel Independen kedua yaitu Kepuasan Kinerja. Kepuasan kinerja adalah totalitas antar sikap positif rasa senang maupun tidak senang terhadap balas jasa pekerjaan dengan melihat kesesuaian hasil kerja dengan sikap dan perilaku yang dicerminkan sehari-hari. Variabel ini diukur melalui indikator (1). Pekerjaan yang tidak monoton, (2) pekerjaan yang dirancang oleh manajemen sedemikian rupa, (3) pekerjaan bebas merencanakan sendiri pekerjaannya, (4) pekerjaan yang memperoleh wewenang, (5) pekerjaan yang mempunyai peluang untuk memperoleh pengakuan, (6) tidak merasa diawasi begitu ketat, (7) secara pribadi tidak merasa dijadikan skrup mesin, (8) dari pekerjaannya sendiri dapat meralat kesalahan dan meningkatkan teknik kerjanya.⁶⁵

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dari lapangan penelitian maka digunakan alat pengumpulan data. Dalam pengumpulan data saya menggunakan Angket dan adapun faktor pendukung yang saya pakai beberapa instrumen antara lain:

1. Angket

Teknik pengumpulan merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Untuk mendapatkan data dari lapangan penelitian maka dipergunakan alat pengumpulan data. Adapun alat data yang dipergunakan dalam penelitian adalah angket. Dan yang lain merupakan faktor pendukung untuk pengumpulan data.

⁶⁵ Amiruddin Siahaan, Op.cit, Hal. 119-123

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Mengajukan pertanyaan secara tertulis yang dilengkapi dengan alternative jawaban kepada pegawai MTsN 3 Langkat yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian sebanyak 30 orang. Angket yang diajukan dalam penelitian dibagi kepada tiga bagian yang disesuaikan dengan variabel penelitian. Adapaun jumlah item angket untuk masing-masing variabel adalah:

1. Sebanyak 10 item untuk variabel iklim kerja.
2. Sebanyak 10 item untuk variabel kepuasan kerja.
3. Sebanyak 10 item untuk variabel kinerja guru.

Pengumpulan data variabel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket berbentuk pertanyaan-pertanyaan dan menyebarkan kepada responden yang dilengkapi dengan alternatif jawaban. Adapun jenis angket yang dipakai menggunakan variabel kinerja guru dengan iklim kerja dengan pillihan : SS (Sangat Setuju) skor 5, jawaban S (Setuju) skor 4, jawaban KS (Kurang Setuju) skor 3, dan jawaban TS (Tidak Setuju) skor 2, jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) skor 1 sedangkan untuk variabel kepuasan kerja dengan alternatif jawaban : SL(Selalu) skor 5, SR (Sering) skor 4, R (Ragu-Ragu) skor 3, JR (Jarang) skor 2 dan TP (Tidak Pernah) skor 1.

Penyusun angket disesuaikan dengan indikator dari msing-masing variabel penelitian yang disusun dalam kisi-kisi instrumen. Adapun kisi-kisi instrumen/angket adalah sebagai berikut.

Adapun indikator menurut Mulyasa dalam bukunya ada beberapa faktor, yaitu:

- a). Tanggung jawab terhadap tugas, b). Minat terhadap tugas, c). Peluang untuk berkembang⁶⁶

Tabel 3.2

Kisi-kisi angket kinerja guru

Variabel	Indikator	No. Item	Jumlah Item
Kinerja Pegawai	1. Tanggung jawab terhadap tugas	1,4,5,6	4
	2. Minat terhadap tugas	2,3,7,	3
	3. Peluang untuk berkembang	8,9,10	3
	Jumlah		10

Teori iklim kerja yang digunakan yaitu teori Freiberg dalam Ayu Lisnawati dan Susandari yang mengatakan iklim kerja terdiri dari empat aspek yang meliputi:

- (a) Lingkungan fisik sekolah, (b) Lingkungan teratur, (c) Sistem sekolah, (d)

⁶⁶ Mulyasa, Op.Cit, hal. 49

Hubungan tentang perilaku guru dan siswa.⁶⁷ Indikator iklim kerja meliputi: (1) fasilitas guru, (3) hubungan dengan kepala sekolah, (4) hubungan dengan guru.

Tabel 3.3

Kisi – kisi angket iklim kerja

Variabel	Indikator	No.Item	Jumla Item
Iklim Kerja (X₁)	1. Fasilitas guru	1,2,3,4,5	5
	2. Hubungan dengan kepala sekolah	6,7,8	3
	3. Hubungan dengan guru	9, 10	2
	Jumlah		10

Menurut amiruddin Siahaan variabel ini diukur melalui indikator (1). Pekerjaan yang tidak monoton, (2) pekerjaan yang dirancang oleh manajemen sedemikian rupa, (3) gaji yang memadai, (4) pekerjaan yang memperoleh wewenang , (5) pekerjaan yang mempunyai peluang untuk memperoleh pengakuan.⁶⁸

⁶⁷ Ayu Lisnawati dan Susandari, Op.Cit, hal. 449.

⁶⁸ Amiruddin Siahaan, Op.cit, Hal. 119-123

Tabel 3.4

Kisi-kisi angket kepuasan kerja

Variabel	Indikator	No. Item	Jumlah Item
Kepuasan Kinerja Pegawai (X₂)	1. Pekerjaan tidak monoton	5	1
	2. Pekerjaan yang dirancang oleh manajemen sedemikian rupa	1,2	2
	3. Gaji yang memadai	3,4,9	3
	4. Pekerjaan yang memperoleh wewenang	6,10	2
	5. Pekerjaan yang mempunyai peluang untuk memperoleh pengakuan.	7,8	2
	Jumlah		10

F. Uji Coba Instrumen

Sebelum perangkat penelitian dilakukan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diuji cobakan untuk melihat validitas dan

realibilitas butir angket tersebut. Uji coba dilakukan di sekolah lain yang memiliki karakteristik sama karena populasi yang ada tidak mencukupi untuk dilakukan uji coba. Cara yang ditempuh adalah dengan memberikan angket kepada tenaga pendidik yang terpilih sebagai responden uji coba sebanyak 30 orang guru di luar sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan hasil/skor dari 30 orang guru.

1. Validitas

Uji coba kesahihan (validitas) butir instrumen dilaksanakan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen yang dilaksanakan. Suatu instrumen yang valid atau sah mampu mengukur apa yang diinginkan. Untuk mengetahui validitas suatu butir angket dalam penelitian ini digunakan rumus Korelasi Product Momen dengan taraf signifikansi 5%. Adapun dipergunakan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

Σxy = Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

Σx^2 = Jumlah dari kuadrat nilai X

Σy^2 = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\Sigma x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\Sigma y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Kriteria yang digunakan untuk menguji validitas adalah taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Artinya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ Taraf nyata = 0,005 maka korelasi tersebut

dinyatakan valid dan sebaliknya $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka korelasi tersebut dinyatakan tidak valid. Jika tidak valid maka tidak digunakan dalam menjaring data penelitian. Kriteria yang digunakan untuk menguji validitas butir adalah pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan hasil uji coba untuk instrumen iklim kerja (X_1) diperoleh 10 butir valid dari 30 butir angket yang dibagikan.

Kemudian untuk hasil perhitungan validitas instrumen kepuasan kinerja (X_2) dari 10 butir angket instrumen yang diuji cobakan diperoleh 10 butir valid dari 30 butir angket yang telah dibagikan. Adapun perhitungan validitas angket kepuasan kinerja pegawai.

Sedangkan untuk hasil perhitungan validitas instrumen kinerja pegawai (Y) dari 10 butir angket instrumen yang diuji cobakan diperoleh 10 butir valid dari 30 butir angket yang telah dibagikan. Adapun perhitungan validitas angket kepuasan kinerja pegawai.

2. Reliabilitas

Angket yang dipergunakan haruslah sah dan handal. Butir yang diuji kehandalannya hanya butir yang valid saja. Oleh karena itu kehandalannya angket akan dianalisa dengan teknik Alpha Cranbach yaitu :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

- r_{11} = reliabilitas yang dicari
 n = Jumlah item pertanyaan yang di uji
 $\sum \sigma^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item
 σ^2 = varians total

Koefisien Korelasi dikontribusikan dengan indeks reliabilitas sebagai berikut :

0,0– 1,99 : sangat rendah

0,20 – 0,399 : Rendah

0,400- 0,599 : Sedang

0,0-0,799 : Kuat

0,80-1,000 : Sangat Kuat

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas tes dapat disimpulkan bahwa 25 butir angket iklim kerja (X_1) yang telah divalidkan adalah reliable, dan setelah ditafsirkan dengan indeks koefisien korelasi maka instrumen angket yang diuji cobakan memiliki tingkat kepercayaan yang kuat dengan $r_{11} = 0,604$. Dengan demikian dari 25 butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian sebagai alat pengumpulan data.

G. Teknik Analisis Data

1. Deskripsi Data

Data yang diperoleh terlebih dahulu dicari rata-rata hitung dan simpangan baku yang akan diteliti. Untuk mencari rata-rata hitung dipergunakan rumus Sudjana⁶⁹:

a. Mean (M)

Untuk menghitung mean digunakan rumus berikut:

⁶⁹ Sudjana, *Metodologi Penelitian Statistik*, (Bandung: Tarsito, 2005) hal. 70-79

$$\text{Rumus Mean yaitu : } \frac{\sum f_1 x_1}{\sum f_1}$$

Keterangan:

f = frekuensi kelas median

x = nilai tengah kelas interval

$$M = \frac{\sum fx}{\sum f}$$

b. Median (Me)

Untuk menghitung median digunakan rumus berikut:

$$Me = Tb + \frac{\frac{1}{2}n - F}{f} c$$

Keterangan :

Tb = Tepi Bawah kelas median

F = Jumlah frekuensi sebelum median

f = Frekuensi

c = Panjang Kelas

n = Jumlah frekuensi

c. Modus (Mo)

Untuk menghitung modus digunakan rumus berikut:

$$\text{Modus} = tb + \left(\frac{\Delta F1}{\Delta F1 + \Delta F2} \right) p$$

Tb = Tepi bawah

$\Delta F1$ = Frekuensi tertinggi dikurangi frekuensi di atasnya.

$\Delta F2$ = Frekuensi tertinggi dikurangi frekuensi di bawahnya.

P = Interval

d. Standar Deviasi (SD)

Untuk menghitung standar deviasi digunakan rumus berikut:

$$s = \sqrt{\frac{n \sum_{i=1}^n x_i^2 - (\sum_{i=1}^n x_i)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan :

s^2 = Varian

s = Standar deviasi

x_i = Nilai x ke i

\bar{x} = Rata – rata

n = Ukuran sampel

2. Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui normalitas data, digunakan uji normalitas data dengan menggunakan uji lilifors dan uji linearitas dengan teknik uji linearitas sederhana. Sementara itu, uji taksiran galat Y atas X_1 dan X_2 dimaksudkan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X_1 dan X_2 berdistribusi normal ataukah tidak. Kriteria pengujian ini adalah apabila $F(Z_i) - S(Z_i)$ terbesar diseimbangkan dengan $L_{Ohitung} < L_{Otabel}$ pada tabel signifikan 0,05. Jika persyaratan tersebut terpenuhi maka

sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Adapun langkah-langkah untuk mencari skor baku dengan menggunakan rumus berikut:⁷⁰

Dengan \bar{x} = nilai rata-rata

S = standar deviasi

(a) Untuk tiap bilangan baku ini menggunakan daftar distribusi normal baku, kemudian dihitung peluang $F(Z_1) = P(Z \leq Z_1)$

(b) Menghitung proporsi $Z_1, Z_2, Z_3, \dots, Z_0$, yang lebih kecil atau sama dengan Z_1 . Jika proporsi ini dinyatakan dengan $S(Z_1)$, maka :

$$S(Z_1) = \frac{\text{Banyaknya } Z_1, Z_2, Z_3, \dots, Z_0}{n}$$

(c) Menghitung selisih $F(Z_1) - S(Z_2)$ kemudian tentukan harga mutlaknya

(d) Mengambil harga yang paling besar diantara harga-harga mutlak selisih tersebut, sebut namanya L_{Hitung} bandingkan L_{Hitung} dengan harga L_{Tabel} ($\alpha = 0,05$).

(e) Jika $L_{\text{Hitung}} < L_{\text{Tabel}}$ berarti data berdistribusi normal, dan jika $L_{\text{Hitung}} > L_{\text{Tabel}}$ berarti data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas diperlukan untuk melihat apakah data kelompok populasi yang diperoleh memiliki variasi yang homogen atau tidak. Menurut Indra Jaya dalam bukunya salah satu teknik untuk menguji homogenitas yaitu dengan menggunakan Uji Bartlett.⁷¹ Homogenitas data yang diuji adalah Y atas X_1 dan Y atas X_2 . Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika $X^2_{\text{Hitung}} < X^2_{\text{Tabel}}$, maka varian homogen, pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. X^2_{Hitung} dihitung dengan rumus sebagai berikut:

⁷⁰ Ibid, hal. 446

⁷¹ Indra Jaya, *Statistik Penelitian Untuk Pendidikan*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2010) hal.205-207

$$X^2_{\text{Hitung}} = (In10)[B - \sum db x \log S]$$

3. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Korelasi

Ridwan menyatakan dalam bukunya untuk menguji hipotesis variabel tersebut, maka analisis statistik yang digunakan adalah dengan menggunakan rumusan korelasi *product moment* berikut⁷²:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

E x₁ = jumlah skor item

E y₂ = jumlah skor total

N = Jumlah responden

Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ nyata = 0,05 maka korelasi tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka korelasi tersebut dinyatakan tidak valid.

⁷² Ridwan, *Dasar-dasar Statistik*, (Bandung: Alfabeta, 2012) hal. 227

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum MTsN 3 Langkat

1. Profil MTsN 3 Langkat

Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Langkat adalah salah satu instansi pendidikan yang bertugas dibidang pendidikan dengan Nomor Statistik Madrasah 121112050003 dan Nomor Pokok Sekolah Nasional 10264328. Madrasah ini terletak jalan Tanjung Pura no.10 Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat Sumatera Utara dengan kode pos 20851.

2. Visi dan Misi MTsN 3 Langkat

a. Visi Madrasah

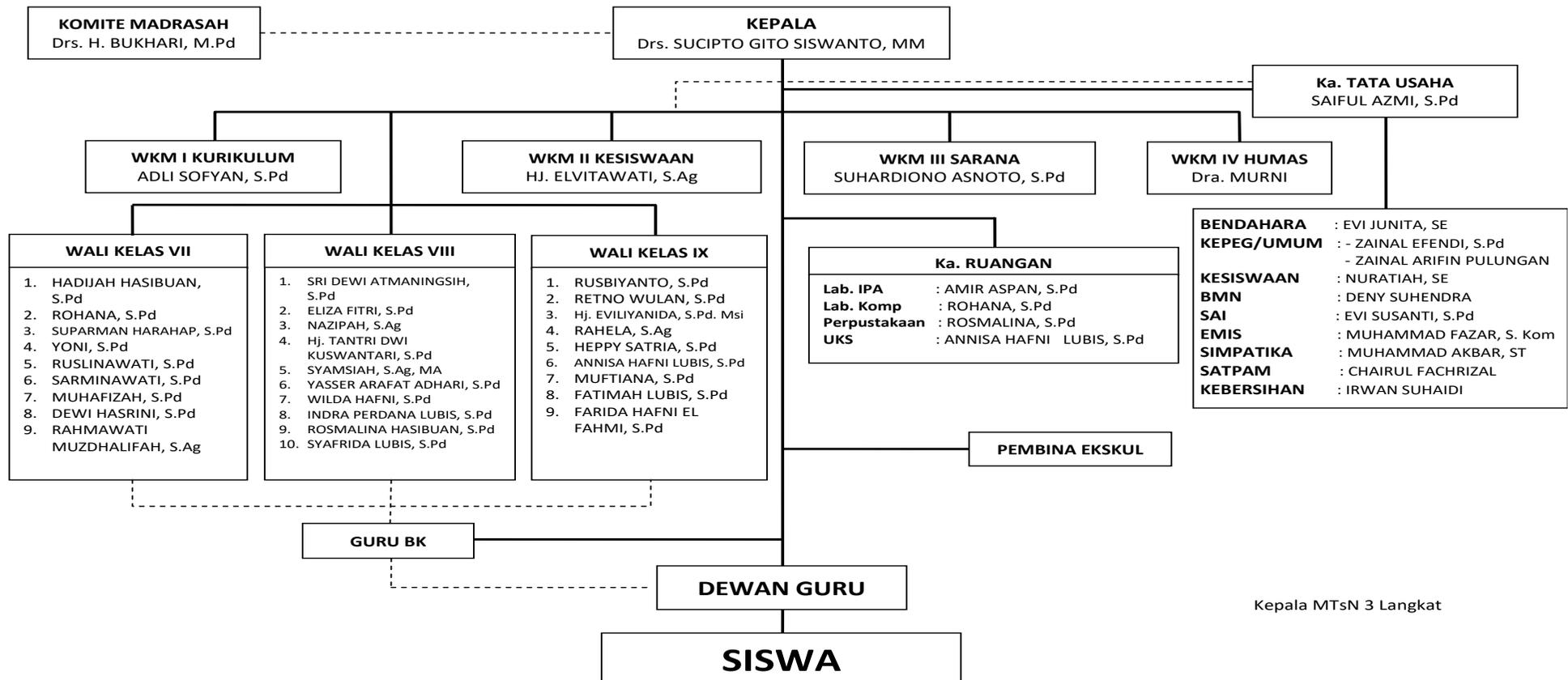
Unggul dalam prestasi, terampil dalam aktivitas, tauladan dalam moralitas dan berjiwa qur'ani.

b. Misi Madrasah

1. Mewujudkan kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien serta menyenangkan sehingga dapat berkembang secara optimal
2. Menumbuhkan semangat keunggulan dan kompetitif
3. Mendorong siswa untuk aktif dalam berbagai kegiatan Madrasah
4. Menghidupkan nuansa keagamaan dan penghayatan ajaran agama serta ketauladanan akhlakul karimah
5. Menumbuhkan semangat mempelajari dan menghafal Al Qur'an secara intensif agar menjadi generasi Qur'ani



STRUKTUR ORGANISASI MTsN 3 LANGKAT



Kepala MTsN 3 Langkat

Drs. Sucipto Gito Siswanto, MM
NIP. 196507091994121001

----- : Garis Koordinasi
 ————— : Garis Komando dan Pembinaan

Sumber: Data Dari Kepala Tata Usaha

B. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan sampel dari penelitian ini, penulis melakukan penelitian kepada Guru yang terdaftar di MTsN 3 Langkat. Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengelolaan data dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 10 pernyataan Variabel Iklim Kerja, 10 Pernyataan Kepuasan Kerja, dan 10 pernyataan Kinerja Guru yang disebarkan kepada 30 Responden dengan menggunakan skala likert. Adapun perhitungan skor setiap pernyataan positif dan negatif dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1

Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (R)	3
4.	Tidak Sejutu (TS)	2
5.	Sangat Tidak (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2019

1. Karakteristik Responden

Dibawah ini peneliti akan menguraikan penyajian data dalam berbagai karakteristik yaitu sebagai berikut :

- a) Penyajian data berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	6	20,0	20,0	20,0
Perempuan	24	80,0	80,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil tabel diatas maka dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki 6 dengan besar persentase 20.0% dan perempuan yaitu 24 dengan besar persentase 80.0%. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas guru yang bekerja di MTsN 3 Langkat perempuan.

b) Penyajian data berdasarkan usia

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Usia

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 39-44	13	43,3	43,3	43,3
45-50	11	36,7	36,7	80,0
51-55	5	16,7	16,7	96,7
>55	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil tabel di atas maka dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan usia 39-44 berjumlah 13 dengan besar persentase 43.3%, usia 45-50 berjumlah 11 dengan besar persentase 36.7%, usia 51-55 berjumlah 5 dengan besar

persentase 16.7%, usia >55 berjumlah 1 dengan besar persentase 3.3%. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas guru yang bekerja di MTsN 3 Langkat yaitu berusia 39-44 tahun.

c) Penyajian data berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	26	86,7	86,7	86,7
	S2	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil tabel diatas maka dapat dilihat bahwa mayoritas guru memiliki pendidikan terakhir adalah S1 (Strata 1) yang berjumlah 26 dengan besar persentase 86.7%, sedangkan guru yang memiliki pendidikan terakhir S2 berjumlah 4 dengan besar persentase 13.3%.

2. Deskripsi Variabel

a. Iklim Kerja

Dalam hal ini dikemukakan mengenai iklim kerja atau bukti fisik yang merupakan variabel independen dari penelitian dalam bentuk tabel distribusi frekuensi yang berpedoman pada Pedoman Acuan Patokan tipe II (PAP II). sebagaimana terlihat pada tabel 4.4 hasil distribusi jawaban responden iklim kerja. Kategori kecenderungan menurut Penilaian Acuan Patokan (PAP) tipe II untuk penilaian variabel sebagai berikut.

Tabel 4.5

PAP tipe II

tingkat Penguasaan Kompetensi	Kategori Kecenderungan Variabel
81%-100%	Sangat Tinggi
66%-80%	Tinggi
56%-65%	Sedang
46%-55%	Rendah
<46%	Sangat Rendah

Berdasarkan hasil analisis dari jawaban responden, untuk variabel iklim kerja (X1) dengan bantuan program SPSS versi 23 diperoleh skor minimum dan maksimum yang dicapai dari variabel ini. Skor minimum adalah 9 sedangkan skor maksimal adalah 39. Hasil perhitungan distribusi skor tersebut menghasilkan skor rata-rata sebesar 30, variansi sebesar 56.875 dan simpangan baku (std. deviation) sebesar 7.542. hal ini dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6

Deskripsi Statistik Iklim Kerja

Statistics		
IKLIM KERJA		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		22,57
Median		21,50
Mode		20 ^a
Std. Deviation		7,542
Variance		56,875
Range		30
Minimum		9
Maximum		39

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Untuk melihat distribusi frekuensi variabel iklim kerja ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini, adapun hal-hal yang harus dipersiapkan sebelum menyusun tabel frekuensi ini meliputi:

1. Menentukan rentang (Range) skor tertinggi dan terendah (max dan min) $\text{Range} = 39-9= 30$
2. Menentukan banyak kelas dengan cara $K= 1+ 3,3 \log n$, jadi $K= 1+ 3,3 \log 30= 6.45$ dibulatkan menjadi 6
3. Menentukan interval dengan rumus $= \text{Range}/ \text{kelas}$, $30/6$

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Iklim Kerja

Interval Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
0-6	0	0%	Sangat Rendah
7-12	3	10.0%	Sangat Rendah
13-18	5	16.5%	Sangat Rendah
19-25	14	46.2%	Tinggi
26-32	4	13.2%	Sangat Rendah
33-39	4	13.2%	Sangat Rendah
Jumlah	30	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat iklim kerja guru pada kategori sangat rendah ada 8 orang (26.5%), pada kategori tinggi ada 14 orang (46.2%), pada kategori rendah ada 8 orang (26.4%). Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bantuan aplikasi komputer program SPSS versi 23. Rata-rata (Mean) skor iklim kerja terletak pada rentang 19-25, yaitu sebesar 22.57.

b. Kepuasan Kerja

Dalam hal ini dikemukakan mengenai kepuasan kerja atau bukti fisik yang merupakan variabel independen dari penelitian dalam bentuk tabel distribusi frekuensi yang berpedoman pada Pedoman Acuan Patokan tipe II (PAP II). sebagaimana terlihat pada tabel 4.4 hasil distribusi jawaban responden kepuasan kerja.

Tabel 4.8

Deskripsi Statistik Kepuasan Kerja

Statistics		
KEPUASAN KERJA		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		25,57
Median		22,00
Mode		22 ^a
Std. Deviation		9,877
Variance		97,564
Range		35
Minimum		9
Maximum		44

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis dari jawaban responden, untuk variabel kepuasan kerja (X₂) dengan bantuan program SPSS versi 23 diperoleh skor minimum dan maksimum yang dicapai dari variabel ini. Skor minimum adalah 9 sedangkan skor maksimal adalah 44. Hasil perhitungan distribusi skor tersebut menghasilkan skor rata-rata sebesar 35, variansi sebesar 97.564 dan simpangan baku (std. deviation) sebesar 9.877. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.8.

Untuk melihat distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini, adapun hal-hal yang harus dipersiapkan sebelum menyusun tabel frekuensi ini meliputi:

1. Menentukan rentang (Range) skor tertinggi dan terendah (max dan min) Range = $44-9= 35$
2. Menentukan banyak kelas dengan cara $K= 1+ 3,3 \log n$, jadi $K= 1+ 3,3 \log 30= 6.45$ dibulatkan menjadi 6
3. Menentukan interval dengan rumus = Range/ kelas, $35/6= 5.8$ dibulatkan menjadi 6

Tabel 4.9

Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

Interval Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
0-6	0	0%	Sangat Rendah
7-12	2	6.7%	Sangat Rendah
13-18	4	13.3%	Sangat Rendah
19-25	11	36.4%	Tinggi
26-32	6	19.8%	Sangat Rendah
33-39	2	6.7%	Sangat Rendah
40-45	5	16.5%	Rendah
Jumlah	30	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat kepuasan kerja guru pada kategori sangat rendah ada 14 orang (46.2%), pada kategori tinggi ada 11 orang (36.4%), pada kategori rendah ada 5 orang (16.5%). Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bantuan aplikasi komputer program SPSS versi 23. Rata-rata (Mean) skor kepuasan kerja terletak pada rentang 19-25, yaitu sebesar 25.57.

c. Kinerja Guru

Dalam hal ini dikemukakan mengenai kinerja guru atau bukti fisik yang merupakan variabel dependen dari penelitian dalam bentuk tabel distribusi frekuensi yang berpedoman pada Pedoman Acuan Patokan tipe II (PAP II). sebagaimana terlihat pada tabel 4.10 hasil distribusi jawaban responden kinerja guru.

Tabel 4.10

Deskripsi Statistik Kinerja Guru

Statistics		
KINERJA GURU		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		19,70
Median		19,00
Mode		18 ^a
Std. Deviation		7,072
Variance		50,010
Range		33
Minimum		6
Maximum		39

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis dari jawaban responden, untuk variabel kinerja guru (Y) dengan bantuan program SPSS versi 23 diperoleh skor minimum dan maksimum yang dicapai dari variabel ini. Skor minimum adalah 6 sedangkan skor maksimal adalah 39. Hasil perhitungan distribusi skor tersebut menghasilkan skor rata-rata sebesar 33, variansi sebesar 50.010 dan simpangan baku (std. deviation) sebesar 7.072. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.10.

Untuk melihat distribusi frekuensi variabel kinerja guru ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini, adapun hal-hal yang harus dipersiapkan sebelum menyusun tabel frekuensi ini meliputi:

1. Menentukan rentang (Range) skor tertinggi dan terendah (max dan min) Range = $39-6= 33$
2. Menentukan banyak kelas dengan cara $K= 1+ 3,3 \log n$, jadi $K= 1+ 3,3 \log 30= 6.45$ dibulatkan menjadi 6
3. Menentukan interval dengan rumus = Range/ kelas, $33/6= 5.5$ dibulatkan menjadi 6

Tabel 4.11

Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

Interval Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Keterangan
0-6	1	3.3%	Sangat Rendah
7-12	3	10.0%	Sangat Rendah
13-18	9	30.0%	Sangat Rendah
19-25	11	36.4%	Tinggi
26-32	4	13.3%	Sangat Rendah
33-39	2	6.7%	Sangat Rendah
Jumlah	30	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat kinerja guru pada kategori sangat rendah ada 19 orang (63.3%), pada kategori tinggi ada 11 orang (36.4%). Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bantuan aplikasi komputer program SPSS versi 23. Rata-rata (Mean) skor kinerja guru terletak pada rentang 19-25, yaitu sebesar 19.70.

C. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketetapan alat ukur yang dilakukan dalam mengorelasikan skor jawaban setiap pernyataan. Pengujian validitas dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Langkat dengan jumlah responden 30 orang. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari setiap instrumen pernyataan dengan nilai r tabel (pada $\alpha = 0.05$) adalah 0.374.

Tabel 4. 12

Hasil Uji Validitas

No.	<i>Corrected Item-Total Correlations (r hitung)</i>			Keterangan
	Iklm Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	
1.	0.451	0.740	0.392	Valid
2.	0.724	0.834	0.767	Valid
3.	0.774	0.871	0.713	Valid
4.	0.813	0.915	0.772	Valid
5.	0.736	0.767	0.705	Valid
6.	0.667	0.909	0.838	Valid
7.	0.397	0.822	0.509	Valid
8.	0.465	0.811	0.445	Valid
9.	0.486	0.656	0.867	Valid
10.	0.747	0.480	0.447	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel pengujian validitas diatas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari setiap variabel penelitian ini dapat dikatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Berikut pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan diuji juga reliabilitasnya. Tujuan pengujian ini untuk melihat masing-masing instrumen

yang digunakan dengan koefisien *cronbach alpha* > 0.6. Pengujian reliabilitas dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Langkat.

Tabel 4.13

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Cronbach alpha			
	Iklm Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	Keterangan
1.	0.837	0.930	0.858	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

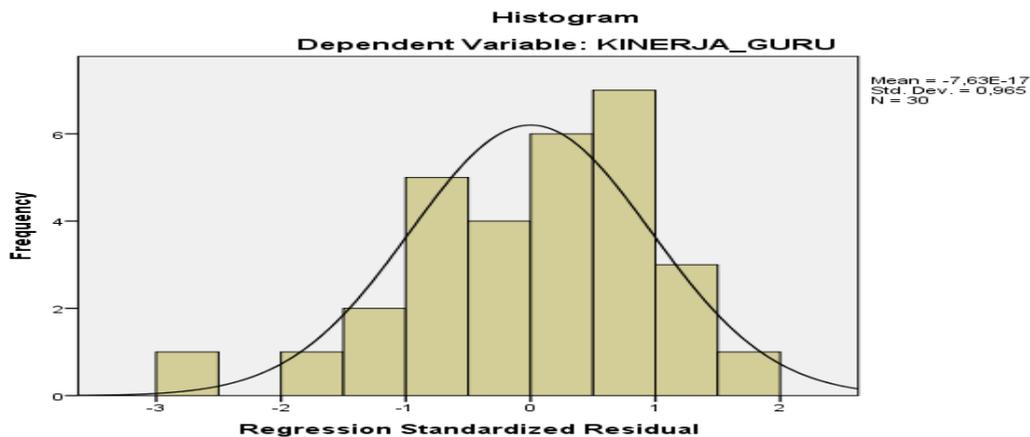
Berdasarkan tabel pengujian reliabilitas diatas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach alpha* (pada setiap variabel penelitian) > 0.60.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan melalui perhitungan regresi dengan *SPSS* Versi 23 yang dideteksi melalui pendekatan grafik, yaitu analisa grafik histogram dan analisa grafik normal kolmogorov- smirnov yang membandingkan dua observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Berikut ini penjelasan dari grafik-grafik tersebut.

Gambar 4.2

Grafik Histogram



Sumber :Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tampilan gambar di atas, dapat dilihat bahwa dari grafik histogram yang berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak miring kesamping kiri maupun kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.

Tabel 4.14

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,69138381
Most Extreme Differences	Absolute	,117
	Positive	,076
	Negative	-,117
Test Statistic		,117
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

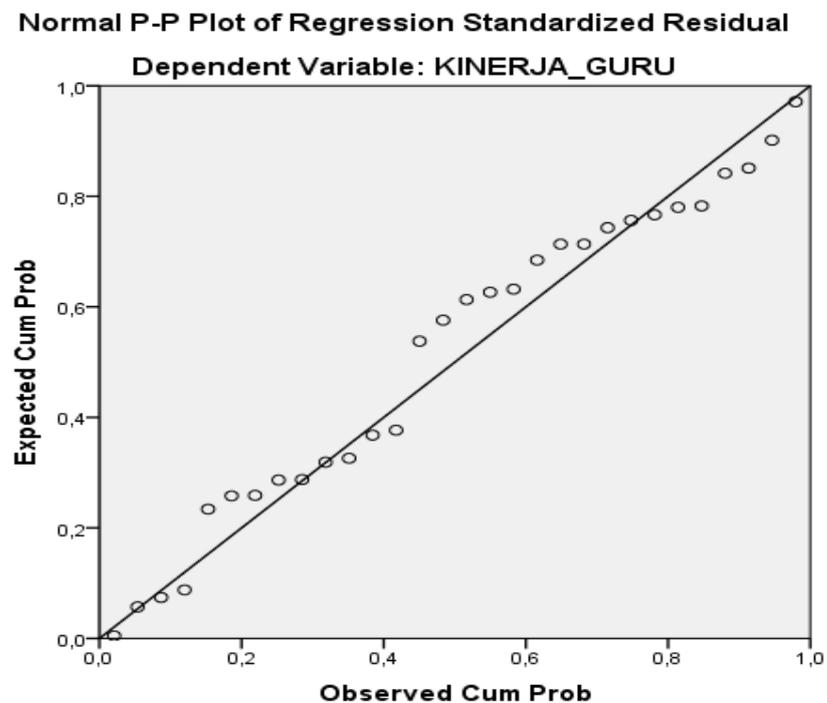
c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber :Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas uji kenormalan menggunakan uji kolmogorov-Smirnov karena skala pengukuran yang digunakan merupakan data ordinal. Berdasarkan pada output Spss versi 23 dengan menggunakan kolmogorov-Smirnov diketahui bahwa nilai Asymp.sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari alpha 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran.

Gambar 4.3
Grafik Normal P-Plot



Sumber :Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tampilan gambar di atas dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal sama atau memiliki varian sama. Dalam penelitian ini, uji homogenitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 23. Adapun pengambilan keputusan adalah jika probabilitas atau sig > 0.05 maka, varian populasi sama.

Tabel 4.15**Uji Homogenitas Variabel Iklim Kerja Dengan Kinerja Guru**

Test of Homogeneity of Variances

IK

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,191	1	58	,663

Sumber: Data Primer yang diolah,2019

Dari tabel diatas, terlihat bahwa probabilitas > 0.05 yaitu $0.663 > 0.05$ maka dinyatakan homogen.

Tabel 4.16**Uji Homogenitas Variabel Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru**

Test of Homogeneity of Variances

KP

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3,981	1	58	,051

Sumber: Data Primer yang diolah,2019

Dari tabel diatas, terlihat bahwa probabilitas > 0.05 yaitu $0.051 > 0.05$ maka dinyatakan homogen.

5. Uji Korelasi**a. Hubungan Antara Iklim Kerja (X1) Dengan Kinerja Guru (Y)**

Uji hipotesis pertama dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* (r). Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

Ha: Terdapat hubungan iklim kerja (X1) dengan kinerja guru (Y)

Ho : Tidak terdapat hubungan iklim kerja (X1) dengan kinerja guru (Y)

Dari hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 23 diperoleh hasil koefisien korelasi sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.17

Hasil Analisis Korelasi Iklim Kerja dengan Kinerja Guru

		Correlations	
		IKLIM KERJA	KINERJA GURU
IKLIM KERJA	Pearson Correlation	1	,585**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	30	30
KINERJA GURU	Pearson Correlation	,585**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	30	30

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

Sumber :Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel diatas menunjukkan gambaran tingkat signifikansi antar variabel iklim kerja dengan kinerja guru (sig. $0.001 < 0.05$) hal ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima, terdapat hubungan positif yang signifikansi antara iklim kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y) di MTsN 3 Langkat.

b. Hubungan Antara Kepuasan Kerja (X2) Dengan Kinerja Guru (Y)

Uji hipotesis kedua dalam penelitian ini juga menggunakan teknik korelasi *product moment* (r). Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah :

Ha: Terdapat hubungan kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y)

Ho: Tidak terdapat hubungan kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y)

Dari hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 23 diperoleh hasil koefisien korelasi sebagaimana tercantum pada tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.18

Hasil Analisis Korelasi Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru

		Correlations	
		KEPUASAN KERJA	KINERJA GURU
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	1	,484**
	Sig. (2-tailed)		,007
	N	30	30
KINERJA GURU	Pearson Correlation	,484**	1
	Sig. (2-tailed)	,007	
	N	30	30

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

Sumber :Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas bahwa koefisien kepuasan kerja sebanyak 30 sebesar 0.484. Data tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di MTsN 3 Langkat. Dari tabel diatas menunjukkan gambaran tingkat signifikansi antar variabel kepuasan kerja dengan kinerja guru (sig. 0.007 < 0.05) hal ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima, terdapat hubungan positif yang signifikansi antara kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) di MTsN 3 Langkat.

c. Hubungan Antara Iklim kerja (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Dengan Kinerja Guru (Y)

Uji hipotesis ketiga dalam penelitian ini juga menggunakan teknik korelasi *product moment* (r). Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah :

Ha: Terdapat hubungan iklim kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru

Ho: Tidak terdapat hubungan iklim kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru.

Setelah diperoleh koefisien korelasi antara iklim kerja dengan kinerja guru (X_1 dengan Y) dan koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja guru (X_2 dengan Y). Selanjutnya, akan dianalisis hubungan antara iklim kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru. Dalam hal ini dilakukan analisis dengan menggunakan *regression*. Dari perhitungan tersebut diperoleh r_{hitung} 0.748. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.19

Hasil Analisis Korelasi Iklim Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,748 ^a	,560	,527	4,862	,560	17,176	2	27	,000

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, IKLIM KERJA

Sumber :Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui $r_{hitung} = 0.748$, interpretasi dan perhitungan tersebut menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara iklim kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru di MTsN 3 Langkat sangat kuat.

Besar kecilnya angka korelasi menentukan kuat atau lemahnya hubungan ketiga variabel. Patokan angkanya adalah sebagai berikut.

1. $0-0,25$ = Korelasi sangat lemah
2. $>0,26-0,05$ = Korelasi Cukup
3. $>0,5-0,75$ = Korelasi Kuat
4. $>0,75-1$ = Korelasi Sangat Kuat

Signifikansi hubungan antara variabel (X_1) dan variabel (X_2) dengan variabel (Y) sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi < 0.05 , hubungan variabel signifikan.
- b. Jika nilai signifikansi > 0.05 , hubungan variabel tidak signifikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang “Hubungan antara iklim kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru di MTsN 3 Langkat. Melalui penelitian menggunakan kuesioner dan diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 23, maka di dapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada hubungan positif yang signifikansi antara iklim kerja dengan kinerja pada guru MTsN 3 Langkat. Semakin baik kondisi iklim kerja, maka semakin tinggi kinerja, sebaliknya semakin buruk kondisi iklim kerja, maka semakin rendah kinerjanya, dengan koefisiensi r_{hitung} 0.585.
2. Ada hubungan positif yang signifikansi antara kepuasan kerja dengan kinerja pada guru MTsN 3 Langkat, dengan koefisiensi 0.484. Jadi dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja guru maka semakin tinggi hasil kinerja guru.
3. Ada hubungan positif yang signifikansi antara iklim kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru di MTsN 3 Langkat, dengan koefisiensi F_{hitung} sebesar 4.862.

B. Saran

1. Bagi pemerintah, perlu adanya upaya untuk meningkatkan kinerja guru dengan cara mengikuti pelatihan seperti KKG, MGMP atau diklat agar meningkatkan kepuasan kerja guru dalam proses belajar mengajar dan memperhatikan iklim kerja sebelum memulai proses pembelajaran seperti kondisi kelas, suasana belajar, interaksi, dll.
2. Bagi guru, diharapkan menyadari bahwa guru merupakan suatu kebutuhan bagi siswa, oleh sebab itu guru diharapkan dapat memperhatikan iklim kerja, karena iklim kerja

yang nyaman akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja guru itu sendiri.

3. Bagi peneliti lain, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai iklim kerja dan kepuasan kerja yang turut berpengaruh terhadap kinerja guru.

Daftar Pustaka

Ambarita dkk. 2014. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta

Anwar. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta :

Rhineka Cipta

Eka Danardono, Mario. “ *Hubungan Iklim Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Charitas*”. 26 Januari 2019. https://repository.usd.ac.id/10285/2/041334026_Full.pdf

Elyastuti, Febriana., “ *Hubungan Antara Iklim Kerja Dengan Tingkat Kelelahan Pada Tenaga Kerja Bagian Fabrikasi Pabrik Gula Trangkil Pati*”. 29 November 2018. <https://lib.unnes.ac.id/9901/1/6459.pdf>

Gondokusumo, Steve. “ *Motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan*”. 04 Desember 2018. <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/19353>

Hadijaya, Yusuf. “*Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*”.

Medan : Perdana Publishing.

Handoko. 2003. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta : BPF.

Hamid, Abdul. “*Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung*”. 26 Januari 2019. <https://media.neliti.com/media/publications/73663-ID-pengaruh-iklim-kerja-terhadap-kinerja-gu.pdf>

Hayati Nasution, Erni. , “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh*”. tanggal 25 januari 2019. <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/download/10327/8112>

- Indah Fitriana, Desy. , “*Hubungan Iklim Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Di Kecamatan Muntilan Kabupaten Magelang*”. 26 Januari 2019. <http://journal.student.uny.ac.id/ojs/ojs/index.php/fipmp/article/viewFile/604/598>
- Jaya, Indra. 2010. *Statistik Penelitian Untuk Pendidikan*. Bandung : Citapustaka Media Perintis
- Lisnawati, Ayu dan Susandari. 2013. *Hubungan antara persepsi terhadap iklim kerja dengan penyesuaian sosial*. Bandung : Rajawali Pers
- Mulyasa. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Nasution, Inom dan Nurabdiah Pratiwi, Sri. *Profesi Kependidikan*. Jakarta : Prenamedia Group
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta : Prenamedia Group
- Nurul dan Teguh. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers
- Parefa Multi, Riska. “*Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan*”. 29 November 2018. <https://media.neliti.com/media/publications/31234-ID-pengaruh-iklim-kerja-terhadap-semangat-kerja-karyawan-kasus-bagian-produksi-peng.pdf>
- P.K, Suma'mur.1996. *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : Gunung Agung
- Ridwan. 2012. *Dasar-Dasar Statistik*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzel. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers
- Rohiat dan Turdjai. “*Hubungan Iklim Kerja Dengan Kinerja Guru Smp Srimulyo Kabupaten Musi Rawas*”. 26 Januari 2019 <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/viewFile/3251/1683>.

- Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Rajawali Pers
- Sudjana. 2005. *Metodologi Penelitian Statistik*. Bandung : Tarsito
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung : Alfabeta
- Syarum. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Cipta Pustaka
- Sofia Hasanah, Dedeh. “*Pengaruh Pendidikan Latihan Kepemimpinan Guru Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Babakan Cikao Kabupaten Purwakarta*”. 25 Januari 2019. http://jurnal.upi.edu/file/8-Dedeh_Sofia_Hasanah.pdf.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi Offset
- Swasto Sunuharjo, Bambang. “*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*”. 25 januari 2019. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/inex.php/jab/article/download/1315/1700>
- Setyoningsih, Lilis. “*Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Ngemplak Boyolali*”. 26 januari 2019. <http://eprints.ums.ac.id/37788/1/02.%20Naskah%20Publikasi.pdf>
- Siagian, Sondang P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siahaan, Amiruddin. 2012. *Manajemen Perubahan*. Bandung : Ciptapustaka Media Perintis
- Susanto, Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta : Prenada Media Group
- Syafaruddin dan Anzizhan. 2017. *Psikologi Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta : Prenada Media Group
- Syafaruddin. 2013. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung : Ciptapustaka Media Perintis
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara

UU Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005)

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers

Wijaya, Chandra. 2017. *Perilaku Organisasi*. Medan : LPPPI

Yusuf, Burhanuddin dan Rianto, Nur. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Hubungan Antara Iklim Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan penelitian tentang Hubungan Antara Iklim Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru di Mtsn 3 Langkat. Oleh karena itu di sela-sela kesibukan Anda, kami mohon dengan hormat kesediaan anda untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas kesediaan dan partisipasi anda sekalian untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan banyak terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Jabatan :

Mohon untuk memberikan tanda (√) pada setiap pernyataan yang anda pilih keterangan

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

R = Ragu-Ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
Iklm Kerja						
1.	Sekolah menyediakan ruang kerja, kamar kecil dan tempat ibadah yang bersih dan nyaman.					
2.	Sekolah menyediakan ruang kelas yang memadai bagi proses pembelajaran.					
3.	Sekolah menyediakan media yang mendukung dalam proses pembelajaran.					
4.	Sekolah menyediakan fasilitas internet untuk mencari kelengkapan sumber daya yang mendukung proses pembelajaran di sekolah.					
5.	Guru memperoleh buku-buku yang relevan dari perpustakaan sekolah.					
6.	Kepala sekolah memberikan perhatian tentang kesulitan yang dialami guru.					
7.	Kepala sekolah mendengarkan masalah dan keluhan yang berhubungan dengan tugas guru.					
8.	Hubungan kerja antara kepala sekolah dan para guru sangat baik dan harmonis					
9.	Guru-guru saling berbagai informasi dengan guru-guru lain guru-guru saling mengharagai satu sama lain.					
10.	Persaingan guru sangat tinggi.					
Kepuasan Kerja						
1.	Saya mengembangkan pembelajaran sesuai dengan kemampuannya					
2.	Saya mengajar sesuai dengan SK yang diterimanya					
3.	Sebagai guru, saya memperoleh pendapatan yang memadai					
4.	Setiap awal bulan kepala madrasah memberikan gaji tepat waktu					
5.	Fasilitas yang ada di madrasah mendukung semangat dalam bekerja					
6.	Kepala madrasah memberikan tugas kepada saya sesuai dengan keahlian dan pengalaman saya					
7.	Kepala madrasah memberi dukungan kepada guru dapat meningkatkan efektivitas kerja guru					
8.	Tugas yang dapat diselesaikan tepat waktu mendapat pujian dari kepala madrasah					
9.	Beban kerja yang diberikan oleh kepala madrasah tidak sesuai dengan gaji yang saya					

	terima					
10.	Pekerjaan tambahan yang diberikan oleh kepala madrasah kepada saya tidak sesuai dengan pengalaman saya.					
Kinerja Guru						
1.	Telah menyusun silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku.					
2.	Menuliskan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan tuntutan kurikulum.					
3.	Menguasai media pembelajaran yang bervariasi.					
4.	Penyajian materi sesuai dengan langkah proses pembelajaran di RPP.					
5.	Melakukan analisis evaluasi hasil belajar siswa.					
6.	Kemampuan dalam menangani masalah pembelajaran.					
7.	Kemampuan menggunakan berbagai keterampilan mengajar dalam pembelajaran.					
8.	Kemampuan dalam memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan proses belajar mengajar.					
9.	Melakukan penelitian tindakan kelas (PTK) dengan baik.					
10.	Memanfaatkan hasil evaluasi guna mencari metode belajar yang lebih efektif.					

IKLIM KERJA	Pearson											
	Correlation	,024	,085	,250	,316	,080	,180	,494**	,812**	1	,115	,486**
	Sig. (2-tailed)	,898	,657	,183	,089	,672	,340	,006	,000		,544	,006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
IKLIM KERJA	Pearson											
	Correlation	,457*	,486**	,602**	,670**	,518**	,409*	,183	,043	,115	1	,747**
	Sig. (2-tailed)	,011	,006	,000	,000	,003	,025	,332	,821	,544		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_I	Pearson											
	Correlation	,451*	,724**	,774**	,813**	,736**	,667**	,397*	,465**	,486**	,747**	1
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,000	,000	,000	,000	,030	,010	,006	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	10

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Correlations

		KEPUASAN KERJA	KEPUASA N KERJA	KEPUASA N KERJA	KEPUASAN KERJA	KEPUASA N KERJA	KEPUASAN KERJA	KEPUASAN KERJA	KEPUASAN KERJA	KEPUASA N KERJA	KEPUASA N KERJA	KEPUA SAN KERJA
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	1	,577**	,712**	,774**	,480**	,504**	,526**	,499**	,333	,464**	,740**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,007	,004	,003	,005	,072	,010	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	,577**	1	,759**	,803**	,552**	,760**	,607**	,619**	,444*	,305	,834**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,002	,000	,000	,000	,014	,102	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	,712**	,759**	1	,751**	,519**	,739**	,761**	,767**	,477**	,333	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,003	,000	,000	,000	,008	,072	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	,774**	,803**	,751**	1	,628**	,765**	,643**	,672**	,539**	,591**	,915**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,002	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	,480**	,552**	,519**	,628**	1	,792**	,674**	,561**	,525**	,117	,767**
	Sig. (2-tailed)	,007	,002	,003	,000		,000	,000	,001	,003	,539	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	,504**	,760**	,739**	,765**	,792**	1	,844**	,745**	,569**	,285	,909**

	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,127	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	,526**	,607**	,761**	,643**	,674**	,844**	1	,762**	,388*	,199	,822**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,034	,291	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	,499**	,619**	,767**	,672**	,561**	,745**	,762**	1	,454*	,333	,811**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,012	,072	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	,333	,444*	,477**	,539**	,525**	,569**	,388*	,454*	1	,381*	,656**
	Sig. (2-tailed)	,072	,014	,008	,002	,003	,001	,034	,012		,038	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	,464**	,305	,333	,591**	,117	,285	,199	,333	,381*	1	,480**
	Sig. (2-tailed)	,010	,102	,072	,001	,539	,127	,291	,072	,038		,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	,740**	,834**	,871**	,915**	,767**	,909**	,822**	,811**	,656**	,480**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,007	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,930	10

KINERJA GURU	Pearson Correlation	,415*	,137	,441*	,123	,153	,292	,209	1	,162	,269	,445*
	Sig. (2-tailed)	,022	,472	,015	,517	,420	,117	,268		,392	,151	,014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KINERJA GURU	Pearson Correlation	,171	,736**	,606**	,641**	,587**	,727**	,405*	,162	1	,428*	,867**
	Sig. (2-tailed)	,367	,000	,000	,000	,001	,000	,026	,392		,018	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KINERJA GURU	Pearson Correlation	,106	,297	,115	,343	,143	,261	,117	,269	,428*	1	,447*
	Sig. (2-tailed)	,579	,111	,544	,064	,451	,163	,539	,151	,018		,013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KINERJA GURU	Pearson Correlation	,392*	,767**	,713**	,772**	,705**	,838**	,509**	,445*	,867**	,447*	1
	Sig. (2-tailed)	,032	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,014	,000	,013	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,858	10

Lampiran 3

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,69138381
Most Extreme Differences	Absolute	,117
	Positive	,076
	Negative	-,117
Test Statistic		,117
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 4

1. Uji Homogenitas Iklim Kerja dengan Kinerja Guru

Test of Homogeneity of Variances

IK

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,191	1	58	,663

2. Uji Homogenitas Kepuasan kerja dengan Kinerja Guru

Test of Homogeneity of Variances

KP

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3,981	1	58	,051

Lampiran 5

1. Uji Hipotesis Pertama

		IKLIM KERJA	KINERJA GURU
IKLIM KERJA	Pearson Correlation	1	,585**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	30	30
KINERJA GURU	Pearson Correlation	,585**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	30	30

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

2. Uji Hipotesis Kedua

		KEPUASAN KERJA	KINERJA GURU
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	1	,484**
	Sig. (2-tailed)		,007
	N	30	30
KINERJA GURU	Pearson Correlation	,484**	1
	Sig. (2-tailed)	,007	
	N	30	30

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

3. Uji Hipotesis Ketiga

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,748 ^a	,560	,527	4,862	,560	17,176	2	27	,000

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, IKLIM KERJA

Lampiran 5. Data Responden

No.	Nama Guru / Pegawai	L/P	N.I.P	Jabatan	Tanggal / Tahun Lahir	Agama	Ijazah & Tahun
1	Drs. SUCIPTO GITO SISWANTO, MM	L	196507091994121001	Kepala	-	Islam	-
2	ADLI SOFYAN, S.Pd	L	197409062005011007	WKM	06-09-1974	Islam	S1/1999
3	SUHARDIONO ASNOTO, S.Pd	L	196710052003121002	WKM	05-10-1967	Islam	S1/1998
4	Dra. MURNI	P	196805191998022001	WKM	19-05-1968	Islam	S1/1995
5	ELPITAWATI, S.Ag	P	197201162000032002	WKM	16-10-1972	Islam	S1/1998
6	SUPARMAN HARAHAP, S.Pd	L	196607261993031002	Guru	26-07-1966	Islam	S1/1999
7	SRI DEWI ATMANINGSIH, S.Pd	P	197305181998022002	Guru	18-05-1973	Islam	S1/1997
8	MUNAWARAH, S.Ag	P	197208071998022002	Guru	07-08-1972	Islam	S1/1997
9	SAHIRATUN, S.Ag	P	196403011992032001	Guru	01-03-1964	Islam	S1/2002
10	AMIR ASPAN, S.Pd, M.Pd	L	196904181995121001	Guru	18-04-1969	Islam	S2/2011
11	Dra. Hj. SUPARTI	P	196606131999032001	Guru	13-06-1966	Islam	S1/1992
12	KHAIRANI LUBIS, S.Pd	P	197004261998032002	Guru	26-04-1970	Islam	S1/1993
13	Dra. Hj. HAKIMAH HISAN	P	196707241999032006	Guru	24-07-1967	Islam	S1/1991
14	Dra. RIKA HIDAYANI	P	197002011998022001	Guru	01-02-1970	Islam	S1/1993
15	MUHAMMAD AZHARI, S.Pd, I.M.Pd	L	197411292003121003	Guru	29-11-1974	Islam	S2/2008
16	EVILYANIDA, S.Pd, M.Si	P	197802022003122001	Guru	02-02-1978	Islam	S2/2002
17	SULISTINA, S.Pd	P	197506012001052001	Guru	01-06-1975	Islam	S1/1999
18	SYAMSIAH NST, S.Ag, MA	P	197606222002122006	Guru	22-06-1976	Islam	S2/2007
19	BAHAR, S.PdI	L	196201011997031004	Guru	01-01-1962	Islam	S1/2003
20	ELIZA FITRY, S.Pd	P	198001012003122002	Guru	01-01-1980	Islam	S1/2003
21	MANNA WASSALWA, S.Pd	P	197506162005012007	Guru	16-06-1975	Islam	S1/1998
22	RETNO WULAN, S.Pd	P	197609252005012005	Guru	25-09-1976	Islam	S1/1996
23	Drs. SUJATIONO	L	196412112005011002	Guru	11-12-1964	Islam	S1/1990
24	RUSBIYANTO, S.Pd	L	197112082005011002	Guru	08-12-1971	Islam	S1/1997
25	SALBIATUN, S.Pd	P	197503152005012004	Guru	15-03-1975	Islam	S1/2000
26	FARIDA HAFNI EL FAHMI, S.Pd	P	197509122006042006	Guru	12-09-1975	Islam	S1/1997
27	NAZIPAH, S.Ag	P	197002242005012002	Guru	24-02-1970	Islam	S1/1995
28	ROSMALINA HASIBUAN, S.Pd	P	196907202003122001	Guru	20-07-1969	Islam	S1/1996
29	FATIMAH LUBIS, S.Pd	P	197812132006042016	Guru	13-12-1978	Islam	S1/2003
30	RUSLINAWATI, S.Pd	P	197604032005012003	Guru	03-04-1976	Islam	S1/2002

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

1. Nama : Desi Asmayani
2. Nim : 37.15.1.028
3. Tempat/Tgl Lahir : Stabat/ 27 Desember1996
4. Umur : 22 Tahun
5. Alamat : Jl. Penerangan Stabat

B. Pendidikan

1. Tamatan SDN 050656 Stabat Tahun 2009
2. Tamatan MTsN Stabat Tahun 2012
3. Tamatan MAN Stabat Tahun 2015
4. Tamatan UIN Sumatera Utara Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683
Website : www.ftk.uinsu.ac.id e.mail : ftk@uinsu.ac.id

Nomor : B-953/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/01/2019
Lampiran : -
Hal : **Izin Riset**

Medan, 24 Januari 2019

Yth.Ka. MTS N 3 LANGKAT

Assalamu'alaikum Wr Wb

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan, adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

NAMA : DESI ASMAYANI
T.T/Lahir : Stabat, 27 Desember 1996
NIM : 37151028
Sem/Jurusan : VII / Manajemen Pendidikan Islam

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksana Riset di MTS N 3 LANGKAT guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul :

“HUBUNGAN ANTARA IKLIM KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA GURU DI MTSN 3 LANGKAT”

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam



Tembusan:
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LANGKAT
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 3 LANGKAT
 Jalan Tanjung Pura No. 10 Stabat Lama Barat Kec. Wampu Kabupaten Langkat
 Telp. 061.77208820, email : mtsn_stabat@yahoo.com

Nomor : 36 /MTs.02.02.52/PP.00.5/02/2019
 Sifat : Biasa
 Lamp :
 Hal : Izin Riset.

Stabat 7 Pebruari 2019

Kepada Yth :
 Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
 Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
 Di –
 Medan.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Nomor B.953/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/01/2019 tanggal 24 Januari 2019 Hal Izin Riset Atas Nama Desi Asmayani.

Maka dengan ini kami dari Pihak Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Langkat memberikan izin Riset kepada Mahasiswi tersebut diatas dengan Judul Skripsi “**Hubungan Antara Iklim Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru di MTsN 3 Langkat.**”

Demikian kami sampaikan untuk dapat dimaklumi.



KEPALA,

Drs. SUCIPTO GITO SISWANTO.MM
 NIP. 196507091994121001