

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM KERJA DAN KEDISIPLINAN  
DENGAN KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH  
DARUL A`MAL METRO**

**TESIS**

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Mencapai Gelar Magister Pendidikan  
dalam Bidang Pendidikan Agama Islam

Program Studi: Pendidikan Agama Islam



Oleh  
TONI WIJAYA  
NIM. 1504641

**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO  
1438H/2017 M**

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM KERJA DAN KEDISIPLINAN  
DENGAN KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH  
DARUL A`MAL METRO**

**TESIS**

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Mencapai Gelar Magister Pendidikan  
dalam Bidang Pendidikan Agama Islam

Program Studi: Pendidikan Agama Islam



Oleh  
TONI WIJAYA  
NIM. 1504641

Pembimbing I : Dr. Hj. Ida Umami, M.Pd, Kons  
Pembimbing II : Dr. Hi. Khoirurrijal, MA

**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO  
1438 H/2017 M**

## ABSTRAK

### **Toni Wijaya, 2017, Hubungan Antara Iklim Kerja dan Kedisiplinan dengan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Darul A`mal Metro, Tesis Pascasarjana IAIN Metro**

Harapan terhadap adanya kinerja guru yang baik tidak terlepas dari berbagai aspek yang terkait dengan profesi guru sebagai pendidik, baik aspek dari lingkungan kerja, maupun dari dalam diri guru. Profesi sebagai pendidik mengindikasikan adanya dedikasi dan kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya. Di sisi lain tampilan kinerja sejatinya merupakan cermin dari kesadaran dan kesediaan guru mematuhi norma-norma yang berlaku dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pendidik. Acuan tentang kesadaran dan kesediaan guru mematuhi norma-norma profesi berpijak pada kedisiplinan dalam diri guru. Kedisiplinan berkaitan dengan suatu keadaan tertib, ketika orang-orang yang tergabung dalam suatu sistem tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati.

Rumusan masalah dalam penelitian adalah: Apakah ada hubungan yang signifikan antara iklim kerja dan kinerja guru MA Darul A`mal Metro?, Apakah ada hubungan yang signifikan antara kedisiplinan dan kinerja guru MA Darul A`mal Metro?, dan apakah ada hubungan yang signifikan antara iklim kerja dan kedisiplinan secara bersama-sama dengan kinerja guru MA Darul A`mal Metro?. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab tiga rumusan masalah di atas. Desain penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan angket, observasi, dan dokumentasi. Uji normalitas data menggunakan rumus Kolmogorof-Smirnof (K-S), dan analisa data menggunakan korelasi ganda product moment.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui Ada hubungan yang signifikan antara iklim kerja dengan kinerja guru MA Darul A`mal Kota Metro. Dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa koefisien korelasi antara iklim kerja dengan kinerja guru ( $rx_{1.y}$ ) sebesar 0,869, dengan koefisien determinasi sebesar 75,59%. Hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja memberi kontribusi sebesar 75,59% terhadap kinerja guru. Ada hubungan yang signifikan antara kedisiplinan dengan kinerja guru MA Darul A`mal Kota Metro. Dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa koefisien korelasi antara kedisiplinan dengan kinerja guru ( $rx_{2.y}$ ) sebesar 0,819, dengan koefisien determinasi sebesar 67%. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan memberi kontribusi sebesar 67% terhadap kinerja guru. Ada hubungan yang signifikan antara iklim kerja, dan kedisiplinan secara simultan dengan kinerja guru MA Darul A`mal Kota Metro. Dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa koefisien korelasi multiple antara iklim kerja, dan kedisiplinan dengan kinerja guru ( $rx_{1.2.y}$ ) sebesar 0,912, dengan koefisien determinasi sebesar 83,2. Hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja dan kedisiplinan memberi kontribusi sebesar 83,2% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO  
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)**

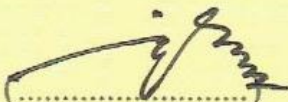

---

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iring Mulyo Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507. Fax. (0725) 47296. Email: ppsstainmetro@yahoo.com Website: www.stainmetro.ac.id

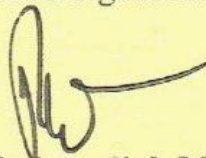
---

**PERSETUJUAN AKHIR TESIS**

Nama Mahasiswa : Toni Wijaya  
NPM : 1504641

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Hj. Ida Umami, M.Pd, Kons Pembimbing I	 (.....)	(.....)
Dr. H. Khoirurrijal, MA Pembimbing II	 (.....)	(.....)

Mengetahui  
Ketua Prodi Pendidikan Agama Islam (PAI)



**Dr. H. Khoirurrijal, MA**  
NIP: 19730321 2003121 002





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO  
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

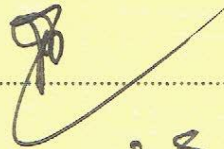
Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iring Mulyo Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507. Fax. (0725) 47296. Email: ppsstainmetro@yahoo.com Website: www.stainmetro.ac.id

### PENGESAHAN

Tesis dengan Judul: HUBUNGAN ANTARA IKLIM KERJA DAN KEDISIPLINAN DENGAN KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH DARUL A'MAL METRO, yang disusun oleh Toni Wijaya, NPM. 1504641, telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah pada Pasacasarjana IAIN Metro, Hari/Tanggal: Kamis/13 Juli 2017

### TIM PENGUJI

**Dr. H. Zainal Abidin, M.Ag**  
Penguji Tesis I

(.....  


**Dr. Hj. Ida Umami, M.Pd, Kons**  
Penguji Tesis II

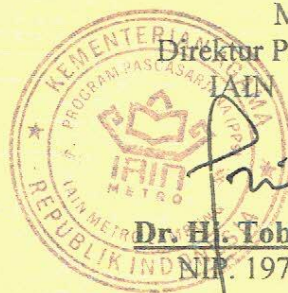
(.....  


**Dr. H. Khoirurrijal, MA**  
Penguji Tesis III

(.....  


Mengetahui,

Direktor Program Pascasarjana  
IAIN Metro Lampung



**Dr. H. Tobibatussa'adah, M.Ag**

NIP. 197406071998032002

## PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Toni Wijaya  
NPM : 1504641  
Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Menyatakan bahwa Tesis yang berjudul "HUBUNGAN ANTARA IKLIM KERJA DAN KEDISIPLINAN DENGAN KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH DARUL A`MAL METRO " ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali pada bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.



Metro, 11 Mei 2017  
Yang Menyatakan,

Handwritten signature of Toni Wijaya in black ink.

Toni Wijaya  
NPM. 1504641

## MOTTO

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

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 gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S. at-Taubah; 105)<sup>1</sup>

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ أَخَذَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ  
وَسَلَّمَ بِمَنْكِبِي فَقَالَ كُنْ فِي الدُّنْيَا كَأَنَّكَ غَرِيبٌ أَوْ عَابِرُ سَبِيلٍ وَكَانَ ابْنُ عُمَرَ  
يَقُولُ إِذَا أَمْسَيْتَ فَلَا تَنْتَظِرُ الصَّبَاحَ وَإِذَا أَصْبَحْتَ فَلَا تَنْتَظِرُ الْمَسَاءَ وَخُذْ مِنْ  
صِحَّتِكَ لِمَرَضِكَ وَمِنْ حَيَاتِكَ لِمَوْتِكَ (رواه البخاري)

Dari Ibnu Umar Ra, ia berkata: “Rasulullah Saw memegang pundakku, lalu bersabda: Jadilah engkau di dunia ini seakan-akan sebagai orang asing atau pengembara. Lalu Ibnu Umar Ra berkata: “Jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan pergunakanlah waktu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mati”. (HR. Bukhari)<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Bandung: Panjta Cemerlang 2010), h. 203

<sup>2</sup>Abu Abdillah Ismail al-Bukhari, *al-Jami` ash-Shahih (Shahih Bukhari)*, Juz 4, (Kairo: Maktabah Salafiyah, 1400 H), h. 176

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Huruf Arab	Huruf Latin	Huruf Arab	Huruf Latin
ا	Tidak dilambangkan	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	‘
ث	ṣ	غ	g
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	ẓ	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sy	ء	‘
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Huruf dan Tanda
اَ اِ اِى	â
يِ	î
وُ	û

Pedoman Transliterasi ini dimodifikasi dari Buku Panduan Penulisan Tesis Program Pascasarjana IAIN Metro, Tahun 2015



## **PERSEMBAHAN**

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan karunia dan hidayah-Nya, maka Peneliti persembahkan karya ini dengan memohon ridha Allah SWT, guna mencapai tujuan hidup yang bahagia di dunia dan akhirat serta ucapan *Jazakumullah Khoiron Katsiran*, Peneliti ucapkan kepada:

1. Ayahku Sadam dan ibuku Kasunah yang senantiasa mendo'akanku dengan tulus ikhlas dan mengarahkanku kepada kebenaran dalam meraih keberhasilan sehingga perkuliahan Peneliti dapat selesai dengan baik.
2. Istriku Janatul Lutfiana Sari dan Ananda Qaisar Bachtiar Wijaya yang telah memberi semangat Peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Seluruh Civitas akademik Program Pascasarjana dan Almamaterku Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro tercinta.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik dan inayah-Nya sehingga Peneliti dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini tepat pada waktunya.

Penyusunan Tesis ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program Strata Dua (S2) atau magister pada Program Pascasarjana IAIN Metro guna memperoleh gelar M.Pd.

Dalam upaya penyelesaian Tesis ini, Peneliti telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Yth:

1. Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag, selaku Rektor IAIN Metro
2. Dr. Hj. Tobibatussa`adah, M.Ag, selaku Direktur Program Pascasarjana IAIN Metro
3. Dr. Mahrus As`ad, M.Ag, selaku Wakil Direktur Program Pascasarjana IAIN Metro
4. Dr. Hj. Ida Umami, M.Pd, Kons, selaku Wakil Rektor III IAIN Metro sekaligus pembimbing I
5. Dr. Hi. Khoirurrijal, MA, selaku Kaprodi Pendidikan Agama Islam PPs IAIN Metro sekaligus Pembimbing II
6. Bapak dan Ibu Dosen/Karyawan Program Pascasarjana IAIN Metro yang telah menyediakan waktu dan fasilitas dalam rangka pengumpulan data.
7. Isteri dan kedua anak Peneliti yang telah banyak memberikan motivasi.

Kritik dan saran demi perbaikan Tesis ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada. Dan akhirnya semoga hasil penelitian yang telah dilakukan kiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan agama Islam.

Metro, 11 Mei 2017

Toni Wijaya

**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN DEPAN</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN ABSTRAK BAHASA INDONESIA</b> .....	iii
<b>HALAMAN ABSTRAK BAHASA INGGRIS</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN ORISINILITAS PENELITIAN</b> .....	vii
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	viii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	x
<b>HALAMAN KATA PENGANTAR</b> .....	xi
<b>HALAMAN DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Pembatasan Masalah .....	5
D. Perumusan Masalah .....	5
E. Tujuan Penelitian .....	5
F. Manfaat Penelitian .....	6
G. Penelitian Relevan .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	10
A. Kinerja Guru .....	10
1. Pengertian Kinerja Guru .....	10
2. Indikator Kinerja Guru .....	14
3. Tugas dan Tanggung Jawab Guru .....	16

4. Kompetensi Pendukung Kinerja Guru .....	23
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru .....	34
B. Iklim Kerja .....	35
1. Pengertian Iklim Kerja.....	35
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja .....	37
3. Indikator Iklim Kerja di Sekolah .....	39
C. Kedisiplinan .....	40
1. Pengertian Kedisiplinan .....	40
2. Tujuan dan Fungsi Kedisiplinan .....	42
3. Indikator Kedisiplinan .....	44
4. Unsur dan Macam-macam Kedisiplinan.....	45
5. Model Pembinaan Disiplin .....	47
D. Hubunganantar Iklim Kerja dan Kedisiplinan dan Kinerja Guru .	49
1. Hubunganantar Iklim Kerja dan Kinerja Guru.....	49
2. Hubunganantar Kedisiplinan dan Kinerja Guru.....	50
3. Hubunganantar Iklim Kerja dan Kedisiplinan dengan KinerjaGuru .....	52
E. Kerangka Berpikir dan Paradigma .....	54
F. Hipotesis .....	57
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>59</b>
A. Rancangan Penelitian.....	59
B. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	60
C. Definisi Operasional Variabel.....	61
D. Teknik Pengumpulan Data .....	65
E. Instrumen Penelitian.....	67
F. Analisis Data .....	71
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>73</b>
A. Temuan Umum .....	73
1. SejarahSingkatBerdirinya MA DarulA`mal .....	73
2. Keadaansiswa MA DarulA`mal.....	74

3. Keadaan Guru dan Karyawan MA DarulA`mal .....	75
4. Keadaan Saran dan Prasarana MA DarulA`mal .....	78
B. Temuan Khusus .....	80
1. Iklim Kerja Guru .....	80
2. Kedisiplinan .....	84
3. Kinerja Guru .....	89
C. Uji Persyaratan Analisis .....	93
D. Pengujian Hipotesis .....	102
E. Pembahasan .....	107
F. Keterbatasan Penelitian .....	111
BAB V PENUTUP .....	113
A. Simpulan .....	113
B. Implikasi .....	114
C. Saran .....	115
DAFTAR PUSTAKA .....	117
LAMPIRAN .....	128



## TAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1 Dimensi dan Indikator Kinerja Guru .....	14
Tabel 2 Penetapan Skor Jawaban Angket .....	65
Tabel 3 Kisi-Kisi Umum Instrumen Variabel Penelitian tentang .....	68
Iklim Kerja, Kedisiplinan dan Kinerja Guru.....	68
Tabel 4 Profil Umum MA Darul A`mal.....	74
Tabel 5 Keadaan Siswa MA Darul A`mal Tiga Tahun terakhir .....	75
Tabel 6 Keadaan Guru dan Karyawan MA Darul A`mal .....	76
Tabel 7 Keadaan Sarana dan Prasarana MA Darul A`mal .....	78
Tabel 8 Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Iklim Kerja.....	80
Tabel 9 Rata-rata Jawaban Responden untuk Setiap Item Angket Iklim Kerja .....	82
Tabel 10 Peringkat Teratas Butir Angket Iklim Kerja.....	83
Tabel 11 Peringkat Terendah Butir Angket Iklim Kerja.....	84
Tabel 12 Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Kedisiplinan.....	85
Tabel 13 Rata-rata Jawaban Responden untuk Setiap Item Angket Kedisiplinan .....	86
Tabel 14 Peringkat Teratas Butir Angket Kedisiplinan .....	87
Tabel 15 Peringkat Terendah Butir Angket Kedisiplinan.....	88
Tabel 16 Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Guru .....	89
Tabel 17 Rata-rata Jawaban Responden untuk Setiap Item Angket .....	
Kinerja Guru .....	90
Tabel 18 Peringkat Teratas Butir Angket Kinerja Guru .....	91
Tabel 19 Peringkat Terendah Butir Angket Kinerja Guru .....	92
Tabel 20 Hasil Uji Normalitas Data Kolmogorov-Smirnov Test .....	94
Tabel 21 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru.....	96
Tabel 22 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Kerja .....	97

Tabel 23 Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan .....	98
Tabel 24 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	100
Tabel 25 Tabel ANOVA Uji Linearitas Variabel .....	101
Iklim Kerja, Kedisiplinan dan Kinerja Guru.....	101
Tabel 26 Tabel ANOVA Uji Linearitas Variabel .....	101
Kedisiplinan dan Kinerja Guru .....	101
Tabel 27 Korelasi antara Iklim Kerja dengan Kinerja Guru .....	102
Tabel 28 Korelasi antara Kedisiplinan dan Kinerja Guru .....	104
Tabel 29 Korelasi antara Iklim Kerja dan Kedisiplinan.....	106
secara Simultan dengan Kinerja Guru .....	106
Tabel 30 Hasil Angket Iklim Kerja .....	128
Tabel 31 Hasil Angket Kedisiplinan .....	129
Tabel 32 Hasil Angket Kinerja Guru .....	130
Tabel 33 Hasil Uji Uji Coba Angket Iklim Kerja .....	131
Tabel 34 Hasil Uji Uji Coba Angket Kedisiplinan .....	132
Tabel 35 Hasil Uji Uji Coba Angket Kinerja Guru.....	133
Tabel 36 Hasil Uji Uji Coba Angket Iklim Kerja .....	134
Tabel 37 Hasil Uji Uji Coba Angket Kedisiplinan .....	135
Tabel 38 Hasil Uji Uji Coba Angket Kinerja Guru.....	136
Tabel 39 Output SPSS 22 Perhitungan Regresi Iklim Kerja dan Kinerja Guru.....	137
Tabel 40 Output SPSS 22 Perhitungan Regresi Kedisiplinan dan Kinerja Guru .....	138
Tabel 41 Output SPSS 22 Perhitungan Regresi Iklim Kerja, Kedisiplinan dan Kinerja Guru .....	139

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1 Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Darul A'mal Tahun Pelajaran 2016/2017.....	78

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Tabel</b>	<b>Lampiran</b>
Lampiran 1 Alat Pengumpul Data.....	119
Lampiran 2 Hasil Angket Iklim Kerja .....	128
Lampiran 3 Hasil Angket Kedisiplinan.....	129
Lampiran 4 Hasil Angket Kinerja Guru .....	130
Lampiran 5. Hasil Uji Coba Angket Iklim Kerja .....	131
Lampiran 6. Hasil Uji Coba Angket Kedisiplinan .....	132
Lampiran 7. Hasil Uji Coba Angket Kinerja Guru .....	133
Lampiran 8 Hasil Uji Uji Relibilitas Angket Iklim Kerja.....	134
Lampiran 9 Hasil Uji Uji Relibilitas Angket Kedisiplinan .....	135
Lampiran 10 Hasil Uji Uji Relibilitas Angket Kinerja Guru .....	136
Lampiran 11 Output SPSS 22 Perhitungan Regresi Iklim Kerja dan Kinerja Guru .....	137
Lampiran 12 Output SPSS 22 Perhitungan Regresi Kedisiplinan dan Kinerja Guru .....	138
Lampiran 13 Output SPSS 22 Perhitungan Regresi Iklim Kerja, Kedisiplinan dan Kinerja Guru .....	139

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Tercapainya tujuan pendidikan di sekolah membutuhkan iklim kerja yang kondusif dan kedisiplinan sebagai bagian dari sistem pendidikan di sekolah. Sekolah sebagai suatu organisasi dan lembaga pendidikan yang komponennya terdiri dari peserta didik, pendidik, dan tenaga kependidikan, membutuhkan kedisiplinan sebagai suatu konsesus bersama yang harus dipatuhi, dalam rangka mewujudkan visi, misi dan tujuan pendidikan di sekolah. Demikian pula sekolah membutuhkan iklim kerja yang kondusif yang mencerminkan hubungan positif di antara semua elemen sekolah.

Cara pandang di atas menegaskan bahwa sekolah membutuhkan tata tertib dan kedisiplinan yang mengendalikan perilaku individu di dalamnya agar sesuai dengan tatanan yang mengatur hubungan antara warga sekolah, sehingga dapat mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah. Berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan berakhlak mulia sebagaimana diamanatkan dalam pasal di atas, tidak terlepas dari kedisiplinan dalam proses pembelajaran di sekolah, dan peran guru dalam mendidik siswa.

Kondisi di atas menuntut guru sebagai komponen utama pendidikan memiliki kinerja dan dedikasi tinggi dalam mendidik dan membimbing



peserta didiknya. Guru sebagai komponen utama dalam dunia pendidikan dituntut untuk mengimbangi pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang dalam masyarakat. Guru juga diharapkan memiliki kompetensi yang memadai untuk mendukung tugasnya sebagai pendidik profesional. “Melalui sentuhan guru di sekolah diharapkan mampu menghasilkan peserta didik yang memiliki kompetensi tinggi dan siap menghadapi tantangan hidup dengan penuh keyakinan dan percaya diri yang tinggi.”<sup>3</sup>

Upaya menghasilkan peserta didik yang memiliki kompetensi dan keahlian yang memadai, pada akhirnya kembali pada guru sebagai ujung tombak pelaksana kurikulum pendidikan. Sebaik apapun kurikulum pendidikan dan perencanaan pembelajaran pada akhirnya tidak akan mencapai tujuan yang optimal apabila pada tingkat pelaksana tidak dapat direalisasikan karena faktor rendahnya kinerja guru sebagai pelaksana kurikulum itu sendiri.

Harapan terhadap adanya kinerja guru yang baik tidak terlepas dari berbagai aspek yang terkait dengan profesi guru sebagai pendidik, baik aspek dari lingkungan kerja, maupun dari dalam diri guru. Profesi sebagai pendidik mengindikasikan adanya dedikasi dan kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya. Di sisi lain tampilan kinerja sejatinya merupakan

---

<sup>3</sup>Kunandar, Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta:, PT Raja Grafindo Persada 2007), h. 36

cermin dari kesadaran dan kesediaan guru mematuhi norma-norma yang berlaku dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pendidik.

Acuan tentang kesadaran dan kesediaan guru mematuhi norma-norma profesi berpijak pada kedisiplinan dalam diri guru. Kedisiplinan berkaitan dengan suatu keadaan tertib, ketika orang-orang yang tergabung dalam suatu sistem tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati.”<sup>4</sup>

Perwujudan disiplin guru nampak pada perilaku kerja, dan komiteman guru dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pendidik profesional. Sikap disiplin menjadi landasan tampilan kinerja guru, sesuai dengan komitmen terhadap tuntutan profesi. Dalam disiplin terdapat spirit dan moral kerja yang mendorong terwujudnya komiteman menjalankan tugas, serta kecintaan dan dedikasi yang tinggi dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat pentingnya kedisiplinan bagi setiap guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, mengingat guru adalah figur yang menjadi ujung tombak dalam keberhasilan pendidikan di lapangan. Dengan adanya kedisiplinan maka orientasi pekerjaan yang dilakukan bukan hanya sekedar menjalankan tugas, tetapi berorientasi kepada mutu dan hasil yang optimal. Hal ini sejalan dengan tuntutan dunia pendidikan yang berkualitas yang dipicu oleh kinerja guru yang baik.

Melihat peran dan harapan yang begitu besar terhadap guru, maka munculah permasalahan dalam realitas di lapangan. Pada kenyataannya tidak

---

<sup>4</sup>E. Mulyasa, *Implementai Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan.*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013), h. 191

semua guru memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Kurangnya kedisiplinan masih menjadi kendala mewujudkan kinerja guru yang baik. Perilaku kurang disiplin menjadi kendala guru dalam mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Waka Kurikulum MA Darul A`mal Metro, yang dilakukan peneliti di sekolah tersebut, terlihat beberapa indikasi yang menunjukkan masih kurang optimalnya kinerja guru. Pada kenyataannya tidak semua guru memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Masih banyak permasalahan yang terkait dengan kinerja guru, seperti penguasaan terhadap materi pelajaran belum optimal, karena guru kurang mempersiapkan diri dengan perangkat pembelajaran dan sumber belajar yang memadai. Guru juga kreatif dalam menggunakan media dan sumber belajar yang tersedia di sekolah, dan pengelolaan kelas yang belum optimal, sehingga suasana kelas kurang kondusif bagi pembelajaran.<sup>5</sup>

Berdasarkan dokumentasi kehadiran guru juga diketahui masih banyak guru MA Darul A`mal yang tidak hadir sesuai dengan jadwal pelajaran di sekolah, tanpa ada izin atau pemberitahuan kepada kepala sekolah. Selain itu juga sering ada keterlambatan guru masuk kelas. Ketidakhadiran dan keterlambatan tersebut dikarenakan kesibukan guru yang

---

<sup>5</sup>Wawancara dengan Binti Ngasyarotun, Waka Kurikulum MA Darul A`mal Kota Metro tanggal 21 Oktober 2016

bersangkutan di luar sekolah, atau karena mengajar di sekolah lain, sehingga waktu mengajar terkadang bersamaan.<sup>6</sup>

Berdasarkan observasi pendahuluan di MA Darul A`mal Metro, memang terlihat sebagian kelas yang kosong ditinggal guru sehingga siswa ribut di kelas, atau terlihat hanya duduk di depan kelas. Selain itu terlihat pula sebagian guru yang terlambat mengajar di kelas, karena ada kesibukan lain di luar sekolah, seperti mengajar di sekolah lain.<sup>7</sup>

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, diketahui beberapa permasalahan yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini, yaitu: penguasaan terhadap materi pelajaran belum optimal, guru kurang mempersiapkan diri dengan perangkat pembelajaran dan sumber belajar yang memadai. Guru juga kreatif dalam menggunakan media dan sumber belajar yang tersedia di sekolah, dan pengelolaan kelas yang belum optimal, sehingga suasana kelas kurang kondusif bagi pembelajaran. Selain itu masih banyak guru yang tidak hadir sesuai dengan jadwal pelajaran di sekolah, tanpa ada izin atau pemberitahuan kepada kepala sekolah.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berangkat dari permasalahan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya persiapan guru dalam mengajar dengan menyiapkan perangkat pembelajaran, seperti silabus dan RPP

---

<sup>6</sup>Dokumentasi Laporan Kehadiran Guru MA Darul A`mal Bulan Oktober 2016

<sup>7</sup>Observasi di MA Darul A`mal Kota Metro tanggal 21 Oktober 2016

2. Guru kurang kreatif dalam menggunakan media atau sumber belajar yang tersedia di sekolah.
3. Sebagian guru masih sering telat dalam mengajar di kelas, atau bahkan tidak mengajar tanpa ada keterangan
4. Pengelolaan kelas oleh guru belum optimal, sehingga suasana kelas kurang kondusif bagi pembelajaran.

### **C. Pembatasan Masalah**

Mengacu kepada beberapa masalah yang disebutkan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Iklim kerja dibatasi pada Iklim kerja di sekolah.
2. Kedisiplinan dibatasi pada kedisiplinan kerja guru di sekolah.
3. Kinerja guru dibatasi pada kinerja guru dalam kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru pada proses belajar mengajar di sekolah.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan yang signifikan antara iklim kerja dan kinerja guru MA Darul A`mal Metro ?
2. Apakah ada hubungan yang signifikan antara kedisiplinan dan kinerja guru MA Darul A`mal Metro ?
3. Apakah ada hubungan yang signifikan antara iklim kerja dan kedisiplinan secara bersama-sama dengan kinerja guru MA Darul A`mal Metro ?



## **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis signifikansi hubungan antara kedisiplinan dan kinerja guru MA Darul A`mal Metro.
2. Mengetahui dan menganalisis signifikansi hubungan antara kedisiplinan dan kinerja guru MA Darul A`mal Metro.
3. Mengetahui dan menganalisis signifikansi hubungan antara iklim kerja dan kedisiplinan secara bersama-sama dengan kinerja guru MA Darul A`mal Metro.

## **F. Manfaat Penelitian**

### **a. Secara Teoretis**

- 1) Dapat dijadikan bahan kajian dengan dukungan data-data empiris di lapangan tentang Iklim kerja guru, persepsi guru tentang profesinya sebagai pendidik.
- 2) Dapat dijadikan informasi dengan adanya data-data ilmiah di lapangan yang terkait dengan kinerja guru di sekolah.

### **b. Secara Praktis**

- 1) Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran dalam meningkatkan Iklim kerja, dan kinerja guru di MA Darul A`mal Metro.

2) Penelitian ini diharapkan menjadi informasi ilmiah dan bahan kajian bagi guru di MA Darul A`mal terkait dengan realitas kinerja guru di sekolah.

## **G. Penelitian Relevan**

Penelitian yang terkait kinerja guru telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Sejauh ini penelitian terdahulu yang dapat peneliti temukan adalah sebagai berikut:

1. Yahya Muhaimin melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Darul Huda Ngaglik Sleman Yogyakarta*”<sup>8</sup>

Segi persamaan penelitian ini dengan penelitian di atas, terletak dari variabel kinerja guru. Adapun segi perbedaannya dalam penelitian ini peneliti memasukkan variabel iklim kerja yang secara simultan dengan variabel kedisiplinan mempengaruhi kinerja guru.

2. Abdul Hamid melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung*”<sup>9</sup>

Relevansi penelitian di atas dengan penelitian ini terlihat dari variabel iklim kerja dan kinerja guru. Adapun perbedaan penelitian di atas dengan

---

<sup>8</sup>[http://eprints.walisongo.ac.id/37/1/AbdulLatif\\_Tesis\\_Sinopsis.pdf](http://eprints.walisongo.ac.id/37/1/AbdulLatif_Tesis_Sinopsis.pdf), dikases tanggal 12 Desember 2016

<sup>9</sup>Abdul Hamid, *Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung*, dalam <https://lib.radenintan.ac.id/>, diakses tanggal 12 Desember 2016

penelitian ini terlihat dari variabel kedisiplinan sebagai variabel independen yang secara simultan dengan iklim kerja mempengaruhi kinerja guru.

3. Bonar P. Silalahi melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.*”<sup>10</sup>

Relevansi penelitian ini dengan penelitian di atas terlihat dari variabel kedisiplinan sebagai variabel independen. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian di atas, terlihat dari variabel iklim kerja dan kinerja guru yang dalam penelitian ini dijadikan variabel penelitian.

Penelitian ini berbeda dengan tiga penelitian di atas, dilihat dari fokus iklim kerja, kedisiplinan dan kinerja dalam penelitian ini yang lebih ditujukan pada lingkungan pendidikan. Indikator iklim kerja difokuskan pada iklim kerja di sekolah. Demikian pula kedisiplinan dan kinerja lebih difokuskan pada kedisiplinan dan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik profesional. Dari segi analisis data, penelitian ini lebih diarahkan untuk menganalisis korelasi antara variabel menggunakan korelasi Pearson. Sedangkan tiga penelitian di atas lebih ditujukan untuk melakukan prediksi peningkatan variabel dependen, dengan meningkatnya variabel independen menggunakan model regresi.

---

<sup>10</sup>Bonar P. Silalahi, *Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah*, Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif Vol. 1 No. 1, 2014, artikel 2

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kinerja Guru

##### 1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja mengacu kepada suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Kinerja guru menggambarkan kualitas pencapaian, ketepatan dan kesesuaian hasil kerja dengan standar profesi guru. Profesi sebagai pendidik menuntut guru untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan nilai-nilai pendidikan.

Kinerja dapat diartikan “tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam periode waktu tertentu, sesuai dengan lingkup kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi, dan dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.”<sup>11</sup> Menurut Lawler dan Porter dalam E. Mulyasa, kinerja diartikan sebagai berikut:

*Performance = Effort x Ability x Role Perceptions.* *Effort* adalah banyaknya energi yang dikeluarkan oleh seseorang dalam situasi tertentu. *Abilities* adalah karakteristik individu seperti integensi, ketrampilan, sifat sebagai kekuatan potensial untuk berbuat dan melakukan sesuatu. Sedangkan *role perceptions* adalah kesesuaian

---

<sup>11</sup> Arini T. Soemahidwidjojo, *Panduan Praktis Menyusun KPI (Key Performance Indicator)*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2015), h.. 155

antara usaha yang dilakukan seseorang dengan pandangan atasan langsung tentang tugas yang seharusnya dikerjakan.<sup>12</sup>

Menurut definisi lain “Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, atau unjuk kerja.”<sup>13</sup> Secara lebih spesifik tentang kinerja guru, Onda Saondi, dan Aris Suherman mengatakan “kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.”<sup>14</sup>

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah akumulasi dari beberapa aspek yang ditampilkan oleh seseorang meliputi *effort* atau energi yang dikeluarkan dalam menjalankan tugasnya, *abilities* yaitu integensi, dan ketrampilan sebagai kekuatan potensial untuk berbuat dan melakukan tugasnya, dan *role perceptions* yaitu kesesuaian antara tugas yang dilakukan guru dengan persepsi atasan tentang tugas yang seharusnya dikerjakan.

Kinerja yang dilakukan oleh seseorang berhubungan erat dengan garis kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan. Kinerja berkaitan dengan produktifitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktifitas organisasi yang tinggi. Kinerja yang ditunjukkan seseorang adalah suatu hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan

---

<sup>12</sup>Arini T. Soemahidwidjojo, *Panduan Praktis Menyusun KPI*, h.. 155

<sup>13</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013) h. 136

<sup>14</sup>Onda Saondi, dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: Ferika Aditama, 2010), h. 21

atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu pelaksanaan. Perilaku kerja yang ditunjukkan sesuai dengan standar profesi pendidikan.

Kinerja seseorang dapat dinilai dari cara kerja yang dilakukannya dalam mewujudkan tujuan organisasi, sesuai dengan visi, dan misi organisasi tersebut. Oleh karena itu, penilaian kinerja berkaitan dengan aturan dan standar operasional yang ditetapkan oleh organisasi terhadap pekerja atau karyawannya

Kinerja guru dalam perspektif pendidikan Islam dapat diartikan sebagai berikut:

أداء المعلم (*teacher performance*) يُشير إلى سلوك المعلم أثناء مواقف للتدريس سواء داخل الفصل أو خارجه. ويلاحظ أن هذا الأداء هو الترجمة الإجرائية لما يقوم به المعلم من أفعال أو استراتيجيات في التدريس، أو في إدارته للفصل، أو مساهمته في الأنشطة المدرسية أو غيرها من الأعمال أو الأفعال، التي يمكن أن تسهم في تحقيق تقدم في تعلم الطلاب.

(Kinerja guru mengisyaratkan pada perilaku guru dalam situasi pembelajaran, baik dalam kelas, atau di luar kelas. Kinerja ini dilihat sebagai terjemah operasional terhadap apa yang dikerjakan guru, berupa pekerjaan, strategi pembelajaran, manajemen kelas, kontribusinya dalam kegiatan sekolah atau perbuatan lain yang dapat memberi kontribusi dalam merealisasikan kemajuan pembelajaran siswa.)<sup>15</sup>

Memahami kutipan di atas, dapat diambil pengertian bahwa kinerja guru merupakan gambaran dari perilakunya dalam menjalankan tugas-tugas kependidikan, baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Tampilan kinerja tersebut dapat berupa kegiatan operasional dalam bentuk pembelajaran di kelas, penggunaan strategi belajar, pengelolaan kelas, dan kegiatan yang tidak berkaitan langsung dengan pembelajaran di kelas, tetapi kemajuan belajar siswa.

---

<sup>15</sup>Hasan Syihatah dan Zainab an-Najjar, *Mu`jam Mustolah at-Tarbawiyah wa Nafsiyyah* (Kairo: ad-Dar al-Misriyyah, 2003), h. 29

Dilihat dari perspektif pendidikan Islam, kinerja merupakan perpaduan antara profesionalisme dan akhlak. Penghayatan terhadap nilai/makna hidup, agama, pengalaman dan pendidikan harus diarahkan untuk menciptakan sikap kerja profesional, sedangkan apresiasi nilai yang bersifat aplikatif akan membuahkan akhlakul karimah. Garis singgung antara keduanya merupakan keinerja aktual (*performance*) yang harus dikembangkan.<sup>16</sup>

Guru merupakan profesi dengan seperangkat tugas khusus di bidang pendidikan yang harus dijalankan dengan sebaik-baiknya. Dalam hal ini, ajaran Islam menyuruh agar setiap individu mengerjakan tugasnya dengan baik, karena hasil dari pekerjaannya akan dilihat oleh Allah Swt, Rasul, dan orang-orang mukmin, sebagaimana disebutkan dalam Al-Quran Surah at-Taubat sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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 gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S. at-Taubah; 105)<sup>17</sup>

Guru yang memiliki kinerja yang baik terlihat dari profesionalitas yang ditunjukkan pada saat mendidik dan membimbing siswanya,

---

16Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Pres, 2008), h. 167

17 Q.S. at-Taubah; 105

didukung pula dengan akhlak mulia yang ditunjukkan guru, sehingga guru juga menjadi panutan bagi siswanya. Profesionalitas guru perlu dikuatkan dengan akhlak mulia, sehingga tugas pendidikan guru bukan hanya menyampaikan materi saja, tetapi juga internalisasi nilai-nilai akhlak menjadi perilaku peserta didiknya.

## 2. Indikator Kinerja Guru

“Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan indikator masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*), dan dampak (*impacts*).<sup>18</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, dalam konteks kinerja guru dapat dikemukakan bahwa indikator kinerja guru adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran pendidikan oleh guru yang telah ditetapkan sebelumnya dengan memperhitungkan *input*, *output*, hasil, dan dampak dari pendidikan yang diselenggarakan guru.

Kinerja guru yang ditunjukkan dapat diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang tentunya sudah dapat mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik. Seseorang akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakannya dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya, seseorang

---

<sup>18</sup> Indra Bastian, *Akutasnsi Sektor Publik Suatu pengantar*, (Surabaya: Gelora Aksara Pratama, 2006), h. 267



tidak akan bekerja secara profesional bilamana hanya memenuhi salah satu di antara dua persyaratan di atas. <sup>19</sup>

Indikator kinerja guru mengacu kepada seperangkat pengetahuan dan kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik profesional. Indikator tersebut mencakup kemampuan guru menguasai bahan, menggunakan media atau sumber belajar, menggunakan metode dalam pembelajaran, dan melakukan penilaian hasil belajar siswa, sebagaimana dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 1**  
Dimensi dan Indikator Kinerja Guru <sup>20</sup>

Dimensi	Indikator
1. Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"><li>• Menguasai bahan</li><li>• Mengelola proses belajar mengajar</li><li>• Mengelola Kelas</li></ul>
2. Kecepatan/ketepatan Kerja	<ul style="list-style-type: none"><li>• Menggunakan media atau sumber belajar</li><li>• Menguasai landasan pendidikan</li><li>• Merencanakan program pengajaran</li></ul>
3. Inisiatif dalam Kerja	<ul style="list-style-type: none"><li>• Memimpin kelas</li><li>• Mengelola interaksi belajar mengajar</li><li>• Melakukan penilaian hasil belajar siswa</li></ul>
4. Kemampuan Kerja	<ul style="list-style-type: none"><li>• Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran</li></ul>

---

<sup>19</sup> Ondi Saondi, dan Aris Suherman, *Etika Profesi keguruan*, h. 59

<sup>20</sup>Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 71

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan</li> </ul>
5. Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan</li> <li>• Memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran</li> </ul>

Berdasarkan tabel di atas, indikator kinerja guru mencakup kemampuan guru dalam menguasai bahan pelajaran, mengelola proses belajar mengajar, dan mengelola kelas. Indikator kinerja guru juga mencakup kemampuan guru dalam menggunakan media atau sumber belajar, merencanakan program pengajaran, dan menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran. Secara umum indikator kinerja guru mengacu kepada 4 dimensi, yaitu: kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi guru dalam menjalankan tugasnya.

### **3. Tugas dan Tanggung Jawab Guru**

Pada dasarnya seperangkat tugas harus dilaksanakan oleh guru berhubungan dengan profesinya sebagai pengajar. Tugas guru ini berkaitan dengan kompetensi profesional. “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik mengajar membimbing

mengarahkan melatih menilai evaluasi pada anak jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.<sup>21</sup>

Guru harus bekerja profesional dan menyadari benar-benar pekerjaannya sebagai amanah Allah SWT. Tugas tersebut sejalan dengan amanah pendidikan yang bukan hanya dilihat dari aspek profesi tetapi juga dari kewajiban seseorang yang memiliki pengetahuan untuk mengajarkan ilmunya kepada orang lain yang dilandasi oleh keikhlasan dan keinginan mencapai ridha Allah SWT.

“Tugas pendidik yang utama adalah menyempurnakan, membersihkan dan menyucikan serta membawa hati manusia untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT.”<sup>22</sup> Tugas pokok guru dalam pendidikan Islam adalah sebagai berikut:

1. Tugas pensucian guru hendaknya mengembangkan bersihkan jiwa peserta didik agar dapat mendekatkan diri kepada Allah menjauhkan menjauhkannya dari keburukan dan menjaganya tetap berada pada fitrahnya.
2. Tugas pengajaran guru hendaknya menyampaikan berbagai pengetahuan dan pengalaman kepada peserta didik untuk diterjemahkan dalam tingkah laku dan kehidupannya.<sup>23</sup>

Mencermati pendapat di atas, tugas guru dalam perspektif pendidikan Islam meliputi tugas penyucian, dan pengembangan jiwa peserta didik, agar dapat mendekatkan diri kepada Allah SWT, dan menyampaikan pengetahuan sebagai acuan dasar bagi peserta didik untuk berperilaku sesuai ajaran Islam.

---

<sup>21</sup>Undang -undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1

<sup>22</sup>Abdul Mujib, dan Jusuf Mudzakkir, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kencana, 2006), h. 90

<sup>23</sup>Hery Noer Aly, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999), h. 96

Profesi sebagai pendidik di sekolah, bukan hanya dilihat sebagai jabatan yang menuntut profesionalitas sesuai tuntutan profesi, tetapi lebih dari itu, menyangkut pula ibadah dan kewajiban seorang yang berilmu untuk memberi manfaat kepada orang lain. Hal ini sebagaimana disebutkan dalam ayat sebagai berikut:

إِنَّ الَّذِينَ يَكْتُمُونَ مَا أَنْزَلْنَا مِنَ الْبَيِّنَاتِ وَالْهُدَىٰ مِنْ بَعْدِ مَا بَيَّنَّاهُ لِلنَّاسِ فِي الْكِتَابِ أُولَٰئِكَ يَلْعَنُهُمُ اللَّهُ وَيَلْعَنُهُمُ اللَّعْنُونَ ١٥٩

Sesungguhnya orang-orang yang menyembunyikan apa yang telah Kami turunkan berupa keterangan-keterangan (yang jelas) dan petunjuk, setelah Kami menerangkannya kepada manusia dalam Al Kitab, mereka itu dilaknati Allah dan dilaknati (pula) oleh semua (mahluk) yang dapat melaknati. (Q.S. al-Baqarah; 159)<sup>24</sup>

Menyampaikan ilmu pengetahuan merupakan kewajiban pendidik dalam rangka menghilangkan kebodohan, dan kesesatan, sehingga mengabaikan kewajiban tersebut mendapat ancaman siskasaan dari Allah Swt. guru harus menyampaikan kebenaran sebagaimana Ia mengetahui kebenaran tersebut sehingga dia dapat menyelamatkan dirinya sendiri dan orang lain yang terbebas dari kesesatan aqidah dan perilaku. dengan demikian kewajiban menyampaikan ilmu bagi pendidik agama merupakan rangkaian dari misi ajaran Nabi yang mengajak umat kepada jalan Allah sehingga dapat memperoleh keselamatan baik di dunia maupun di akhirat.

Dilihat dari perspektif pendidikan nasional, tugas guru secara garis besar dapat ditinjau dari tugas-tugas yang langsung berhubungan dengan

---

<sup>24</sup>Q.S. al-Baqarah; 159

tugas utamanya, yaitu menjadi pengelola dalam proses pembelajaran, dan tugas tugas lain yang tidak secara langsung berhubungan dengan proses pembelajaran tetapi akan menunjang hasilnya menjadi guru yang handal dan dapat diteladani.

Tugas guru dalam konteks pendidikan Islam meliputi bidang tugas sebagai berikut:

1. Sebagai pembimbing pendidik agama harus membawa peserta didik ke arah kedewasaan berpikir yang kreatif dan inovatif.
2. Sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat setelah peserta didik tamat belajar di suatu sekolah pendidik agama harus membantu agar alumni yang mampu mengabdikan dirinya dalam lingkungan masyarakat.
3. Sebagai penegak disiplin pendidik agama harus menjadi contoh dalam melaksanakan peraturan yang sudah ditetapkan oleh sekolah.
4. Sebagai administrator seorang pendidik agama harus pula mengerti dan melaksanakan urusan tata usaha terutama yang berhubungan dengan administrasi pendidikan.
5. Sebagai suatu profesi seorang pendidik agama harus bekerja profesional dan menyadari benar-benar pekerjaannya sebagai amanah Allah SWT.
6. Sebagai perencanaan kurikulum maka pendidik agama harus berpartisipasi aktif dalam setiap penyusunan kurikulum karena dia yang lebih tahu kebutuhan peserta didik dan masyarakat tentang masalah keagamaan.
7. Sebagai pekerja yang memimpin (*guidance worker*), pendidik agama harus berusaha membimbing peserta didik dalam pengalaman belajar
8. Sebagai fasilitator pembelajaran pendidik agama bertugas membimbing dalam mendapatkan pengalaman belajar memonitor kemajuan belajar membantu kesulitan belajar atau (melancarkan pembelajaran).
9. Sebagai motivator pendidik agama harus dapat memberikan dorongan dan niat yang ikhlas karena Allah SWT dalam belajar.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup>Ramayulis, *Metodologi Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2010), h. 56

Berdasarkan pendapat di atas dapat dikemukakan bahwa tugas guru mencakup seperangkat tugas dalam dalam profesi kependidikan yang didasarkan pada nilai-nilai ajaran Islam. Guru seorang pendidik harus bekerja profesional dan menyadari benar-benar pekerjaannya sebagai amanah Allah SWT.

Tugas guru di atas sejalan dengan amanah pendidikan yang bukan hanya dilihat dari aspek profesi tetapi juga dari kewajiban seseorang yang memiliki pengetahuan untuk mengajarkan ilmunya kepada orang lain yang dilandasi oleh keikhlasan dan keinginan mencapai ridha Allah Swt. Mengajarkan ilmu bukan hanya untuk kepentingan peserta didik sebagai bekal hidup di masyarakat, tetapi juga untuk bekal peserta didik di akhirat.

Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual. Tanggung jawab pribadi ditunjukkan melalui kemampuannya memahami dirinya. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta melalui kemampuan interaktif yang efektif. Tanggung jawab intelektual diwujudkan penguasaan berbagai perangkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang tugas-tugasnya. Tanggung jawab spiritual dan moral diwujudkan melalui penampilan guru sebagai makhluk yang beragama yang perilakunya senantiasa tidak menyimpang dari norma norma agama dan moral sikap mental.<sup>26</sup>

Memahami pendapat di atas, tanggung jawab guru meliputi tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta melalui kemampuan interaktif yang efektif. Tanggung jawab

---

<sup>26</sup>Suyanto dan Ahmad Jihad, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Erlangga, 2011), h. 24

intelektual diwujudkan penguasaan berbagai perangkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang tugas-tugasnya. Pelaksanaan seluruh tanggung jawab guru akan membantu tercapainya tujuan pendidikan di sekolah.

Menurut Mulyana Z. tanggung jawab guru meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Guru bertanggung jawab sebagai pendidik.
- b. Guru bertanggung jawab terhadap profesinya.
- c. Guru bertanggung jawab sebagai pengajar.
- d. Guru bertanggung jawab sebagai pendamping dan pembimbing peserta didik, guru sebagai pengemban kurikulum mulai dari Silabus, RPP Dan rekayasa yang lainnya, dan
- e. Guru bertanggung jawab terhadap pengelolaan kelas.<sup>27</sup>

Memahami pendapat di atas, guru memiliki beberapa macam tanggung jawab, diantaranya tanggung jawab sebagai pendidik, tanggung jawab terhadap profesi, tanggung jawab sebagai pengajar, dan tanggung jawab dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam menjalankan tanggung jawabnya merupakan tuntutan profesi yang harus dijalankan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Guru bertanggung jawab dalam mengelola pembelajaran, dan membimbing peserta didiknya dalam belajar, serta menjadi teladan dan seluruh perbuatan dan ucapan bagi peserta didiknya.

Islam sebagai ajaran *rahmatan lil alamin* menegaskan bahwa kebenaran adalah hak dari semua manusia, sehingga orang yang mengetahui kebenaran dan memiliki pengetahuan berkewajiban untuk

---

<sup>27</sup> Mulyana Z. *Rahasia Menjadi Guru Hebat*, (Jakarta: Grasindo, 2013), h. 40

menyampaikannya kepada orang lain yang belum mengetahuinya. Dalam hal ini guru memiliki kewajiban untuk mengajarkan ilmu yang dimilikinya kepada peserta didik, sebagai bekal dalam menjalani kehidupan agar sesuai dengan ajaran Islam. Melihat peran tersebut, maka pendidik memiliki kedudukan mulia dalam ajaran Islam, sebagai penerus misi para nabi dalam mengajak umat menuju kebenaran dan dapat meraih kebahagiaan hidup, di dunia dan akhirat.

#### **4. Kompetensi Pendukung Kinerja Guru**

Pada dasarnya seperangkat tugas harus dilaksanakan oleh guru berhubungan dengan profesinya sebagai pengajar. Tugas guru ini berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik profesional. Dalam penjelasan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional pendidikan, disebutkan 4 macam kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu: “kompetensi pedagogik guru, kepribadian, sosial dan profesional.”<sup>28</sup>

Uraian tentang empat macam kompetensi guru di atas dijelaskan sebagai berikut:

##### **a. Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi Pedagogik merupakan salah satu jenis kompetensi yang mutlak perlu dikuasai guru. Kompetensi Pedagogik pada dasarnya adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran

---

<sup>28</sup>Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 30



peserta didik. Kompetensi Pedagogik merupakan kompetensi khas, yang akan membedakan guru dengan profesi lainnya dan akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, “kompetensi adalah seperangkat dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.”<sup>29</sup> Menurut definisi lain, kompetensi diartikan “kumpulan pengetahuan, perilaku, dan ketrampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan.”<sup>30</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, kompetensi dapat diartikan sebagai perpaduan antara kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik yang dimiliki oleh guru dalam menjalankan tugas profesionalnya sebagai pendidik untuk menghantarkan anak didiknya mencapai tujuan pembelajaran.

Adapun pengertian kompetensi pedagogik menurut Jejen Musfah diartikan sebagai berikut:

Kemampuan dalam pengelolaan peserta didik meliputi: (a). Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (b). Pemahaman tentang peserta didik; (c) pengembangan kurikulum; (d) perencanaan pembelajaran; (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (f) evaluasi hasil belajar; dan (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup>Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI, *Undang-undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*, (Jakarta: 2010), Cet. ke-1, h. 84

<sup>30</sup>Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru*, h. 27

<sup>31</sup>Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru*, h., h. 31

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dipahami bahwa indikator dari adanya kompetensi pedagogik yang dimiliki guru, yaitu apabila guru memiliki wawasan pendidikan yang memadai, memahami karakteristik peserta didik, memiliki kemampuan dalam mengembangkan kurikulum, merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang efektif, memberikan evaluasi belajar dan mengembangkan potensi peserta didik.

Kompetensi tidak diperoleh secara tiba-tiba, tetapi melalui upaya belajar secara terus menerus dan sistematis, yang didukung oleh bakat, minat dan potensi keguruan lainnya dari masing-masing guru yang bersangkutan. Untuk dapat memiliki kompetensi pedagogik sebagaimana diuraikan di atas, maka guru harus dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya, guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran. Guru dituntut untuk mampu menetapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif sesuai dengan standar kompetensi guru.

Guru mampu menyesuaikan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik dan memotivasi mereka untuk belajar. Kompetensi pedagogik guru meliputi ketrampilan guru dalam bidang sebagai berikut:

1. Menyusun tujuan umum (TU) dan tujuan khusus (TK). TU dan TK biasanya merefleksikan posisi kurikulum secara keseluruhan....
2. Mengidentifikasi materi yang tepat. Pengemban kurikulum harus memutuskan materi apa yang tepat untuk kurikulum dan mengidentifikasi kriteria untuk pemilihannya. Orientasi sosial, psikologis, filosofis, minat siswa, dan kegunaan merupakan kriteria yang dapat digunakan.
3. Memilih strategi belajar mengajar. Strategi belajar mengajar dapat dipilih menurut beberapa kriteria, yaitu: orientasi, tingkat kompleksitas, keahlian guru, dan minat siswa.<sup>32</sup>

Berdasarkan kutipan di atas, dapat dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik guru merupakan ketrampilan yang meliputi kemampuan menyusun tujuan umum dan tujuan khusus yang menrefleksikan kemampuan guru dalam memahami kurikulum yang akan diajarkan. Guru dituntut pula untuk mampu memilih strategi belajar mengajar. Selain itu guru dituntut untuk mampu menyusun silabus sesuai dengan tujuan terpenting kurikulum dan menggunakan RPP sesuai dengan tujuan dan lingkungan pembelajaran.

Guru dituntut untuk mampu menyusun dan melaksanakan rancangan pembelajaran yang mendidik secara lengkap. Guru mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Guru mampu menyusun dan menggunakan berbagai materi pembelajaran dan sumber belajar sesuai dengan karakteristik peserta didik.

#### b. Kompetensi Kepribadian

---

<sup>32</sup>Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru.*, h. 35

Kompetensi kepribadian merupakan salah satu jenis kompetensi yang perlu dimiliki guru, untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan. “Kompetensi kepribadian adalah karakteristik pribadi yang harus dimiliki guru sebagai individu yang mantap, stabil, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.”<sup>33</sup>

Definisi lain menyebutkan, kompetensi kepribadian yaitu: Kompetensi kepribadian dapat diartikan pula “kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.”<sup>34</sup>

Guru selain dituntut untuk memiliki kompetensi pedagogik yang memadai, juga dituntut untuk memiliki kompetensi kepribadian yang mencerminkan kedewasaan, kematangan emosional, dan kearifan yang menjadikan guru sebagai sosok yang dapat dijadikan teladan, baik di lingkungan sekolah.

Berdasarkan kutipan di atas, dapat diambil pengertian bahwa kompetensi kepribadian adalah seperangkat kemampuan yang didasarkan pada kepribadian guru sebagai figur kemandirian emosional, kearifan, ketelaahan dan akhlak mulia.

Pribadi guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan dalam kegiatan pembelajaran. Pribadi guru juga sangat berperan dalam membentuk pribadi peserta didik. Ini dapat dimaklumi karena manusia merupakan makhluk yang suka termasuk contohnya dalam membentuk pribadinya. Semua itu menunjukkan bahwa kompetensi personal atau kepribadian sangat dibutuhkan oleh peserta didik dalam proses

---

<sup>33</sup>Ondi Saondi, dan Aris Suherman, *Etika Profesi Guru*, h.. 57

<sup>34</sup>Kunandar, *Guru Profesional, Implementai KTSP, dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), h. 75

pembentukan pribadinya. Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi para peserta didik. Kompetensi kepribadian memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia serta mensejahterakan masyarakat kemajuan negara dan bangsa pada umumnya.<sup>35</sup>

Berdasarkan kutipan di atas, kepribadian guru memiliki andil yang besar terhadap keberhasilan pendidikan. Kepribadian guru juga menjadi acuan dalam merubah kepribadian peserta didik. Dalam hal ini, guru tidak hanya dituntut untuk mampu memaknai pembelajaran secara teoretis saja, tetapi yang paling penting adalah bagaimana guru menjadikan pembelajaran sebagai proses pembentukan kompetensi dan kualitas peserta didik. Kepribadian guru yang baik, akan mendukung terbentuknya sikap moral dari peserta didik, dengan melihat kepribadian gurunya. Indikator dari kompetensi kepribadian meliputi kemampuan sebagai berikut:

1. Bertindak sesuai dengan norma hukum
2. Berindak sesuai dengan norma sosial
3. Bangga sebagai guru
4. Memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
5. Menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik
6. Memiliki etos kerja sebagai guru.
7. Menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat.
8. Menunjukkan keterbukaan dalam berfikir dan bertindak.
9. Memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik.
10. Memiliki perilaku yang disegani.
11. Bertindak sesuai dengan norma religius (iman, takwa, jujur, ikhlas, suka menolong).

---

<sup>35</sup>E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 117

12. Memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.<sup>36</sup>

Berdasarkan indikator di atas, dapat dikemukakan bahwa guru bukan hanya sekedar pendidik fisik, dan intelektual dalam tataran teoretis saja, tetapi mencakup pula kapasitasnya sebagai pendidik rohani (*spiritual teacher*) dan panutan bagi peserta didik, yang memberikan santapan jiwa dengan ilmu, pembinaan akhlak mulia dan keteladanan.

Kepribadian guru merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap proses belajar mengajar. Guru dalam pandangan siswa memiliki otoritas, bukan hanya otoritas dalam bidang akademik, tetapi juga dalam bidang non akademik.

Guru perlu memiliki ciri sebagai orang yang berkepribadian matang, dan sehat.

- a) *Extension of the sense of self*. Meningkatkan kesadaran diri dan melihat sisi lebih dan kurang dari diri.
- b) *Warm relatedness to other*. Mampu menjalin relasi yang hangat dengan orang lain. Guru yang mempunyai ciri ini biasanya mempunyai banyak relasi, tidak hanya sebatas relasi di sekolah, tetapi juga relasi di lingkungan sosial.
- c) *Self acceptance*. Memiliki kemampuan mengontrol emosi dan mampu menjauhi sikap berlebihan. Biasanya guru yang memiliki ciri ini mempunyai toleransi tinggi terhadap prustasi dan mau menerima apa yang ada dalam dirinya.
- d) *Realistic perception of reality*. Memiliki persepsi yang realistis terhadap kenyataan. Guru yang memiliki ciri ini berorientasi pada persoalan riil yang dihadapi, bukan hanya pada diri sendiri.
- e) *Self objectification*. Memiliki pemahaman akan diri sendiri. Guru dengan ciri ini biasanya mengetahui kemampuan dan keterbatasan dirinya. Selain itu dia juga

---

<sup>36</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, h. 117

memiliki sense of humor (rasa humor). Ketika dia mempunyai masalah, maka dia mampu memecahkan masalah yang pelik tersebut dengan cara yang sederhana diseligi usur humor.

- f) *Unifying philosophi of life* (filsafat hidup yang mempersatukan). Memiliki pedoman hidup untuk menyatukan nilai-nilai yang kuat dalam kehidupan. Guru dengan ciri ini biasanya memiliki kematangan dalam membangun pemahaman tentang tujuan hidup.<sup>37</sup>

Memahami pendapat di atas, dapat dikemukakan bahwa ciri kepribadian yang baik yang seharusnya dimiliki meliputi beberapa ciri kepribadian, seperti kesadaran untuk berintrospeksi, kemampuan menjalin relasi dengan orang lain, kemampuan mengontrol emosi, realistis, dan memiliki pedoman hidup yang dijadikan sandaran dalam perilaku.

### c. Kompetensi Profesional

Guru adalah ujung tombak pelaksana kurikulum di tingkat satuan pendidikan. Tugas tersebut bukan hanya sekedar menyampaikan materi saja, tetapi merupakan profesi yang bertujuan dan bersifat kompleks.

“Guru merupakan suatu profesi yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan.<sup>38</sup> “Guru professional adalah guru yang melaksanakan tugas keguruan dengan kemampuan tinggi (profesiensi) sebagai sumber kehidupan.”<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup>Suyanto, dan Ahmad Jihad, *Menjadi Guru Profesional*, h. 16

<sup>38</sup>Hamzah B Uno, *Profesi Kependidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 15

<sup>39</sup>Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: Rosda Karya, 1997), h. 230

“Kompetensi profesional adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas keguruan.”<sup>40</sup> Menurut Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar nasional pendidikan Pasal 28 ayat 3 butir (c) dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah “kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.”<sup>41</sup>

Berdasarkan kutipan di atas, dapat dikemukakan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan menguasai materi pelajaran, sehingga peserta didik dapat menguasai kompetensi yang sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam mengelola program belajar yang mencakup kemampuan merumuskan tujuan instruksional, kemampuan mengenal dan menggunakan metode mengajar, kemampuan memilih dan menyusun prosedur instruksional yang tepat, kemampuan melaksanakan program belajar mengajar, kemampuan mengenal potensi peserta didik, serta kemampuan merencanakan dan melaksanakan pengajaran remedial.

---

<sup>40</sup>Wina Sanjaya, *Pembelajaran dalam Implementai Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Kencana, 2008), h. 145

<sup>41</sup>Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir (c)



Kompetensi profesional mengacu pada perbuatan yang bersifat rasional dan memiliki spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas kependidikan. Guru sebagai tenaga yang profesional dituntut untuk memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidangnya.

Adapun indikator dari adanya kompetensi profesional bagi guru adalah kemampuan guru dalam hal-hal sebagai berikut:

1. Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofis, psikologis, sosiologis, dan sebagainya.
2. Mengerti dan menerapkan teori belajar sesuai dengan taraf perkembangan peserta didik.
3. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya
4. Mengerti dan menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
5. Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan.
6. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.
7. Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik.
8. Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.<sup>42</sup>

Berdasarkan kutipan di atas, kompetensi profesional guru mengacu kepada kemampuan guru dalam memahami dan menerapkan tugas-tugas utama keguruan baik pada tataran filosofis, psikologis, maupun sosiologis. Pada tataran filosofis guru dituntut menjalankan proses pendidikan yang sesuai dengan filosofi masyarakat, sebagai bagian dari kontribusi pendidikan pada kemajuan masyarakat. Pada tataran psikologis guru dituntut mampu mengembangkan pendidikan yang sesuai dengan tingkat perkembangan psikologis peserta didik.

---

<sup>42</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional.*, h. 135-136

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 butir 20 kompetensi profesional meliputi kompetensi sebagai berikut:

1. Menguasai materi, struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.<sup>43</sup>

Berdasarkan kutipan di atas, dapat dipahami bahwa kompetensi profesional guru mencakup kemampuan guru dalam menguasai materi, struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran, kemampuan mengelola program belajar mengajar, dan melaksanakan program pengajaran.

#### d. Kompetensi Sosial

Menurut Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan Pasal 28 ayat 3 butir (d) kompetensi sosial diartikan sebagai “kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.”<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 Butir 20

<sup>44</sup>Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar nasional pendidikan Pasal 28 ayat 3 butir (d)

Berdasarkan kutipan di atas dapat diambil pengertian bahwa guru sebagai bagian dari makhluk sosial, guru dituntut untuk dapat memperlakukan peserta didiknya secara etis sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku. Guru dituntut pula untuk mampu menerapkan prinsip humanistik dalam konteks interaksi edukatif dengan peserta didik, maupun dengan tenaga kependidikan lain, dan masyarakat luas.

Menurut Sukmadinata dalam Jejen Musfah, “Di antara kemampuan sosial dan personal yang paling mendasar yang harus dikuasai oleh guru adalah idealisme, yaitu cita-cita luhur yang ingin dicapai dengan pendidikan.”<sup>45</sup>

Berkaitan dengan kutipan di atas, maka guru sebagai pendidik sekaligus makhluk sosial, harus memiliki idealisme yang menjadi arah baginya dalam berinteraksi dengan peserta didik dan masyarakat. “Guru harus memiliki kelebihan dalam merealisasikan nilai spiritual, emosional, moral, sosial dan intelektual dalam pribadinya, serta memiliki kelebihan dalam pemahaman ilmu pengetahuan.”<sup>46</sup>

Pentingnya kompetensi sosial bagi guru didasarkan pada pandangan bahwa keberhasilan pendidikan dihasilkan melalui transformasi pengetahuan yang dibangun dalam hubungan sosial yang kondusif, mencerminkan nilai-nilai moral, religius, dan etis.

## **5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru**

---

<sup>45</sup>Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru.*, h. 53

<sup>46</sup>E. Mulyasa, *Implementai Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan.*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013) h. 174

Kinerja yang ditampilkan oleh guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik profesional dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Sikap mental, berupa motivasi, disiplin, dan etika kerja.
2. Pendidikan, pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan pentingnya produktifitas.
3. Ketrampilan, makin terampil tenaga pendidikan, akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas dengan baik.
4. Manajemen, diartikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga kependidikan. Manajemen yang tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga mendorong tenaga kependidikan untuk bertindak produktif.<sup>47</sup>

Berdasarkan kutipan di atas, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor manajemen yang dilakukan oleh pimpinan sekolah. Dalam konteks ini, kepala sekolah berperan penting dalam mendorong tenaga pendidik untuk menampilkan kinerja yang lebih baik. Kepala sekolah dapat berperan dalam menumbuhkan motivasi, dan kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik profesional.

Kinerja guru mencerminkan kondisi lingkungan kerja, dan kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan ketrampilan guru. Peningkatan kesejahteraan guru dan hubungan antar tenaga pendidikan merupakan salah satu faktor yang secara elementer dapat mempengaruhi kinerja guru. Kesejahteraan dapat mempengaruhi sikap mental guru, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja guru.

---

<sup>47</sup>E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h. 139

## **B. Iklim Kerja**

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

Iklim kerja menunjuk pada suatu kondisi fisik dan non fisik pada suatu organisasi meliputi sikap dan perilaku kerja individu dalam organisasi tersebut, hubungan antara individu, serta tatanan dan nilai-nilai kerja yang dianut. Menurut Hasibuan, iklim kerja organisasi adalah “keadaan yang berada di sekitar organisasi yang mendukung kegiatan orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut.”<sup>48</sup> Dalam konteks sekolah sebagai organisasi, maka dapat ditarik adanya hubungan iklim kerja sebagai persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi.<sup>49</sup>

Iklim kerja adalah seperangkat karakteristik yang membedakan antara individu satu dengan individu lainnya yang dapat memengaruhi perilaku individu itu sendiri. Perilaku merupakan hasil dari hubungan antara individu dengan lingkungannya. Iklim sekolah memegang peran penting, sebab iklim itu menunjukkan suasana kehidupan pergaulan di sekolah itu. Iklim itu menggambarkan kebudayaan, tradisi-tradisi, dan cara bertindak personalia yang ada di sekolah itu, khususnya kalangan guru-guru. iklim adalah hubungan timbal balik antara faktor faktor pribadi, sosial dan budaya yang memengaruhi sikap individu dan kelompok<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> Malayau S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 34

<sup>49</sup> Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. (Jakarta: Salemba Empat, 2007), h. 122

<sup>50</sup>Ondi Saondi, dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: Ferika Aditama, 2010), h. 45

“Iklim kerja merupakan suasana dalam satu organisasi yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi. Pola hubungan ini bersumber dari hubungan antara guru dengan guru, guru dengan pimpinan, dengan karyawan, dengan orang tua siswa dan sebagainya.”<sup>51</sup>

Iklim kerja menjadi karakteristik suatu organisasi yang membedakan dengan organisasi lain. Dalam konteks sekolah sebagai organisasi, maka iklim kerja di sekolah terkait dengan sistem dan tatanan yang berlaku di sekolah, termasuk pola hubungan antara warga sekolah, dan perilaku yang ditunjukkan sehari-hari di sekolah. Iklim kerja di sekolah mencerminkan nilai dan semangat yang menjadi dasar pola hubungan antara warga sekolah. Nilai-nilai itu berbentuk prinsip dan keyakinan yang akan mempengaruhi warga sekolah dalam menjalankan tugasnya.

Sekolah merupakan organisasi dengan visi dan misi yang berorientasi pada pendidikan. Oleh karena itu iklim kerja di sekolah menggambarkan sistem, tatanan, dan perilaku warga sekolah dalam bidang pendidikan, seperti komitmen guru dalam mengajar, pola hubungan antara guru dan siswa, dan perilaku segenap warga sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan pendidikan di sekolah. Dengan demikian iklim kerja bukan hanya gambaran perilaku dan sikap satu individu, tetapi gabungan dari beberapa individu ala satu organisasi.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja**

---

<sup>51</sup>Buchari Alma, *Guru Profesional*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 170)

Iklm kerja sebagai gambaran pola hubungan kerja antara individu dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Owens dalam Ondi Suhendi menyebutkan faktor-faktor penentu iklim organisasi sekolah yaitu:

- a) Ekologi yaitu lingkungan fisik seperti gedung, bangku, kursi, alat elektronik, dan lain lain
- b) *Milieu*, yakni hubungin sosial.
- c) Sistem sosial, yakni ketatausahaan, pengorganisasian, pengambilan keputusan dan pola kamunikasi.
- d) Budaya.<sup>52</sup>

Iklm organisasi dipengaruhi oleh hubungan sosial diantara individu dalam organisasi tersebut. Selain itu dipengaruhi pula oleh sistem sosial dan kebijakan yang diterima oleh anggota organisasi. Demikian pula pola komunikasi dan budaya organisasi akan mempengaruhi iklim kerja yang nampak dari perilaku kerja, dan tingkat kepuasan individu dalam menjalani pekerjaannya.

Terciptanya iklim kerja yang kondusif dipengaruhi oleh pola hubungan antara anggota organisasi, kebijakan pemimpin, dan dukungan sarana dan fasilita fisik. Dalam ajaran Islam, kebijakan dalam suatu organsiasi harus didasarkan pada prinsip demokrasi dan musywarah, yang didukung kepemimpinan yang bijaksana dan arif.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ١٥٩

Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan

---

<sup>52</sup>Ondi Saondi, dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan.*, h. 46

bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya. (Q.S. Ali Imran; 159)<sup>53</sup>

Berkaitan dengan ayat di atas, Ibnu Katsir mengatakan Rasulullah Saw. selalu bermusyawarah dengan sahabat apabila menghadapi suatu masalah untuk menenangkan hati mereka, sehingga menjadi pendorong bagimereka untuk melaksanakannya.<sup>54</sup>

Gaya kepemimpinan yang akomodatif, lemah lembut, dan menerima hasil musyawarah merupakan faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya iklim kerja yang kondusif. Pengaruh kepemimpinan dan budaya musyawarah terhadap iklim kerja akan nampak dari kualitas lingkungan internal yang dialami oleh anggota-anggotanya, baik dalam sikap dan perilaku, maupun pencapaian tujuan organisasi. Persepsi anggota organisasi terhadap kebijakan pimpinan yang bekerja sama dalam waktu lama, akan membentuk budaya dan sistem yang menjadi ciri dari organisasi tersebut. Pada gilirannya sistem tersebut akan menjadi iklim dan kepribadian organisasi yang membedakan dengan organisasi lain.

### **3. Indikator Iklim Kerja di Sekolah**

Iklim sekolah yang kondusif, baik fisik maupun nonfisik merupakan landasan bagi penyelenggaraan pembelajaran yang efektif dan produktif.

---

<sup>53</sup> Q.S. Ali Imran; 159

<sup>54</sup> Abu al-Fida` Ismail Ibn Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir*, Juz 4, Alih Bahasa Bahrn Abu Bakar, (Bandung: Sinar Baru algesindo, 2000), h. 247



Oleh karena itu, sekolah perlu menciptakan iklim yang kondusif untuk menubuhkan kinerja yang baik.

Menurut Ondi Saondi dan Aris Suherman, secara umum terdapat dua indikator utama dari iklim kerja di sekolah yang dapat diamati, dalam bentuk iklim kerja negatif dan positif, sebagaimana dijelaskan dalam kutipan sebagai berikut:

Iklm negatif menampakkan diri dalam berituk-bentuk pergaulan yang kompetitif, kontradiktif. iri hati, beroposisi, masa bodoh, individualistis, dan egois. Iklm negatif dapat menurunkan produktivitas kerja guru.

Iklm positif menunjukkan hubungan yang akrab satu dengan lain dalam banyak hal terjadi kegotong-royongan di antara mereka, segala persoalan yang timbul diselesaikan secara bersama-sama melalui musyawarah. Iklm positif menampakkan aktivitas-aktivitas berjalan dengan harmonis dan dalam suasana yang damai, teduh yang memberikan rasa tenteram, nyaman kepada personalia pada umumnya dan guru khususnya. Terciptanya iklm positif di sekolah dapat terjadi bila terjalin hubungan yang baik dan harmanis antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan pegawai tata usaha, dan peserta didik.<sup>55</sup>

Mencermati pendapat di atas, dapat dikemukakan beberapa kata kunci yang menjadi indikator iklim kerja positif yang nampak dalam bentuk-bentuk sebagai berikut:

1. Hubungan yang akrab diantara anggota organisasi
2. Kegotong-royongan di antara anggota organisasi
3. Persoalan yang timbul diselesaikan secara bersama-sama melalui musyawarah.

---

<sup>55</sup>Ondi Saondi, dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (h. 46

4. Aktivitas-aktivitas berjalan dengan harmonis dan dalam suasana yang damai, teduh yang memberikan rasa tenteram, nyaman kepada personalia pada umumnya dan guru khususnya.
5. Hubungan yang baik dan harmonis antara kepala sekolah dengan guru.
6. Hubungan yang baik dan harmonis antara guru dengan guru, guru dengan pegawai tata usaha, dan peserta didik.

## **C. Kedisiplinan**

### **1. Pengertian Kedisiplinan**

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.”<sup>56</sup>

Menurut Mulyasa, “Disiplin adalah suatu keadaan tertib, ketika orang-orang yang tergabung dalam suatu sistem tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati.”<sup>57</sup>

Lebih lanjut dapat dikemukakan bahwa disiplin sekolah adalah keadaan tertib, ketika guru, kepala sekolah dan staf serta peserta didik yang tergabung dalam sekolah tunduk kepada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati.<sup>58</sup> Disiplin diartikan pula sebagai "Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan,

---

<sup>56</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 193

<sup>57</sup>E. Mulyasa, *Implementai Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan.*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013), h. 191

<sup>58</sup> E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, h. 191

keteraturan dan atau ketertiban.”<sup>59</sup> Dalam pengertian lain, disiplin diartikan sebagai “suatu proses dari latihan atau belajar yang bersangkutan paut dengan pertumbuhan dan perkembangan.”<sup>60</sup> Dalam definisi lain disebutkan: “Disiplin pada hakikatnya merupakan latihan untuk menumbuhkan kendali diri, karakter atau keteraturan, dan efesiensi.”<sup>61</sup>

Mencermati beberapa pendapat di atas dapat dipahami bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta melalui proses latihan yang dikembangkan menjadi serangkaian perilaku yang di dalamnya terdapat unsur-unsur ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketertiban dan semua itu dilakukan sebagai tanggung jawab yang bertujuan untuk mawas diri.

Disiplin merupakan ketaatan dan kepatuhan individu pada aturan, dan tata tertib yang ditunjukkan dalam perilaku, dan interaksi dengan lingkungannya. Dengan adanya tata tertib tersebut individu diharapkan mengetahui dan memperlihatkan tingkah laku sesuai dengan aturan dan batas-batas yang ditetapkan oleh lingkungan sosialnya.

## **2. Tujuan dan Fungsi Kedisiplinan**

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu di mana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. “Tujuan seluruh disiplin ialah membentuk

---

<sup>59</sup>Soengeng Prijodarminto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2004), h. 23

<sup>60</sup>Singgih D. Gunarsa, *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*, (Jakarta: Gunung Mulia, 2006),h. 81

<sup>61</sup>Agus Sutoyo, *Kiat Sukses Prof. Hembing*, (Jakarta: Prestasi Insani Indonesia, 2005), h. 83

prilaku sedemikian rupa hingga ia akan sesuai dengan peran-peran yang ditetapkan kelompok budaya, tempat individu itu diidentifikasi.<sup>62</sup>

Penanaman dan penerapan sikap disiplin dalam organisasi tidak dimunculkan sebagai tindakan pengekangan atau pembatasan kebebasan anggota organisasi dalam melakukan perbuatan, akan tetapi lebih sebagai tindakan pengarahan kepada sikap yang bertanggung jawab dan mempunyai cara hidup yang baik dan teratur.

Penanaman sikap disiplin bertujuan pula agar anggota organisasi menyadari bahwa dirinya terikat dengan norma-norma yang berlaku di lingkungan sosialnya. Pelanggaran atas norma-norma tersebut berakibat tidak harmonisnya hubungan antara sesama anggota dalam komunitas yang sama.

Keidiplinan dalam suatu organisasi memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Menata Kehidupan Bersama. Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.
2. Membangun Kepribadian. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang.
3. Melatih Kepribadian. Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan.

---

<sup>62</sup>Elizabeth B.Hurlock, *Perkembangan Anak Jilid 2*, alih bahasa Med Meitasari Tjandrasa (Jakarta: Erlangga, 1993),, h. 82

4. Hukuman. Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.
5. Menciptakan Lingkungan Kondusif. Fungsi disiplin kerja adalah membentuk dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.<sup>63</sup>

Memahami pendapat di atas, dalam sebuah organisasi, diperlukan suatu pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin memerlukan alat untuk melakukan evaluasi tentang tingkah laku mereka dan cara memperbaiki agar menjadi lebih baik lagi. Dalam hal ini disiplin berfungsi sebagai alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang mematuhi semua peraturan organisasi serta norma norma sosial yang berlaku. Disiplin juga berfungsi untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama, melaksanakan kegiatan agar sanksi pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

### **3. Indikator Kedisiplinan**

Sikap disiplin diharapkan mampu mengarahkan individu dalam suatu organisasi untuk berperilaku sesuai dengan standar yang ditetapkan kelompok sosialnya. Elizabeth B. Hurlock mengemukakan empat

---

<sup>63</sup>Indah puji hartatik , *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, (Yogyakarta: Laksana, 2014), h. 186-187

unsur pokok sebagai indikator adanya kedisiplinan, yaitu: “peraturan sebagai pedoman perilaku, hukuman untuk pelanggaran peraturan, penghargaan untuk perilaku yang baik sejalan dengan peraturan dan konsistensi dalam peraturan tersebut dan dalam cara yang digunakan untuk mengajar dan melaksanakannya”.<sup>64</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diambil pengertian adanya empat indikator kedisiplinan dalam organisasi, yaitu: peraturan sebagai pedoman perilaku, hukuman untuk pelanggaran peraturan, penghargaan untuk perilaku yang baik, dan konsistensi dalam menjalankan peraturan.

Kedisiplinan nampak dari dua dimensi pokok, yaitu ketaatan waktu dan tanggung jawab kerja dengan indikator sebagai berikut:

- a. Dimensi dengan ketaatan waktu dengan indikator:
  - 1) Masuk kerja tepat waktu.
  - 2) Penggunaan waktu secara efektif.
  - 3) Tidak pernah mangkir/tidak kerja.
- b. Dimensi tanggung jawab kerja dengan indikator:
  - 1) Mematuhi semua peraturan organisasi.
  - 2) Target pekerjaan.
  - 3) Membuat laporan kerja.<sup>65</sup>

Lebih lanjut tentang indikator disiplin kerja guru, Saondi dan Suherman mengemukakan indikator yaitu: keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak

---

<sup>64</sup>Elizabeth B.Hurlock, *Perkembangan Anak Jilid 2*, alih bahasa Med Meitasari Tjandrasa (Jakarta: Erlangga, 1993), h. 58

<sup>65</sup>Pandi Efendi, *Concept & Indikator Human Resources Management for Management Research*, (Yogyakarta: Depublish, 2016), h. 10

langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan.<sup>66</sup>

Guru yang disiplin akan menunjukkan komitemennya dalam bekerja, dan mematuhi tata tertib organisasi di sekolah. Komitmen guru tersebut nampak dari cara guru menjalankan tugasnya sebagai pendidik profesional di sekolah.

#### **4. Unsur dan Macam-macam Kedisiplinan**

Peraturan digunakan untuk membekali individu dalam suatu organisasi dengan pedoman perilaku yang disetujui dalam situasi tertentu. Hukuman berfungsi untuk menghalagi pengulangan tindakan yang tidak diinginkan, mendidik, memberi motivasi untuk menghindari perilaku yang tidak diterima. Sedangkan penghargaan mempunyai nilai mendidik motivasi untuk mengulangi perilaku yang disetujui, memperkuat perilaku yang disetujui. Adapun konsistensi berarti tingkat keseragaman atau stabilitas yang mempunyai nilai mendidik motivasi, mempertinggi penghargaan terhadap peraturan dan orang yang berwenang.

Sekolah membuat aturan-aturan yang harus ditatati, khususnya oleh warga sekolah, guru, peserta didik, karyawan, dan kepala sekolah. Aturan tersebut meliputi tata tertib waktu masuk sekolah, dan pulang sekolah, kehadiran di sekolah dan di kelas, serta proses pembelajaran yang berlangsung, dan tata tertib sekolah lainnya.<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> Ondi Saondi, dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, h. 41

<sup>67</sup>E. Mulyas, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007), h. 80

Mengacu pendapat di atas, dapat dikemukakan bahwa kedisiplinan belajar terwujud dengan adanya ketaatan terhadap aturan dan tata tertib sekolah, meliputi ketetaatan terhadap waktu masuk sekolah, pulang sekolah, masuk kelas, keluar kelas, dan ketaatan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di sekolah.

Dilihat dari segi macam-macamnya disiplin belajar dapat digolongkan sebagai berikut:

1. Perilaku kedisiplinan di dalam kelas
2. Perilaku kedisiplinan di luar kelas dan lingkungan sekolah
3. Perilaku kedisiplinan di rumah<sup>68</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, disiplin bukan hanya mencakup disiplin belajar di kelas, tetapi juga meliputi disiplin di luar kelas. Disiplin di kelas dapat diwujudkan dengan baik apabila ditentukan oleh sikap disiplin warga kelas, dalam hal ini yaitu siswa dan guru.

Guru harus terlebih dahulu mampu menunjukkan sikap disiplin karena setiap tingkah laku seorang guru akan ditiru oleh siswanya. Setelah itu, barulah seorang guru dituntut mampu untuk memilih dan menerapkan strategi disiplin yang mampu menjamin terciptanya ketertiban didalam suatu kelas. Kedisiplinan yang ditunjukkan oleh guru akan membantu terwujudnya visi, misi, dan tujuan pendidikan di sekolah.

## **5. Model Pembinaan Disiplin**

---

<sup>68</sup>Yopi Juliandi, *Pengaruh Disiplin Belajar Terhadap Hasil Belajar*, dalam <http://jurnal.untan.ac.id/> diunduh tanggal 25 Oktober 2015



Terbentuknya kedisiplinan tidak terwujud dengan sendirinya, tetapi membutuhkan adanya pembinaan. Pembinaan disiplin dapat dilakukan dengan dua model, yaitu:

- a) *Love Oriented Tichique*, berorientasi pada kasih sayang. Teknik penanamn disiplin dengan meyakinkan tanpa kekuasaan dengan memberi pujian dan menerangkan sebab-sebab boleh tidaknya suatu tingkah laku yang dilakukan.
- b) Berorientasi pada materi, yaitu menanamkan disiplin dengan meyakinkan melalui kekuasaan, mempergunakan hadiah yang benar-benar berwujud atau hukuman fisik.<sup>69</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka model penanaman sikap disiplin dapat dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu: pendekatan yang berorientasi pada kasih sayang, dan memberi penjelasan kepada siswa tentang perkara-perkara yang baik dilakukan dan yang tidak baik dilakukan. Dengan model pembinaan disiplin tersebut, maka individu dituntut untuk mencari dan menemukan sendiri tata cara yang membatasi perilakunya, tanpa harus berhadapan dengan ancaman sanksi, maupun hukuman. Model pembinaan disiplin tersebut dapat efektif diterapkan apabila dilihat dari segi pemahaman dan sikap, individu sudah mampu membatasi perilakunya sendiri, walaupun dalam pengawasan yang longgar.

Model pembinaan disiplin lainnnya yang dapat diterapkan adalah model pembinaan disiplin yang bersifat material, yaitu “menggunakan hadiah-hadiah yang benar-benar wujud atau hukuman-hukuman fisik. Teknik ini juga dikenal dengan ‘menanamkan disiplin

---

<sup>69</sup>Singgih D. Gunarsa, *Psikologi Untuk Membimbing*, ((Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 86-87

dengan meyakinkan melalui kekuasaan (*power-assertive discipline*).”<sup>70</sup>

Pembatasan tingkah laku individu dengan menggunakan model pembinaan disiplin di atas ditanamkan dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat dan konsisten. Hal ini dikarenakan upaya membatasi tingkah laku yang dilakukan secara ketat dapat menimbulkan sikap agresif dan penentangan dari individu itu sendiri.

Model pembinaan disiplin secara ketat dapat diterapkan dalam kondisi tertentu, seperti ketika model pembinaan disiplin *love oriented* tidak berhasil, dan dampak negatif yang ditimbulkan perilaku indisipliner berpotensi merusak sistem atau tatanan sekolah secara umum. Kedisiplinan diperlukan bagi guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi pada akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab dengan pemahaman disiplin yang baik, guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

#### **D. Hubungan antar Iklim Kerja dan Kedisiplinan Kinerja Guru**

##### **1. Hubungan antar Iklim Kerja dan Kinerja Guru**

Iklim kerja merupakan suatu lingkungan dan prasarana, dimana di dalamnya anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim kerja mencerminkan seperangkat ciri atau atribut yang dirasakan individu dan

---

<sup>70</sup>Singgih D. Gunarsa, *Psikologi Untuk Membimbing.*, h. 85

yang dipertimbangkan berdampak pada keinginan individu untuk berprestasi sebaik baiknya.

Iklm kerja mempengaruhi kinerja guru. Iklm sebagai pengaruh subjektif yang dapat dirasakan dari sistem formal, gaya informal pemimpin dan aktor-faktor lingkungan penting lainnya yang menyangkut sikap/ keyakinan dan kemampuan memotivasi orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut.<sup>71</sup> Iklm sekolah memegang peran penting sebab iklm itu menunjukkan suasana kehidupan pergaulan dan pergaulan di sekolah itu. Iklm itu menggambarkan kebudayaan, tradisi tradisi, dan cara bertindak personalia yang ada di sekolah itu, khususnya kalangan guru-guru.

Optimalisasi kinerja guru akan terwujud, bilamana diintegrasikan dengan komponen madrasah, baik kepala madrasah, guru, karyawan maupun peserta didik. Kinerja guru akan lebih bermakna bila dibarengi dengan niat yang bersih dan ikhlas, dan selalu introspeksi diri (*muhasabah*) akan kekurangan yang ada pada dirinya, serta berusaha memperbaiki kekurangan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kearah yang lebih baik. Dan niatkan yang kuat dalam hati bahwa kinerja yang dilakukan hari ini akan lebih baik dari kinerja hari kemarin, dan tentunya kinerja masa depan lebih baik dari kinerja hari ini.

---

<sup>71</sup> Ondi Saondi, dan Aris Suherman, *Etika Profesi...* h. 45

## **2. Hubungan antara Kedisiplinan dan Kinerja Guru**

Kinerja dalam tampilan lahiriahnya, merupakan wujud perilaku kerja yang didorong oleh faktor-faktor internal dalam diri pekerja. Dalam hal ini, kinerja guru sesungguhnya merupakan wujud dari aspek-aspek internal yang melahirkan perilaku kerja. Iklim kerja dan kedisiplinan merupakan faktor eksternal yang variasinya dapat berdampak pada tampilan kinerja guru.

Terwujudnya kedisiplinan mendukung tertibnya pelaksanaan kerja guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab dengan pemahaman disiplin yang baik, guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Kemampuan guru dalam memahami aturan dan melaksanakan aturan yang tepat, baik dalam hubungan dengan personalia lain di sekolah maupun dalam proses belajar mengajar di kelas sangat membantu upaya membelajarkan siswa ke arah yang lebih baik.

Kedisiplinan bagi para guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dengan demikian, kedisiplinan seorang guru menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerja dan di sisi lain akan memberikan teladan bagi siswa bahwa disiplin sangat penting bagi siapapun apabila ingin sukses.

Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab dengan pemahaman disiplin yang baik, guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Kemampuan guru dalam memahami aturan dan melaksanakan aturan ini yang tepat, baik dalam hubungan dengan lain di sekolah maupun dalam proses belajar mengajar di kelas sangat membantu upaya membelajarkan siswa ke arah yang lebih baik.<sup>72</sup>

Perilaku disiplin berkaitan erat dengan kinerja guru. Oleh karena itu dalam upaya mencegah terjadinya indiscipliner, perlu ditindaklanjuti dengan meningkatkan penegakan tata tertib dan hubungan yang kondusif di antara warga sekolah. Terwujudnya kedisiplinan menjadi dasar terbentuk perilaku yang mematuhi tata tertib organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja guru sesuai dengan standar profesi yang ditetapkan. Tata tertib digunakan untuk membekali individu dalam suatu organisasi dengan pedoman perilaku yang disetujui oleh kebijakan organisasi. Kinerja guru membutuhkan dukungan kedisiplinan dari guru yang terwujud dari kepatuhannya terhadap norma-norma dan etika profesi, sehingga guru dapat berkontribusi dalam mewujudkan visi dan misi pendidikan di sekolah.

### **3. Hubungan antara Iklim Kerja dan Kedisiplinan dengan Kinerja Guru**

Kinerja yang ditampilkan guru merupakan akumulasi dari faktor-faktor internal dan eksternal yang menggerakkan perilaku. Dalam hal ini iklim kerja dan kedisiplinan merupakan faktor yang mendukung tugas

---

<sup>72</sup>Ondi Saondi, dan Aris Suherman, *Etika Profesi*,... h. 41

guru dan pendorong perilaku kerja. Tampilan kinerja membutuhkan berbagai stimulus dari luar yang mendukung terwujudnya kinerja yang baik.

Iklm positif menampakkan aktivitas-aktivitas berjalan dengan harmonis dan dalam suasana yang damai, teduh yang memberikan rasa tenteram, nyaman kepada personalia pada umumnya dan guru khususnya. Terciptanya iklim positif di sekolah dapat terjadi bila terjalin hubungan yang baik dan harmonis antara seluruh warga sekolah. Iklim kerja di sekolah merupakan keadaan sekitar sekolah dan suasana nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik.

“Iklim kerja yang kondusif adalah iklim yang benar-benar sesuai dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran yang dilakukan guru.”<sup>73</sup> Iklim Kerja di lingkungan sekolah tercermin dari suasana hubungan kerja sama yang harmonis dan kondusif antara kepala sekolah dengan guru, antara guru dengan guru yang lain, antara guru dengan pegawai sekolah orga dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik, sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai.

Untuk menjalin interaksi interaksi yang melahirkan hubungan harmonis dan menciptakan yang kondisi yang kondusif untuk bekerja, diperlukan iklim kerja yang baik. Iklim kerja merupakan faktor yang memengaruhi kinerja guru. Iklim sebagai pengaruh subjektif yang dapat dirasakan dari sistem formal, gaya informal

---

<sup>73</sup>Astrid Permata Putri, *Kontribusi Iklim Kerja Terhadap Kreativitas Guru, Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 3, Nomor 1, Juni 2015, 740

pemimpin dan aktor-faktor lingkungan penting lainnya yang menyangkut sikap keyakinan dan kemampuan memotivasi orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut.<sup>74</sup>

Kinerja merupakan hasil dari hubungan antara individu dengan lingkungannya. Dalam hal ini iklim sekolah memegang peran penting, sebab iklim itu menunjukkan suasana kehidupan pergaulan dan pergaulan di sekolah itu. Di dalam sekolah terdapat berbagai macam sistem sosial yang berkembang dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling memengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu maupun dengan lingkungannya.

Kinerja guru juga berkaitan dengan kedisiplinan kerja yang ditampilkan guru. “Perilaku disiplin berkaitan dengan kinerja guru. Hubungannya sangat erat, karena hanya dengan kedisiplinan yang tinggi pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada.”<sup>75</sup>

Kedisiplinan yang baik ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga akan memperlancar pekerjaan guru dan memberikan perubahan dalam kinerja guru ke arah yang lebih baik dan dapat dipertanggungjawabkan. Kondisi ini bukan saja berpengaruh pada pribadi guru itu sendiri dan tetapi akan berimbas pada komponen tugasnya lain sebagai suatu cerminan dan acuan dalam menjalankan tugas dengan baik dan menghasilkan hasil yang memuaskan.

---

<sup>74</sup> Ondi Saondi, dan Aris Suherman, Etika Profesi,... h. 41

<sup>75</sup> Ondi Saondi, dan Aris Suherman, Etika Profesi,... h. 41

Kedisiplinan yang baik ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga akan memperlancar pekerjaan guru dan memberikan perubahan dalam kinerja guru ke arah yang lebih baik dan dapat dipertanggungjawabkan.

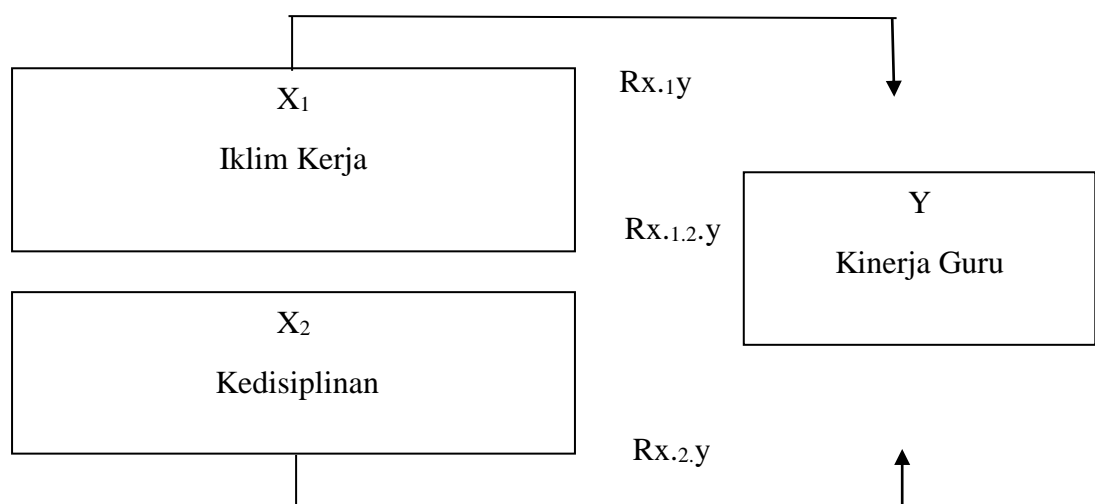
## E. Kerangka Berpikir dan Paradigma

### 1. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah konseptualisasi tentang hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat untuk memberi penjelasan sementara tentang masalah penelitian. Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat disusun dalam bentuk pernyataan bahwa: iklim kerja dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja guru MA Darul A`mal Kota Metro.

#### a). Kerangka Dasar

Kerangka anggapan dasar dalam penelitian ini berisi penjelasan hubungan antara 3 variabel penelitian, sebagai berikut:



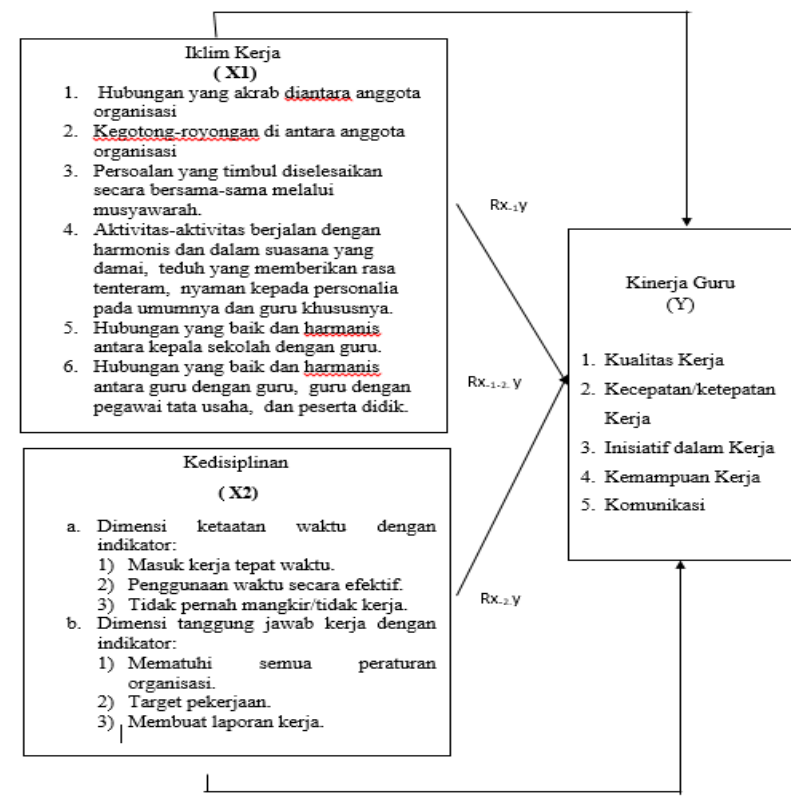
**Gambar I**  
Kerangka Anggapan Dasar



Berdasarkan kerangka anggapan dasar di atas, dapat dikemukakan bahwa pengaruh dari kompensasi iklim kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor yang menjadi indikator iklim kerja dan kedisiplinan.

b. Kerangka Teori

Kerangka analitik merupakan pola untuk mengetahui indikator-indikator yang paling dominan yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Dari kerangka dasar di atas, dapat disusun kerangka teori yang berisi tentang hubungan 3 variabel penelitian, dan indikator masing-masing variabel sehingga terjalin hubungan yang logis berdasarkan teori yang mendasarinya.



**Gambar 2.**  
Kerangka Teori

## 2. Paradigma

### Gambar 2. Kerangka Konseptual Penelitian

Paradigma adalah suatu cara pandang yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang untuk mengamati gejala-gejala sehingga berdasarkan paradigma tersebut seseorang untuk mengamati hal yang bersangkutan

Berdasarkan pendapat di atas dapat dikemukakan bahwa paradigma penelitian merupakan cara pandang peneliti terhadap gejala dan fenomena yang terjadi di lapangan. Paradigma penelitian juga menjelaskan bagaimana peneliti memahami suatu masalah, serta kriteria pengujian sebagai landasan untuk menjawab masalah penelitian.

## F. Hipotesis

Hipotesis adalah “Jawaban atau dugaan sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris”.<sup>76</sup> “Hipotesis diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.<sup>77</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara atau dugaan sementara dari masalah yang ada didalam penelitian dimana kebenarannya masih dibuktikan oleh peneliti di lapangan penelitian.

---

<sup>76</sup>Edi Kusnadi, *Metodologi Penelitian Praktis*, Cet. ke -1, (Jakarta, Ramayana Pers, 2005), h. 59

<sup>77</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Cet. Ke-10, (Jakarta, Rineka Cipta, 2010), h. 110

Dalam penelitian ini penulis mengajukan tiga hipotesis alternatif ( $H_a$ ), sesuai dengan banyaknya variabel penelitian, sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang signifikan antara iklim kerja dan kinerja guru MA Darul A`mal Metro.
2. Ada hubungan yang signifikan antara kedisiplinan dan kinerja guru MA Darul A`mal Metro.
3. Ada hubungan yang signifikan antara iklim kerja dan kedisiplinan secara bersama-sama dengan kinerja guru MA Darul A`mal Metro.

Kebenaran dari hipotesis yang penulis ajukan di atas, selanjutnya akan diuji dengan uji hipotesis berdasarkan data-data yang terkumpul selama penelitian, yang hasilnya akan dituangkan dalam kesimpulan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian merupakan keseluruhan prosedur perencanaan, dan pelaksanaan penelitian yang meliputi pula prosedur pengumpulan data dan pengolahan data yang telah ditentukan. Sesuai dengan tujuan penelitian dan masalah yang akan diteliti, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bersifat deskriptif, dengan rancangan penelitian korelasi.

Pendekatan penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kuantitatif, karena data yang terkumpul dalam penelitian ini “dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik, baik inferensial maupun non inferensial.”<sup>78</sup>

Sifat penelitian mengacu kepada penelitian deskriptif, yaitu mendeskripsikan pengaruh iklim kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru, berdasarkan indikator masing-masing variabel, selanjutnya mengumpulkan data yang bersifat kuantitatif kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik.

Berdasarkan rancangan penelitian di atas, maka desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, karena bertujuan untuk mengetahui hubungan satu variabel terhadap variabel lainnya. Data-

---

<sup>78</sup>Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial*, Cet. ke-1, (Surabaya: Airlangga University Press, 2001), h.126

data yang digunakan juga berupa data kuantitatif yang berkaitan dengan variabel penelitian.

## **B. Populasi, dan Sampel Penelitian**

### 1. Populasi

“Populasi adalah “keseluruhan subjek penelitian”.<sup>79</sup> Menurut Sugiyono, populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.<sup>80</sup>

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MA Darul A`mal Metro yang berjumlah 49 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah “sebagian atau wakil populasi yang diteliti”.<sup>81</sup> Sedangkan Teknik pengambilan sampel adalah “cara pengumpulan data dengan jalan mencatat atau meneliti sebagian kecil saja dari seluruh elemen yang menjadi objek peneliti”.<sup>82</sup>

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini mengacu kepada pendapat bahwa “Jika jumlah anggota subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 orang, dan dalam pengumpulan data

---

<sup>79</sup>Muhammad Nazir, *Metode Penelitian, Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009), h. 173

<sup>80</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 80

<sup>81</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 174

<sup>82</sup>Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), h. 28-29

menggunakan angket, sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya.”<sup>83</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, maka keseluruhan populasi dalam penelitian yang berjumlah 49 guru dijadikan sampel penelitian sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi.

### **C. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional adalah “suatu definisi yang diberikan kepada variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.”<sup>84</sup>

Mengacu kepada pendapat di atas, maka dalam konteks penelitian ini definisi operasional variabel merupakan petunjuk bagi penulis untuk menjelaskan tiga variabel penelitian, yaitu iklim kerja, kedisiplinan, dan kinerja guru. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Variabel Bebas**

Variabel bebas adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah iklim kerja dan kedisiplinan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel bebas adalah angket yang ditujukan kepada guru MA Darul A`mal Metro .

---

<sup>83</sup>Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian, Edisi Revisi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 95

<sup>84</sup> Muhammad Nazir, *Metode Penelitian...*, h. 126

a. Iklim Kerja ( $X_1$ )

Iklim kerja adalah seperangkat karakteristik yang membedakan antara individu satu dengan individu lainnya yang dapat memengaruhi perilaku individu itu sendiri. Iklim kerja menggambarkan kebudayaan, tradisi-tradisi, dan cara bertindak personalia yang ada di sekolah, khususnya kalangan guru-guru.

Secara operasional iklim kerja adalah variabel independen yang diukur dengan angket meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

7. Hubungan yang akrab diantara anggota organisasi sekolah
8. Kegotong-royongan diantara anggota organisasi sekolah
9. Persoalan yang timbul diselesaikan secara bersama-sama melalui musyawarah.
10. Aktivitas-aktivitas berjalan dengan harmonis dan dalam suasana yang damai, teduh yang memberikan rasa tenteram, nyaman kepada personalia pada umumnya dan guru khususnya.
11. Hubungan yang baik dan harmonis antara kepala sekolah dengan guru.
12. Hubungan yang baik dan harmonis antara guru dengan guru, guru dengan pegawai tata usaha, dan peserta didik.

b. Kedisiplinan ( $X_2$ )

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan menunjuk pada perilaku yang sejalan dengan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

Secara operasional kedisiplinan dalam penelitian ini adalah variabel independen yang diukur menggunakan angket, yang meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

c. Dimensi dengan ketaatan waktu dengan indikator:

- 4) Masuk kerja tepat waktu.
- 5) Penggunaan waktu secara efektif.
- 6) Tidak pernah mangkir/tidak kerja.

d. Dimensi tanggung jawab kerja dengan indikator:

- 4) Mematuhi semua peraturan organisasi.
- 5) Target pekerjaan.
- 6) Membuat laporan kerja

## 2. Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y), yaitu tingkat pencapaian hasil guru dalam periode waktu tertentu, sesuai dengan lingkup kewenangan dan tanggung jawabnya dalam menjalankan pean.

Secara operasional kinerja guru dalam penelitian ini adalah variabel dependen yang diukur menggunakan angket, yang meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

a. Kualitas kerja, dengan sub indikator:

- Menguasai bahan
- Mengelola proses belajar mengajar



- Mengelola Kelas
- b. Kecepatan/ketepatan, dengan sub indikator:
- Menggunakan media atau sumber belajar
  - Menguasai landasan pendidikan
  - Merencanakan program pengajaran
- c. Inisiatif dalam kerja, dengan sub indikator:
- Memimpin kelas
  - Mengelola interaksi belajar mengajar
  - Melakukan penilaian hasil belajar siswa
- d. Kemampuan kerja, dengan sub indikator:
- Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran
  - Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan
- e. Komunikasi, dengan sub indikator:
- Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan
  - Memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

a. Angket

Angket adalah “rangkaiian atau kumpulan pertanyaan yang disusun secara sistematis dalam sebuah daftar pertanyaan, kemudian

dikirim kepada responden untuk diisi.”<sup>85</sup> Angket dalam penelitian ini digunakan sebagai alat pengumpul data pokok untuk mengumpulkan data tentang iklim kerja, kedisiplinan , dan kinerja guru.

Jenis angket yang akan penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah angket langsung, dimana konstruksi angket diformulasikan dengan maksud untuk menggali data Dari responden. Dalam setiap butir angket disertakan alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert 1 sampai 5 yang dimodifikasi skala sikap dengan menghilangkan pernyataan negatif sebagai berikut:

Tabel 2  
Penetapan Skor Jawaban Angket

<b>N o</b>	<b>Skor</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Jawaban</b>
1	5	Sangat baik	Selalu
2	4	Baik	Sering
3	3	Cukup	Pernah
4	2	Kurang	Jarang
5	1	Sangat tidak baik	Tidak Pernah

### c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah “mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya.”<sup>86</sup>

---

<sup>85</sup>Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial*,(Surabaya, Airlangga University Press, 2001), h.130

Dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mencari data tentang jumlah sejarah MA Darul A`mal Metro, visi dan misi sekolah, jumlah guru dan siswa, dan struktur organisasi.

## **E. Instrumen Penelitian**

Data tentang variabel penelitian dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian sebagai alat bantu dengan prosedur sebagai berikut:

### **1. Analisis Variabel Penelitian**

Pada tahap ini dilakukan analisis setiap variabel menjadi sub variabel yang kemudian dikembangkan menjadi indikator-indikator variabel. Dalam penelitian ini penulis menganalisis tiga variabel, yaitu iklim kerja, kedisiplinan, dan kinerja guru, agar diketahui indikator dari masing-masing variabel sebagaimana telah dijelaskan dalam definisi operasional variabel.

### **2. Menetapkan Jenis Instrumen**

Setelah menganalisis indikator masing-masing variabel, selanjutnya menetapkan jenis instrumen yang digunakan untuk menggali data masing-masing variabel. Sesuai dengan jenis variabel yang diteliti, maka pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan kisi-kisi instrumen penelitian yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel.

### **3. Kisi-kisi dan Item Instrumen**

“Kisi-kisi adalah suatu tabel yang menunjukkan hubungan antara hal-hal yang disebutkan dalam baris dengan hal-hal yang disebutkan dalam kolom”.<sup>87</sup> Kisi-kisi instrumen diperlukan sebagai pedoman dalam merumuskan item instrumen. Kisi-kisi mencakup indikator variabel penelitian, jenis-jenis pertanyaan, banyaknya pertanyaan, dan sumber data. Berdasarkan kisi-kisi yang telah disusun, langkah selanjutnya adalah menyusun item pertanyaan sesuai dengan jenis instrumen yang akan digunakan.

**Tabel 3**  
**Kisi-Kisi Umum Instrumen Variabel Penelitian tentang**  
**Iklim Kerja, Kedisiplinan dan Kinerja Guru**

Variabel Bebas	Indikator Variabel	Jumlah	Item
<b>Kinerja Guru</b>	1. Kualitas Kerja  a. Menguasai bahan b. Mengelola proses belajar mengajar c. Mengelola Kelas	2	1-2
	2. Kecepatan/ketepatan Kerja  a. Menggunakan media atau sumber belajar b. Menguasai landasan pendidikan c. Merencanakan program pengajaran	2	3-4
	3. Inisiatif dalam Kerja  a. Memimpin kelas b. Mengelola interaksi belajar mengajar c. Melakukan penilaian hasil belajar siswa	2	5-6
	4. Kemampuan Kerja	2	7-8

<sup>87</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*, h. 205

	<p>a. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran</p> <p>b. Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan</p>		
	<p>5. Komunikasi</p> <p>a. Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan</p> <p>b. Memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran</p>	2	9-10
<b>Iklim Kerja</b>	1. Hubungan yang akrab diantara anggota organisasi	3	1-3
	2. Kegotong-royongan di antara anggota organisasi	3	4-6
	3. Persoalan yang timbul diselesaikan secara bersama-sama melalui musyawarah.	3	7-9
	4. Aktivitas-aktivitas berjalan dengan harmonis dan dalam suasana yang damai, teduh yang memberikan rasa tenteram, nyaman kepada personalia pada umumnya dan guru khususnya.	5	10-14
	5. Hubungan yang baik dan harmanis antara kepala sekolah dengan guru.	3	15-17
	6. Hubungan yang baik dan harmanis antara guru dengan guru, guru dengan pegawai tata usaha, dan peserta didik.	3	18-20
<b>Kedisiplinan</b>	1. Masuk kerja tepat waktu.	3	1-3
	2. Penggunaan waktu secara efektif.	4	4-7
	3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja	4	8-11

	4. Mematuhi semua peraturan organisasi.	3	12-14
	5. Target pekerjaan.	3	15-17
	6. Membuat laporan kerja	3	18-20

#### 4. Uji coba Instrumen

Uji coba instrumen perlu dilakukan untuk mengetahui tingkat reabilitas dan validitas serta kehandalan setiap item. Berdasarkan hasil uji coba dapat diketahui item pertanyaan yang valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk menggali data di lapangan.

Uji coba instrumen merupakan penyaringan dan pengujian item-item instrumen yang dibuat oleh peneliti untuk mengetahui validitas (kehandalan) dan reliabilitas (ketetapan/kemantapan). Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas item-item angket, peneliti menguji cobakan angket pada responden lain diluar sampel, kemudian hasilnya dianalisis. Uji coba instrumen bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen.

##### a. Normalitas Data

Pengujian normalitas data dimaksudkan untuk mendeteksi apakah data yang akan digunakan sebagai acuan pengujian hipotesis merupakan data empirik. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan rumus Kolmogorof Smirnof (K-S) dengan bantuan sofwer SPSS 22.

##### b. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. “Validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud”.<sup>88</sup> Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas internal, yaitu “validitas yang dicapai apabila ada kesesuaian antara bagian-bagian instrumen secara keseluruhan.”<sup>89</sup>

Pengujian validitas didasarkan pada hasil uji coba angket kepada responden di luar penelitian. Pengujian validitas item dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22 for windows. Untuk interpretasi terhadap koefisien korelasi, apabila diperoleh  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, butir angket termasuk dalam kategori valid. Sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, butir angket termasuk dalam kategori tidak valid.

### c. Reliabilitas

“Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.”<sup>90</sup> Alat ukur dikatakan apabila mempunyai ketetapan, keajekan atau adanya unsur konstan dalam alat ukur tersebut. Ini berarti alat ukur tersebut tidak mengalami perubahan jawaban apabila diuji coba atau diteskan kepada responden secara terus-menerus.

---

<sup>88</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*, h. 212.

<sup>89</sup> Edi Kusnadi, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ramayana Press, 2008), h. 108

<sup>90</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*, h. 221

Jenis reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabilitas internal. “Reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari satu kali hasil pengtesan.”<sup>91</sup>

Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach. Jika  $r$  hitung > dari  $r$  tabel maka instrumen dikatakan reliabel. Pengolahan data untuk uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22 for windows.

#### d. Uji Linearitas Data

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang diteliti mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau korelasi Pearson linear. Pengolahan data untuk uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22 for windows.

### F. Analisis Data

Data-data yang terkumpul selama penelitian, kemudian diolah dan dianalisa dengan menggunakan rumus statistik. Rumus yang akan peneliti gunakan adalah rumus *korelasi ganda product moment* yaitu :

$$R_{y \cdot x_1 x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1 x_2}}{1 - r_{x_1 x_2}^2}}$$

Keterangan:

---

<sup>91</sup> Edi Kusnadi, *Metode Penelitian.*, h. 113



$R_{y.x_1x_2}$  = Korelasi antara variabel  $X_1$  dengan  $X_2$  secara  
bersamasama dengan variabel  $y$

$r_{yx_1}$  = Korelasi product moment antara  $X_1$  dengan  $Y$

$r_{yx_2}$  = Korelasi product moment antara  $X_2$  dengan  $Y$

$r_{x_1x_2}$  = Korelasi product moment antara  $X_1$  dengan  $X_2$

Selanjutnya untuk mengetahui koefisien korelasi ganda hasil perhitungan dengan rumus di atas, digunakan *uji F* dengan rumus sebagai berikut:

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

$R$  = Koefisien korelasi ganda

$K$  = Jumlah variabel independenn

$N$  = Jumlah anggota sampel <sup>92</sup>

---

<sup>92</sup>Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 235

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Temuan Umum**

##### **1. Profil MA Darul A`mal**

###### **a). Sejarah Singkat Berdirinya MA Darul A`mal**

Madrasah Aliyah (MA) Darul A`mal adalah salah satu lembaga formal yang bercirikan keagamaan di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Darul A`mal. Madrasah Aliyah (MA) Darul A`mal berlokasi di Desa/Kelurahan Mulyojati Kecamatan Metro Barat Kota Metro. Berdiri pada tanggal 30 Juli 1990, yang didirikan atas prakarsa dari KH. Khusnan Musthofa Ghufroon dan mendapat dukungan dari tokoh masyarakat sekitarnya, seperti KH. Syamsudin Thohir, KH. Zainal Abidin, Dra Hj. Susiyati, H Istadi, dan tokoh masyarakat lainnya.

Keberadaan MA Darul A`mal merupakan respon dari K.H. Khusnan Musthofa Ghufroon terhadap pentingnya lembaga formal yang menaungi umum bagi para santri Pondok Pesantren Darul A`mal, karena sebelum berdirinya MA Darul A`mal, terlebih dahulu didirikan Pondok Pesantren Darul A`mal dan MTs Darul A`mal.

MA Darul A`mal sejak berdirinya sam sekarang telah mengalami dua kali pergantian kepemimpinan. Madrasah Aliyah Darul A`mal pada awal berdirinya dipimpin oleh Dra. Susiyati sam tahun 2001, kemudian dilanjutkan oleh Drs. Hi. Sutrisno pada tahun 2001 s/d sekarang.

Pada saat ini, di usianya yang ke 24 tahun (2014) Madrasah Aliyah Darul A`mal bersatatus terakreditasi dengan Surat Keputusan (SK) dari Kementrian Agama Propinsi Lampung Nomor : D/KW/MA/MT/235/ 2006, dengan peringkat “ B” dengan Nomor Statistik Madrasah : 131 218 720 003, dengan jumlah 515 Siswa.<sup>93</sup>

Tabel 4  
Profil Umum MA Darul A`mal<sup>94</sup>

1.	Nama Sekolah	MA.DarulA`mal
2.	NSS / NSM	121 218 720 002
3.	Akreditasi Madrasah	Terakreditasi B
4.	Alamat Madrasah	Jl. Pesantren 16 B Kelurahan Mulyojati Metro Barat Kota Metro Propinsi Lampung
5.	NPWP Madrasah	00.716.929.5.321.000
6.	Nama Kepala Madrasah	Drs. Hi. Sutrisno, M.Pd.I
7.	Nama Ketua Ekstrakurikuler Sekolah	K.H. Abdul Adib
8.	Nama Yayasan	Darul A`mal
9.	Akte Pendirian Yayasan	SK. Menkeh. RI. No. C.797-HT.03. 01. Tahun 1999

<sup>93</sup>Dokumentasi Profil Sekolah MA Darul A`mal , dicatat tanggal 15 Februari 2017

<sup>94</sup>*ibid*

10.	Alamat Yayasan	Jl. Pesantren 16 B Kelurahan Mulyojati Metro Barat Kota Metro Propinsi Lampung
11.	Luas Tanah	25.000 M <sup>2</sup> .
12.	Kemilikan Tanah	Milik Yayasan
13.	Status Bangunan	Milik Yayasan
14.	Luas Bangunan	1.200 M <sup>2</sup>

b). Keadaan siswa MA Darul A`mal

Keadaan siswa MA Darul A`mal sejak berdirinya sam sekarang telah mengalami perkembangan dan peningkatan yang cukup pesat dari tahun ke tahun. Hal ini terlihat dalam tabels sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Keadaan Siswa MA Darul A`mal Tiga Tahun terakhir<sup>95</sup>**

Tahun Ajaran	KELAS I		KELAS II		KELAS III		JUMLAH TOTAL	
	Jml Siswa	Jml Rombel	Jml Siswa	Jml Rombel	Jml Siswa	Jml Rombel	Jml Siswa	Jml Rombel
	132	4	88	3	75	3	295	10
	160	4	131	4	85	3	376	11
	148	4	134	4	121	4	403	12
Jumlah	440	12	353	12	281	10	1074	33

<sup>95</sup>Dokumentasi Data Siswa MA Darul A`mal, dicatat tanggal 15 Februari 2017

**c). Keadaan Guru dan Karyawan MA Darul A`mal**

**Tabel 6**  
**Keadaan Guru dan Karyawan MA Darul A`mal**

<b>No</b>	<b>Nama Guru</b>	<b>Status Kepegawaian</b>	<b>Pendiidkan Terakhir</b>	<b>Jabatan /Bid. Studi</b>
1.	Drs. Hi. Sutrisno, M.Pd.I	DPK/PNS	S2	Q. Hadits
2.	KH. Zainal Abidin	Non PNS	Pesantren	Fiqih
3.	Drs.Maisani Liswan	Non PNS	S1 Kimia	Kimia
4.	Dra. Nurhayati	Non PNS	S1 Sosiologi	Sosiologi
5.	Dra. Siti Subha	Non PNS	SI	PKn
6.	Drs. Warsikan	Non PNS	S1	A. Akhlak
7.	Wahadi Ghuna, S.H.I	Non PNS	S1 AHS	Sejarah
8.	Wahid Asy'ari, S.Pd.I	Non PNS	S1 PBA	Bahasa Arab
9.	Dra. Hj. Kusmiati	Non PNS	S1 Ekonomi	Ekonomi
10.	MS. Zamroni Aly, S.Pd.I	Non PNS	S1	Fiqih
11.	Binti Ngasarotun, M.Pd	DPK/ PNS	S2 Ekonomi	Ekonomi
12.	Amin Udin, S.H.I, M.Pd.I	Non PNS	S2	SKI
13.	Agus Sunyoto, S.Pd	Non PNS	S1 Matematika	MTK

14.	Husnil Fajariah,S.Pd	Non PNS	S1 PBI	B. Inggris
15.	Ngatiman, S.Pd.I	Non PNS	S1	MTK
16.	Samini, S.Pd	Non PNS	S1 B. indonesia	B. Indonesia
17.	Muqorobin, S.Pd.I, M.Pd.I	Non PNS	S2	Quran Hadis
18.	Taufiq Kurahman, S.Pd.I	Non PNS	S1 PBA	Bahasa Arab
19.	M. Anshori, SHI	Non PNS	S1 AHS	Q. Hadits
20.	Winarni, S.Pd	Non PNS	S1 Geografi	Geografi
21.	Sugiyanti, S.Pd	Non PNS	S1 Kimia	Kimia
22.	Yos Eka Virman, S.Pd	Non PNS	S1. Indonesia	B. Indonesia
23.	Johan Iswahyudi	Non PNS	D2 Penjas	Penjas
24.	Andi Pebrianto, S.Si	Non PNS	S1 Biologi	Biologi
25.	Novika Saputri, S.Pd	Non PNS	S1 Fisika	Fisika
26.	Meilana Vika, S.Kom	Non PNS	S1 Komputer	Komputer
27.	Warisno, S.Pd	Non PNS	S1 Geografi	Geografi
28.	Dedi Ridho, S.Pd.I	Non PNS	SI B. Inggris	B. Inggris
29.	Suwarni, S.Pd	Non PNS	S1 MTK	MTK
30.	Siti Mudawamah, SHI	Non PNS	S1 AHS	B. Arab
31.	Eli Prasetyo, S.Pd	Non PNS	S1Biologi	Biologi
32.	Supriyati, S.Pd	Non PNS	S1	Kimia
33.	Titis Arsiwi, S.Pd	Non PNS	S1 Kimia	Kimia

34.	Zainal Mahmudi, S.Pd.I	Non PNS	S1PAI	SKI
35.	Tamyizul Maksum, S.Pd.I	Non PNS	S1PAI	Quran Hadis
36.	Zakaria Mahmudi	Non PNS	S1PAI	A. Akhlak
37.	Hamid Asrori, S.Pd.I	Non PNS	S1PAI	Fiqh
38.	Ridho al-Fansuri, S.Pd.I	Non PNS	S1 Matematika	Matemati ka
39.	Nur Aziziah, S.Pd.I	Non PNS	S1PAI	Quran Hadis
40.	Husniah Nur Janah, S.Pd.I	Non PNS	S1PAI	Aswaja
41.	Muarifatul Latifah	Non PNS	SLTA	TU
42.	Masruhan, S.Kom	Non PNS	S1 Komputer	Komputer
43.	Ita Tursila, S.Pd	Non PNS	S1 Sosiologi	Sosiologi
44.	Angga Prabowo	Non PNS	S1 Geografi	Geografi
45.	Siti Zubaidah, S.Pd	Non PNS	S1 Sejarah	Sejarah
46.	Mufid Arsyad, M.H.I	Non PNS	S1AHs	Fiqh
47.	Winarni, S.Pd	Non PNS	S1 Matematika	Matemati ka
48.	Rita, S.Pd	Non PNS	S1 Akuntansi	Akuntans i
49.	Mutohhar, S.Pd.I	Non PNS	S1 Matematika	Matemati ka

Sumber: Dokumentasi Guru MA Darul A`mal

Dari tabel di atas, diketahui jumlah guru MA Darul A`mal sebanyak 49 orang, yang berasal dari berbagai latar belakang pendidikan sesuai dengan mata pelajaran yang diajar.

d. Keadaan Sarana dan Prasarana MA Darul A`mal

**Tabel 7**  
**Keadaan Sarana dan Prasarana MA Darul A`mal <sup>96</sup>**

No	Jenis Prasarana	Jumlah Ruang	Kondisi Baik	Kondisi Rusak	Kategori Kerusakan		
					Rusak Ringan	Rusak Sedang	Rusak Berat
1.	Ruang Kelas	10	5	5		5	
2.	Perpustakaan	1	1				
3.	R. Lab. IPA	-					
4.	R. Lab.Komputer	1					
5.	R. Lab.Bahasa	-					
6.	R. Pimpinan	1	1				
7.	R. Guru	1		1	1		
8.	R.Tata Usaha	1	1				
9.	R. Konseling	1	1				
10.	Tempat Ibadah	1	1				
11.	R. UKS	1					
12.	Jamban/WC	3		3	3		
13.	Gudang	1					
14.	Tempat Olahraga	-					
15.	R. OSIS	-					

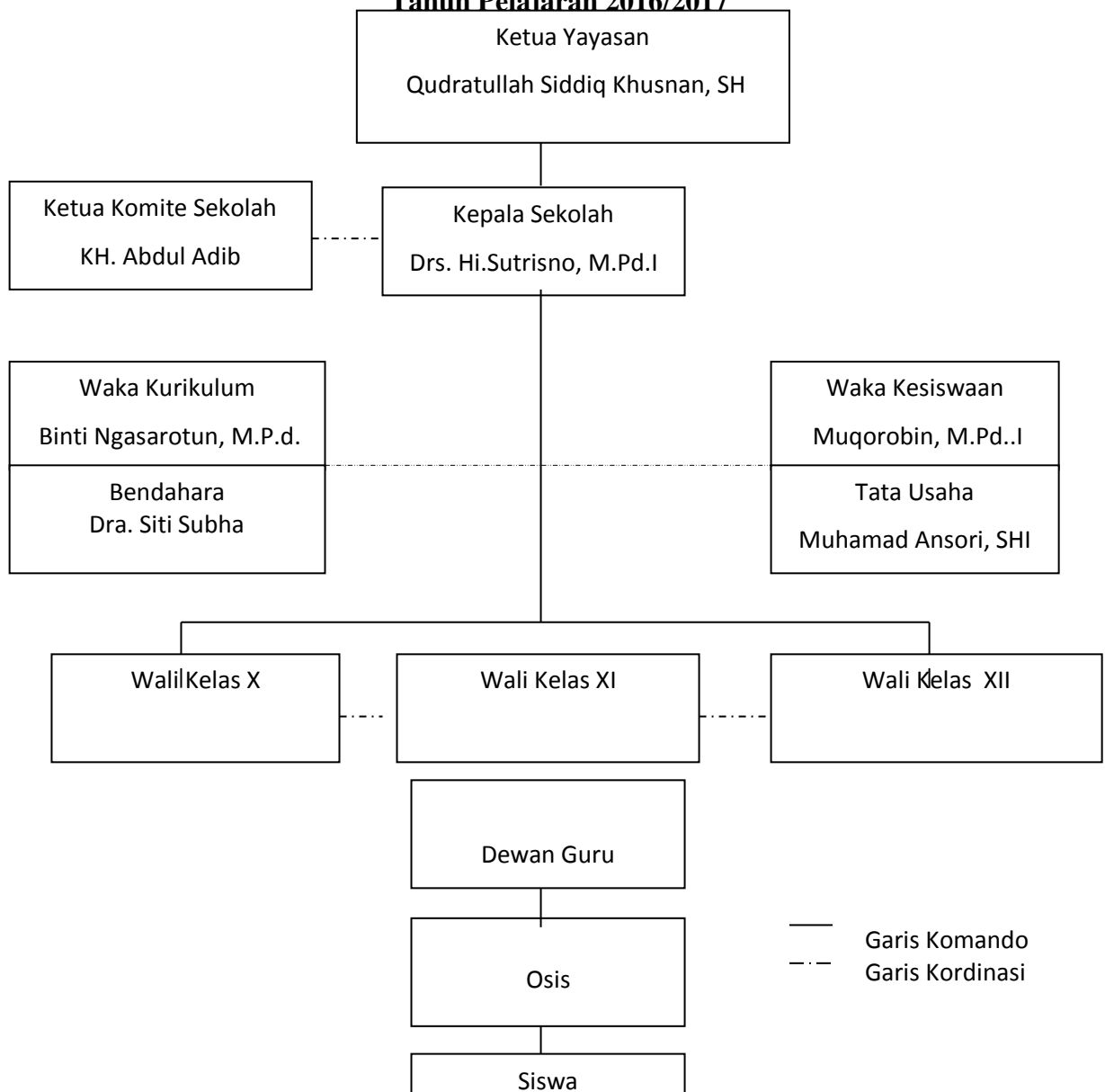
Sumber: Data Sarana dan Prasarana MA Darul A`mal

<sup>96</sup>Dokumentasi Data Sarana dan Prasarana MA Darul A`mal, dicatat tanggal 15 Februari 2017



Berdasarkan tabel di atas, diketahui dalam proses belajar mengajar, MA Darul A`mal didukung dengan berbagai sarana dan prasarana yang cukup memadai, baik dari segi kapasitas, maupun kualitas. Jumlah ruang belajar sebanyak 10 ruang, yang didukung oleh ruang laboratorium IPA, dan komputer.

**Gambar 1**  
**Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Darul A`mal**  
**Tahun Pelajaran 2016/2017**



Sumber: Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Darul A`mal

## B. Temuan Khusus

### 1. Iklim Kerja Guru

Data tentang Iklim kerja dalam penelitian ini diperoleh dari hasil angket yang ditujukan kepada guru MA Darul A`mal Kota Metro. Hasil jawaban responden sebagaimana terlampir di tabel 35.

Dekripsi jawaban responden pada variabel iklim kerja dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai tendensi jawaban responden atas pernyataan yang digunakan guna mengetahui iklim kerja, sebagaimana dijelaskan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 8**  
**Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Iklim Kerja**

Skor	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
5	Selalu	151	15,41%
4	Sering	435	44,39%
3	Kadang-kadang	278	28,37%
2	Hampir Tidak Pernah	108	11,01%
1	Tidak Pernah	8	0,82%
	Total	980	100

Sumber: Diolah dari hasil jawaban responden pada angket Iklim Kerja

Berdasarkan data dalam tabel di atas, diketahui frekuensi jawaban responden pada kategori selalu (sangat baik) sebanyak 151 (15,41%), pada kategori sering (baik) sebanyak 435 (44,39%), pada kategori Kadang-kadang (cukup) sebanyak 278 (28,37%), pada kategori hampir tidak

pernah (kurang) sebanyak 108 (11,01%) dan pada kategori tidak pernah (sangat kurang) sebanyak 8 (0,82%).

Frekuensi jawaban responden terhadap angket Iklim kerja guru secara umum lebih banyak pada kategori jawaban sering (skor 4), dengan persentase 44,39%. Hal ini menunjukkan bahwa tendensi jawaban responden terhadap setiap butir angket iklim kerja berada pada cakupan penerimaan responden dan pandangan positifnya terhadap indikator-indikator iklim kerja yang tertuang dalam butir angket. Sedikitnya jawaban responden yang menjawab butir angket dengan jawaban tidak pernah (skor 1) menggambarkan cakupan penolakan responden terhadap butir angket iklim kerja lebih sedikit dari cakupan penerimaan terhadap butir angket iklim kerja.

Total frekuensi jawaban dari 49 responden adalah 980 jawaban dari 20 item pernyataan dalam angket. Pada umumnya responden menyatakan iklim kerja baik. Hal ini diketahui dari rata-rata keseluruhan skor item sebesar 3,64 (mendekati nilai 4). Statistik deskriptif untuk rata-rata jawaban dari variabel iklim kerja, menunjukkan bahwa responden berpendapat iklim kerja yang baik, terlihat dari nilai rata-rata keseluruhan skor yaitu 3,63 mendekati nilai 4.

Adapun rata-rata (mean) jawaban responden terhadap setiap butir angket dijelaskan dalam berikut ini:

**Tabel 9**  
**Rata-rata Jawaban Responden untuk Setiap Item Angket**  
**Iklm Kerja**

Nomor Butir Angket	Skor Butir Angket	Rata-rata
1	204	4,16
2	192	3,92
3	202	4,12
4	186	3,8
5	196	4
6	191	3,9
7	187	3,82
8	177	3,61
9	190	3,88
10	162	3,31
11	166	3,39
12	175	3,57
13	189	3,86
14	151	3,08
15	174	3,55
16	195	3,98
17	158	3,22
18	159	3,24
19	156	3,18
20	143	2,92
<b>Total</b>	3553	<b>72,5</b>
<b>Rata-rata total</b>		<b>3,63</b>

Sumber: Diolah dari hasil jawaban responden pada Iklm Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa rata-rata jawaban responden tertinggi pada item angket nomor 1, yaitu: Iklim di sekolah saya menunjukkan hubungan yang akrab diantara sesama guru. Sedangkan rata-rata jawaban responden terendah pada item angket nomor 20 yaitu: Hubungan antara warga sekolah, komite sekolah dan wali murid mendukung pelaksanaan pembelajaran di sekolah.

**Tabel 10**  
**Peringkat Teratas Butir Angket Iklim Kerja**

Peringkat	Nomor Angket	Indikator
1	1	Iklim di sekolah saya menunjukkan hubungan yang akrab diantara sesama guru
2	3	Iklim di sekolah saya menunjukkan hubungan yang akrab anatar guru dan kepala sekolah
3	5	Suasana kekeluargaan yang menunjang pelaksanaan tugas guru

Sumber: Diolah dari Angket Iklim Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui 3 butir angket iklim kerja yang layak mendapat apresiasi dalam rangka menunjang kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa aspek yang tercakup dalam tiga butir angket di atas, mendapat penilaian positif oleh responden, sekaligus menggambarkan realitas iklim kerja positif yang dirasakan oleh responden.

Selanjutnya untuk mengetahui tendensi jawaban responden terhadap variabel iklim kerja yang dinilai masih rendah oleh responden, dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 11**  
**Peringkat Terendah Butir Angket Iklim Kerja**

Peringkat	Nomor Angket	Indikator
1	20	Hubungan antara warga sekolah, komite sekolah dan wali murid mendukung pelaksanaan pembelajaran di sekolah
2	14	Aktivitas program pendidikan di sekolah memberikan rasa tenteram dan nyaman kepada siswa
3	19	Hubungan antara guru dengan peserta didik mendukung proses pembelajaran yang interaktif

Sumber: Diolah dari Angket Iklim Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui 3 butir angket iklim kerja yang menurut penilaian responden masih kurang. Hal ini menunjukkan bahwa aspek yang tercakup dalam tiga butir angket di atas, mendapat penilaian kurang oleh responden, sekaligus menggambarkan realitas iklim kerja yang dirasakan oleh responden.

## **2. Kedisiplinan**

Data tentang kedisiplinan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil angket yang ditujukan kepada guru di MA Darul A`mal Kota Metro. Hasil jawaban responden sebagaimana terlampir di tabel 36. Dekripsi jawaban

responden atas variabel kedisiplinan dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai tendensi jawaban responden atas pernyataan yang digunakan guna mengetahui kedisiplinan dijelaskan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 12**  
**Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Kedisiplinan**

Skor	Jawaban	Frekuensi	Persentase
5	Selalu	111	11,3
4	Sering	316	32,2
3	Kadang-kadang	352	35,9
2	Hampir Tidak pernah	192	19,6
1	Tidak pernah	9	0,92
	Total	980	100

Sumber: Diolah dari hasil jawaban responden pada angket kedisiplinan

Berdasarkan data dalam tabel di atas, diketahui frekuensi jawaban responden pada kategori selalu (sangat baik) sebanyak 111 (11,3%), pada kategori sering (baik) sebanyak 316 (32,2%), pada kategori Kadang-kadang (cukup) sebanyak 352 (35,9%), pada kategori hampir tidak pernah (kurang) sebanyak 192 (19,6%) dan pada kategori tidak pernah (sangat kurang) sebanyak 9 (0,92%).

Frekuensi jawaban responden terhadap angket kedisiplinan secara umum lebih banyak pada kategori jawaban sering (skor 3), dengan persentase 35,9%. Hal ini menunjukkan bahwa tendensi jawaban responden terhadap setiap butir angket kedisiplinan berada pada cakupan

penerimaan responden dan jawabannya terhadap indikator-indikator kedisiplinan yang tertuang dalam butir angket. Sedikitnya jawaban responden yang menjawab butir angket dengan jawaban tidak pernah (skor 1) menggambarkan cakupan penolakan responden terhadap butir angket kedisiplinan lebih sedikit dari cakupan penerimaan terhadap butir angket kedisiplinan.

Adapun rata-rata jawaban responden terhadap item angket angket kedisiplinan dijelaskan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 13**  
**Rata-rata Jawaban Responden untuk Setiap Item**  
**Angket Kedisiplinan**

Nomor Item	Skor Total	Mean
1	147	3
2	137	2,79
3	162	3,31
4	187	3,82
5	173	3,53
6	204	4,16
7	181	3,69
8	143	2,92
9	180	3,67
10	141	2,88
11	161	3,29
12	174	3,55
13	174	3,55
14	132	2,69
15	135	2,76
16	181	3,69
17	136	2,78



18	199	4,06
19	172	3,51
20	149	3,04
Total	3268	66,69
Rata-rata total		3,33

Sumber: Diolah dari Hasil Jawaban Responden pada Angket Kedisiplinan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa rata-rata jawaban responden tertinggi pada item angket nomor 18, yaitu: menulis hasil pengelolaan pembelajaran dalam buku jurnal guru. Sedangkan rata-rata jawaban responden terendah pada item angket nomor 4, yaitu: berkoordinasi dengan pimpinan sekolah dalam melaksanakan tugas mengajar. Frekuensi jawaban responden pada kategori selalu (sangat baik) sebanyak 111 (11,3%), pada kategori sering (baik) sebanyak 316 (32,2%), pada kategori Kadang-kadang (cukup) sebanyak 352 (35,9%), pada kategori hampir tidak pernah (kurang) sebanyak 192 (19,6%) dan pada kategori tidak pernah (sangat kurang) sebanyak 9 (0,92%). Total frekuensi jawaban dari 80 responden adalah 1600 jawaban dari 20 item pernyataan dalam angket.

Adapun skor total jawaban responden sebesar 980. Berdasarkan deskripsi jawaban responden tersebut diketahui bahwa pada umumnya responden menyatakan kedisiplinan kerja guru cukup. Hal ini diketahui dari rata-rata keseluruhan skor item sebesar 3,33, mendekati 3,5.

Statistik deskriptif untuk rata-rata jawaban dari variabel kedisiplinan, menunjukkan bahwa responden memiliki kedisiplinan yang

cukup, mendekati nilai baik, terlihat dari nilai rata-rata keseluruhan skor yaitu 3,33 mendekati nilai 3,5.

**Tabel 14**  
**Peringkat Teratas Butir Angket Kedisiplinan**

Peringkat	Nomor Angket	Indikator
1	6	Memanfaatkan alokasi waktu yang tersedia untuk mencapai tujuan pembelajaran
2	18	Menulis hasil pengelolaan pembelajaran dalam buku jurnal guru
3	4	Merencanakan alokasi waktu pembelajaran berdasarkan RPP

Sumber: Diolah dari Angket Kedisiplinan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui 3 butir angket kedisiplinan yang layak mendapat apresiasi dalam rangka menunjang kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa aspek yang tercakup dalam tiga butir angket di atas, mendapat penilaian positif oleh responden, sekaligus menggambarkan realitas kedisiplinan kerja positif yang ditunjukkan oleh responden.

**Tabel 15**  
**Peringkat Terendah Butir Angket Kedisiplinan**

Peringkat	Nomor Angket	Indikator
1	14	Berkoordinasi dengan pimpinan sekolah dalam melaksanakan tugas mengajar
2	15	Penyampaian materi pelajaran yang saya berikan sesuai target yang ditetapkan dalam

		kurikulum
3	17	Menambah alokasi waktu di luar jam belajar reguler, untuk menyelesaikan penyampaian materi pelajaran

Sumber: Diolah dari Angket Kedisiplinan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui 3 butir angket kedisiplinan yang perlu ditingkatkan dalam rangka menunjang kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa aspek yang tercakup dalam tiga butir angket di atas, mendapat penilaian kurang oleh responden, sekaligus menggambarkan realitas kedisiplinan kerja masih rendah yang ditunjukkan oleh responden.

### c. Kinerja Guru

Data tentang kinerja guru dalam penelitian ini diperoleh dari hasil angket yang ditujukan kepada guru MA Darul A`mal Metro. Hasil jawaban responden sebagaimana terlampir di tabel 37. Dekripsi jawaban responden atas variabel kinerja guru dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai tendensi jawaban responden atas pernyataan yang digunakan guna mengetahui kinerja guru, sebagaimana dijelaskan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 16**  
**Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Guru**

Sk or	Jawaban	Frekue nsi	Persenta se
5	Selalu	113	11,53
4	Sering	352	35,92
3	Kadang-kadang	358	36,53

2	Hampir Tidak pernah	153	15,61
1	Tidak pernah	4	0,41
Total		980	100
Rata-rata keseluruhan item			

Sumber: Diolah dari hasil jawaban responden pada angket kinerja guru

Berdasarkan data dalam tabel di atas, diketahui frekuensi jawaban responden pada kategori selalu (sangat baik) sebanyak 113 (11,53%), pada kategori sering (baik) sebanyak 352 (35,92%), pada kategori Kadang-kadang (cukup) sebanyak 358 (36,53%), pada kategori hampir tidak pernah (kurang) sebanyak 153 (15,61%) dan pada kategori tidak pernah sebanyak 4 (0,41%). Total frekuensi jawaban dari 49 responden adalah 980 jawaban dari 20 item pernyataan dalam angket.

Adapun skor total jawaban responden sebesar 3357. Berdasarkan deskripsi jawaban responden tersebut diketahui bahwa pada umumnya responden memiliki kinerja guru cukup baik. Rata-rata jawaban responden terhadap indikator angket dijelaskan dalam berikut ini:

**Tabel 17**  
**Rata-rata Jawaban Responden untuk Setiap Item Angket Kinerja Guru**

Nomor Item	Skor Total	Mean
1	184	3,76
2	193	3,94
3	181	3,69

4	180	3,67
5	211	<b>4,31</b>
6	155	3,16
7	184	3,76
8	167	3,41
9	187	3,82
10	173	3,53
11	146	2,98
12	186	3,8
13	149	3,04
14	155	3,16
15	150	3,06
16	181	3,69
17	145	2,96
18	151	3,08
19	142	2,90
20	137	2,80
Total	3357	68,5
Rata-rata total	3,43	

Sumber: Diolah dari hasil jawaban responden pada angket kinerja guru

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa rata-rata jawaban responden tertinggi pada item angket nomor 5 yaitu: mencari berbagai sumber belajar yang relevan untuk menambah penguasaan materi pelajaran. Sedangkan rata-rata jawaban responden terendah pada item angket nomor 20, yaitu: menerapkan hasil penelitian untuk meningkatkan

hasil pembelajaran pada mata pelajaran yang saya ajar. Statistik deskriptif untuk rata-rata jawaban dari variabel kinerja guru, menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap kinerja guru berada pada kategori cukup baik mendekati nilai baik, hal ini terlihat dari nilai rata-rata keseluruhan skor yaitu 3,43 mendekati nilai 3,5.

**Tabel 18**  
**Peringkat Teratas Butir Angket Kinerja Guru**

Peringkat	Nomor Angket	Indikator
1	5	mencari berbagai sumber belajar yang relevan untuk menambah penguasaan materi pelajaran
2	2	Mengelola pembelajaran di kelas yang menarik minat belajar siswa
3	9	Melakukan penilaian hasil belajar siswa setelah selesai penyampaian satu kompetensi dasar

Sumber: Diolah dari Angket Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas, diketahui 3 butir angket kedisiplinan yang layak mendapat apresiasi dalam rangka menunjang kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa aspek yang tercakup dalam tiga butir angket di atas, mendapat penilaian positif oleh responden, sekaligus menggambarkan realitas kinerja kerja positif yang ditunjukkan oleh responden.

**Tabel 19**  
**Peringkat Terendah Butir Angket Kinerja Guru**

Peringkat	Nomor Angket	Indikator
1	20	Menerapkan hasil penelitian untuk meningkatkan hasil pembelajaran pada mata pelajaran yang saya ajar
2	19	Melaksanakan penelitian tindakan kelas untuk memperoleh umpan balik dalam memperbaiki proses pembelajaran
3	17	Melaksanakan tugas yang berkaitan dengan administrasi sekolah dengan baik

Sumber: Diolah dari Angket Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas, diketahui 3 butir angket kinerja guru yang perlu ditingkatkan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek yang tercakup dalam tiga butir angket di atas, mendapat penilaian kurang oleh responden, sekaligus menggambarkan realitas kinerja guru masih rendah yang ditunjukkan oleh responden.

#### **D. Uji Persyaratan Analisis**

Uji persyaratan analisis dilakukan untuk mengetahui apakah data dari tiga variabel yang terkumpul dapat digunakan untuk analisis data, dan pengujian hipotesis. Uji persyaratan analisis menggunakan uji normalitas data, dan uji linearitas variabel.

##### **1. Uji Normalitas Data**

Pengujian normalitas data dimaksudkan untuk mendeteksi apakah data yang akan digunakan sebagai acuan pengujian hipotesis merupakan

data empirik. Dengan kata lain, apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan rumus Kolmogorof Smirnof (K-S) dengan terlebih dahulu mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Ho : Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

Ha : Sampel berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria uji :

Jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka Ho diterima

Jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka Ho ditolak

Hasil pengujian normalitas data menggunakan SPSS 22 for windows sebagaimana dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 20**  
**Hasil Uji Normalitas Data Kolmogorov-Smirnov Test**

		Iklm Kerja	Kedisiplinan	Kinerja Guru
N		49	49	49
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	68,35	66,69	68,51
	Std. Deviation	9,56	10,552	9,698
Most Extreme Differences	Absolute	0,063	0,091	0,107
	Positive	0,056	0,091	0,072
	Negative	-0,063	-0,091	-0,107
Test Statistic		0,063	0,091	0,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200	0,200	0,200

Sumber: Diolah dari hasil jawaban responden pada angket Iklm kerja kedisiplinan kerja dan kinerja guru



Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai kolom signifikan (*asympt. sig (2-tailed)*) untuk ketiga variabel adalah 0,200 atau probabilitas lebih besar dari 0,05, maka  $H_0$  diterima, yang berarti populasi berdistribusi normal, dan dapat digunakan untuk uji hipotesis penelitian.

## 2. Uji Validitas

Validitas merupakan indeks yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Prinsip validitas adalah pengukuran dan pengamatan yang berarti, prinsip keandalan suatu instrumen dalam mengumpulkan data. Untuk mengetahui validitas instrumen angket dalam penelitian ini dilakukan uji coba instrumen angket kepada 20 responden di luar sampel penelitian, sebagaimana terlampir.

Pernyataan yang dianggap valid adalah apabila memiliki koefisien korelasi ( $r$ ) di atas nilai tabel. Nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas ( $db$ ) =  $n - 2$ . Pada penelitian ini jumlah responden ( $n$ ) yang dilibatkan dalam uji validitas adalah 20, sehingga  $db = 20 - 2 = 18$ . Dengan tingkat signifikansi yang digunakan ( $\alpha$ ) adalah 5%, maka  $r$  tabel yang digunakan adalah 0,468.

Adapun penentuan validitas menggunakan pengukuran berdasarkan koefisien korelasi product moment yang dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$R_{xy}$  = Koefisien korelasi product moment

N = Jumlah responden

x = Skor butir atau jawaban setiap item

y = Skor total atau faktor

Hasil rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 22, dinyatakan dalam tabel-tabel di bawah ini:

**Tabel 21**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru**

Nomor Item	Validitas		
	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,883	0,468	Valid
2	0,787	0,468	Valid
3	0,586	0,468	Valid
4	0,826	0,468	Valid
5	0,748	0,468	Valid
6	0,692	0,468	Valid
7	0,883	0,468	Valid
8	0,74	0,468	Valid
9	0,746	0,468	Valid
10	0,727	0,468	Valid
11	0,695	0,468	Valid
12	0,619	0,468	Valid

13	0,67	0,468	Valid
14	0,793	0,468	Valid
15	0,798	0,468	Valid
16	0,748	0,468	Valid
17	0,689	0,468	Valid
18	0,708	0,468	Valid
19	0,672	0,468	Valid
20	0,672	0,468	Valid

Sumber: Diolah dari Data Hasil Uji Coba Angket Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap semua item pertanyaan angket kinerja guru, diketahui bahwa keseluruhan item pertanyaan memiliki  $r$  hitung melebihi  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5% sehingga dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan tersebut valid sehingga dapat digunakan untuk kelanjutan pengumpulan data.

**Tabel 22**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Kerja**

Nomor Item	Validitas		
	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,615	0,468	Valid
2	0,793	0,468	Valid
3	0,629	0,468	Valid
4	0,813	0,468	Valid
5	0,750	0,468	Valid
6	0,729	0,468	Valid
7	0,888	0,468	Valid

8	0,666	0,468	Valid
9	0,571	0,468	Valid
10	0,792	0,468	Valid
11	0,656	0,468	Valid
12	0,655	0,468	Valid
13	0,686	0,468	Valid
14	0,668	0,468	Valid
15	0,693	0,468	Valid
16	0,740	0,468	Valid
17	0,690	0,468	Valid
18	0,676	0,468	Valid
19	0,729	0,468	Valid
20	0,729	0,468	Valid

Sumber: Diolah dari Data Hasil Uji Coba Iklim Kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap semua item pertanyaan angket iklim kerja, diketahui bahwa keseluruhan item pertanyaan memiliki  $r$  hitung melebihi  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5% sehingga dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan tersebut valid sehingga dapat digunakan untuk kelanjutan pengumpulan data.

**Tabel 23**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan**

Nomor Item	Validitas		
	$r$ Hitung	$r$ Tabel	Keterangan
1	0,737	0,468	Valid
2	0,87	0,468	Valid

3	0,737	0,468	Valid
4	0,676	0,468	Valid
5	0,676	0,468	Valid
6	0,599	0,468	Valid
7	0,818	0,468	Valid
8	0,76	0,468	Valid
9	0,648	0,468	Valid
10	0,534	0,468	Valid
11	0,737	0,468	Valid
12	0,478	0,468	Valid
13	0,676	0,468	Valid
14	0,794	0,468	Valid
15	0,766	0,468	Valid
16	0,676	0,468	Valid
17	0,783	0,468	Valid
18	0,791	0,468	Valid
19	0,534	0,468	Valid
20	0,534	0,468	Valid

Sumber: Diolah dari Data Hasil Uji Coba Angket Kedisiplinan

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap semua item pertanyaan angket kedisiplinan, diketahui bahwa keseluruhan item pertanyaan angket kedisiplinan memiliki  $r$  hitung melebihi  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5%, sehingga dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan tersebut valid sehingga dapat digunakan untuk kelanjutan pengumpulan data.

### 3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mendapatkan data yang reliabel dari hasil angket uji coba butir angket yang valid. Suatu data dikatakan andal jika jawaban responden terhadap angket konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *cronbach alpha* menggunakan SPSS 22 for windows. Jika nilai *r alpha* positif dan lebih besar dari *r tabel*, maka butir yang diuji dinyatakan reliabel. Tetapi jika nilai *r alpha* lebih kecil dari *r tabel* atau bertanda negatif, maka butir yang diuji dinyatakan tidak reliabel.

Pengujian reliabilitas menggunakan pengukuran koefisien alpha dari Richardson yang rumusnya sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Koefisien alpha

$k$  = Variasi butir-butir

$a$  = Variasi total

Hasil rekapitulasi uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 22 for windows, dinyatakan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 24**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Koefisien Alpha	$r_{tabel}$	Keterangan
Iklm Kerja	0,952	0,444	Reliabel
Kedisiplinan	0,942	0,444	Reliabel
Kinerja Guru	0,936	0,444	Reliabel

Sumber: Diolah dari data hasil uji coba angket Kinerja Guru, Kedisiplinan dan Iklm Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan, koefisien alpha untuk variabel iklim kerja sebesar 0,952, kedisiplinan 0,942, sedangkan untuk kinerja guru sebesar 0,936. Keseluruhan nilai tersebut di atas batas nilai  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,5% yang berarti dapat diterima sehingga dapat dikatakan angket memenuhi kriteria reliabilitas.

#### 4. Uji Linearitas Data

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang diteliti mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau korelasi Pearson linear. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

- $H_0$  : Model korelasi Pearson tidak linear
- $H_a$  : Model korelasi Pearson linear

Kriteria uji :

- Jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima
- Jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_a$  diterima

Hasil perhitungan linearitas dengan menggunakan SPSS 22 for windows adalah sebagai berikut:

**Tabel 25**  
**Tabel ANOVA Uji Linearitas Variabel**  
**Iklim Kerja, Kedisiplinan dan Kinerja Guru**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Iklim Kerja Kinerja Guru	Between Groups	(Combined)	3788,778	26	145,722	4,419	,000
		Linearity	3412,533	1	3412,533	103,486	,000
		Deviation from Linearity	376,245	25	15,050	,456	0,970
	Within Groups		725,467	22	32,976		
	Total		4514,245	48			

Sumber: Diolah dari data Iklim Kerja, Kedisiplinan dan Kinerja Guru

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, diperoleh Probabilitas sebesar 0,970 lebih besar dari 0.05 ( $0,970 > 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  diterima, yang berarti antara variabel iklim kerja dan kinerja guru terhadap terdapat hubungan yang linear, sehingga dapat dijadikan sebagai acuan uji hipotesis dengan korelasi Pearson linear.

**Tabel 26**  
**Tabel ANOVA Uji Linearitas Variabel**  
**Kedisiplinan dan Kinerja Guru**

			df	Mean Square	F	Sig.
Kedisiplinan Kinerja Guru	Between Groups	(Combined)	22	167,026	5,172	,000
		Linearity	1	3024,779	93,661	,000
		Deviation from Linearity	21	649,800	30,943	,958
Within Groups		26	839,667	32,295		
Total		48	4514,245			

Sumber: Diolah dari Data Kedisiplinan dan Kinerja Guru



Berdasarkan tabel ANOVA di atas, diperoleh probabilitas sebesar 0.535 lebih besar dari 0.05 ( $0.535 > 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  diterima, yang berarti antara variabel Kedisiplinan dan Kinerja Guru linear, sehingga dapat dijadikan sebagai acuan uji hipotesis penelitian.

### **E. Pengujian Hipotesis**

Setelah data-data tentang Iklim kerja ( $X_1$ ), kedisiplinan ( $X_2$ ), dan kinerja guru ( $Y$ ) terkumpul, dan data-data tersebut memenuhi persyaratan uji analisis, maka tahap berikutnya adalah melakukan uji hipotesis sebagai berikut:

#### **1. Hubungan antara Iklim kerja dengan kinerja guru**

Hipotesis pertama dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$H_0$             Tidak ada Hubungan antara iklim kerja dengan kinerja guru

$H_a$             Ada Hubungan antara Iklim kerja dengan kinerja guru

Pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan antara iklim kerja dengan kinerja guru, dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi pearson. Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 22 for windows diperoleh hasil berikut:

**Tabel 27**  
**Korelasi antara Iklim Kerja dengan Kinerja Guru**

		Iklm Kerja	Kinerja Guru
Iklim Kerja	Pearson Correlation	1	0,869
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	49	

Sumber: Perhitungan Korelasi Perason dengan SPSS 22

Dari tabel di atas diketahui nilai korelasi iklim kerja dengan kinerja guru ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,869. dengan nilai sig. (2-tailed), sebesar 0,000 < dari 0.05. Hasil tersebut kemudian dibandingkan r tabel pada  $df = n - r =$  atau  $49 - 2 = 47$ . Selanjutnya pada  $df$  47 diperoleh  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,288. Dengan hasil tersebut diketahui bahwa  $r_{xy}$  sebesar 0,869 lebih besar dari r tabel, baik pada taraf signifikansi 5% atau  $0,288 < 0,869$ .

Selanjutnya untuk menguji apakah hasil perhitungan di atas menunjukkan hubungan signifikan antara iklim kerja dengan kinerja guru, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi sebagai berikut:

Ho : Koefisien korelasi tidak signifikan

Ha : Koefisien korelasi signifikan

Kriteria uji:

Taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ )

Tolak Ho dan terima Ha, jika nilai sig.  $> 0.05$

Tolak Ha dan terima Ho, jika nilai sig.  $\leq 0.05$

Berdasarkan nilai Sig. (2-tailed) pada tabel di atas, diketahui nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0.00. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti ada hubungan signifikan antara iklim kerja dengan kinerja guru. Kontribusi iklim kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat dari koefisien determinasi  $0,869^2 \times 100 = 75,59\%$ .

## 2. Hubungan antara Kedisiplinan dan Kinerja Guru

Hipotesis kedua dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- $H_0$  Tidak hubungan antara kedisiplinan dan kinerja guru
- $H_a$  Ada hubungan antara kedisiplinan dan kinerja guru

Pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan antara kedisiplinan dan kinerja guru menggunakan rumus korelasi pearson. Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 22 for windows diperoleh hasil berikut:

**Tabel 28**  
**Korelasi antara Kedisiplinan dan Kinerja Guru**

		Kedisiplinan	Kinerja Guru
Kedisiplinan	Pearson Correlation	1	0,819
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	49	

Sumber: Perhitungan Korelasi Perason dengan SPSS 22

Dari tabel di atas diketahui nilai korelasi kedisiplinan dan kinerja guru ( $r_{x_2 y}$ ) sebesar 0,819. dengan nilai sig. (2-tailed), sebesar  $0,000 <$

dari 0.05. Hasil tersebut kemudian dibandingkan r tabel pada  $df = n - r =$  atau  $49 - 2 = 47$ . Selanjutnya pada  $df$  47 diperoleh  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,288. Dengan hasil tersebut diketahui bahwa  $r_{xy}$  sebesar 0,819 lebih besar dari r tabel, baik pada taraf signifikansi 5% atau  $0,288 < 0,819$ .

Selanjutnya untuk menguji apakah hasil perhitungan di atas menunjukkan hubungan signifikan antara kedisiplinan dengan kinerja guru, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi sebagai berikut:

$H_0$  : Koefisien korelasi tidak signifikan

$H_a$  : Koefisien korelasi signifikan

Kriteria uji:

Taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ )

Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ , jika nilai sig.  $> 0.05$

Tolak  $H_a$  dan terima  $H_0$ , jika nilai sig.  $\leq 0.05$

Berdasarkan nilai Sig. (2-tailed) pada tabel di atas, diketahui nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0.00. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti ada hubungan signifikan antara kedisiplinan dengan kinerja guru. Kontribusi iklim kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat dari koefisien determinasi  $0,819 \times 100 = 67\%$ .

3. Hubungan antara Iklim Kerja, dan Kedisiplinan secara simultan dengan kinerja guru

Hipotesis ketiga dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak ada hubungan antara iklim kerja, dan kedisiplinan secara simultan dengan kinerja guru

Ha : Ada hubungan antara iklim kerja, dan kedisiplinan secara simultan dengan kinerja guru

Kriteria uji:

Terima H0 jika nilai sig. >0.05

Terima Ha jika nilai sig.  $\leq$ 0.05

Pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan antara iklim kerja, dan kedisiplinan secara simultan dengan kinerja guru, dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi ganda pearson. Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 22 for windows diperoleh hasil berikut:

**Tabel 29**  
**Korelasi antara antara antara Iklim Kerja dan Kedisiplinan secara Simultan dengan Kinerja Guru**

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	,912 <sup>a</sup>	0,832	0,825	4,053	0,832	114,373	2	46	0,000

Sumber: Hasil Pehitungan SPSS untuk Korelasi antara Iklim Kerja dan Kedisiplinan secara Simultan dengan Kinerja Guru

Dari tabel di atas diketahui korelasi antara iklim kerja, dan kedisiplinan secara simultan dengan kinerja guru dapat dilihat hasil R sebesar = 0,912. Kontribusi iklim kerja guru, dan kedisiplinan secara simultan terhadap kinerja guru sebesar  $R^2 \times 100\% = 83,2$  ditunjukkan dalam tabel di atas pada R Square = 0,832.

Selanjutnya untuk menguji apakah hasil perhitungan di atas menunjukkan hubungan signifikan antara iklim kerja, dan kedisiplinan secara simultan dengan kinerja guru, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi sebagai berikut:

Ho : Koefisien korelasi tidak signifikan

Ha : Koefisien korelasi signifikan

Kriteria uji:

Taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ )

Tolak Ho dan terima Ha, jika nilai sig. F change  $>0.05$

Tolak Ha dan terima Ho, jika nilai sig. F change  $\leq 0.05$

Berdasarkan nilai Sig. F change pada tabel di atas, diketahui nilai Sig F change sebesar 0.00. Dengan demikian Ha diterima dan H0 ditolak, yang berarti ada hubungan antara iklim kerja, dan kedisiplinan secara simultan dengan kinerja guru.

## **F. Pembahasan**

Hipotesis pertama dalam penelitian ini berbunyi: ada hubungan yang signifikan antara iklim kerja dan kinerja guru MA Darul A`mal Metro. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis tersebut dilakukan pengumpulan data melalui angket kepada 49 responden, yaitu guru MA Darul A`mal Kota Metro. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis statistik menggunakan teknik korelasi Pearson. Dari hasil perhitungan korelasi sederhana variabel iklim

kerja guru tentang dan kinerja diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.869, dengan koefisien determinasi sebesar 75,59. Kontribusi iklim kerja terhadap peningkatan kinerja guru sebesar 75,59%. Koefisien determinasi di atas dapat digunakan untuk melakukan prediksi bahwa peningkatan iklim kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru. Hal ini berarti bahwa, apabila iklim kerja bertambah, maka nilai rata-rata kinerja guru akan bertambah.

Hasil korelasi iklim kerja guru dan kinerja sebesar 0.869 di atas, selanjutnya diuji untuk mengetahui signifikansinya, sehingga dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi penelitian. Setelah dilakukan uji signifikansi dengan diketahui nilai probabilitas sig. sebesar 0.00, yang berarti ada hubungan signifikan antara iklim kerja dengan kinerja guru.

Hipotesis kedua dalam penelitian yaitu: ada hubungan signifikan antara kedisiplinan dan kinerja guru. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis tersebut dilakukan pengumpulan data dan pengujian hipotesis statistik dengan teknik korelasi Pearson. Dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa koefisien korelasi antara kedisiplinan dengan kinerja guru ( $r_{x_2.y}$ ) sebesar 0,819.

Kontribusi kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja guru ditunjukkan pada koefisien determinasi sebesar 67%. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan memberi kontribusi sebesar 67% terhadap kinerja guru. Dari hasil uji signifikansi diketahui nilai sig. sebesar 0.00 lebih kecil dari nilai probabilitas sig. 0,05, yang berarti bahwa ada hubungan signifikan antara kedisiplinan dengan kinerja guru. Perhitungan korelasi tersebut dapat

digunakan untuk melakukan prediksi bahwa peningkatan kedisiplinan diikuti dengan kinerja guru.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu: Ada hubungan yang signifikan antara iklim kerja, dan kedisiplinan secara simultan dengan kinerja guru MA Darul A`mal Kota Metro. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis tersebut dilakukan pengumpulan data dan pengujian hipotesis statistik dengan teknik korelasi Pearson multiple. Dari hasil perhitungan korelasi Pearson multiple diperoleh koefisien korelasi multiple antara iklim kerja, dan kedisiplinan dengan kinerja guru ( $r_{x_1,2,y}$ ) sebesar 0,912, dengan koefisien determinasi sebesar 83,2. Hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja dan kedisiplinan memberi kontribusi sebesar 83,2% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Dari hasil uji signifikansi dengan SPSS 22 diketahui nilai Sig. F change sebesar 0.00 lebih kecil dari nilai probabilitas sig. 0,05, yang berarti bahwa ada hubungan signifikan antara iklim kerja, kedisiplinan secara simultan dengan kinerja guru.

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kinerja yang ditunjukkan guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu pelaksanaan. Perilaku kerja yang ditunjukkan sesuai dengan standar profesi pendidikan.



Kinerja guru merupakan gambaran dari perilakunya dalam menjalankan tugas-tugas kependidikan, baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Tampilan kinerja tersebut dapat berupa kegiatan operasional dalam bentuk pembelajaran di kelas, penggunaan strategi belajar, pengelolaan kelas, dan kegiatan yang tidak berkaitan langsung dengan pembelajaran di kelas, tetapi kemajuan belajar siswa.

Kinerja guru yang ditunjukkan dapat diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang tentunya sudah dapat mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik. Seseorang akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. indikator kinerja guru mencakup kemampuan guru dalam menguasai bahan pelajaran, mengelola proses belajar mengajar, dan mengelola kelas.

Indikator kinerja guru juga mencakup kemampuan guru dalam menggunakan media atau sumber belajar, merencanakan program pengajaran, dan menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran. Secara umum indikator kinerja guru mengacu kepada 4 dimensi, yaitu: kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi guru dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja yang ditampilkan guru merupakan akumulasi dari faktor-faktor internal dan eksternal yang menggerakkan perilaku. Dalam hal ini iklim kerja dan kedisiplinan merupakan faktor yang mendukung tugas guru

dan pendorong perilaku kerja. Tampilan kinerja membutuhkan berbagai stimulus dari luar yang mendukung terwujudnya kinerja yang baik.

Iklm positif menampakkan aktivitas-aktivitas berjalan dengan harmonis dan dalam suasana yang damai, teduh yang memberikan rasa tenteram, nyaman kepada personalia pada umumnya dan guru khususnya. Iklim kerja adalah seperangkat karakteristik yang membedakan antara individu satu dengan individu lainnya yang dapat memengaruhi perilaku individu itu sendiri. Perilaku merupakan hasil dari hubungan antara individu dengan lingkungannya.

Iklm sekolah memegang peran penting, yang menunjukkan suasana kehidupan pergaulan di sekolah itu. Iklim kerja di sekolah menggambarkan kebudayaan, tradisi-tradisi, dan cara bertindak personalia yang ada di sekolah itu, khususnya kalangan guru-guru. iklim adalah hubungan timbal balik antara faktor faktor pribadi, sosial dan budaya yang memengaruhi sikap individu dan kelompok.

Terciptanya iklim positif di sekolah dapat terjadi bila terjalin hubungan yang baik dan harmonis antara seluruh warga sekolah. Iklim kerja di sekolah merupakan keadaan sekitar sekolah dan suasana nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik.

#### **F. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan penelitian merupakan kondisi yang tidak dapat dihindari oleh penulis dalam mengumpulkan data di lapangan, baik dikarenakan

kendala logistik, alat, literatur, waktu maupun teknik penelitian. Dalam penelitian ini masih terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan, walaupun penulis telah berupaya semaksimal mungkin dengan berbagai usaha untuk membuat hasil penelitian ini menjadi baik. Harapan penulis hasil penelitian ini dapat disempurnakan oleh peneliti lain yang meneliti dengan judul yang sama.

Adapun keterbatasan penelitian antara dikarenakan hal-hal sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya membahas iklim kerja dan kedisiplinan sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Sedangkan secara obyektif masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru, seperti faktor motivasi, kompensasi, sarana dan prasarana, dan sebagainya.
2. Sebelum melakukan penelitian, peneliti telah melakukan serangkaian uji coba instrument untuk mendapatkan instrumen yang valid dan reliabel. Namun demikian pengumpulan melalui angket ini masih ada kelemahan-kelemahan seperti jawaban yang kurang cermat, dan kurang sesuai dengan butir pertanyaan.
3. Keterbatasan dalam merumuskan indikator dan aspek-aspek yang akan diukur, sehingga kemungkinan tidak mengungkapkan secara lengkap aspek-aspek yang semestinya diukur.

4. Adanya hambatan peneliti dalam pengumpulan data melalui angket yang diisi oleh responden. Hal ini terjadi karena ada sebagian responden yang relatif lama mengumpulkan kembali angket yang dibagikan.
5. Keterbatasan dalam kemampuan menganalisis data, baik secara manual, maupun melalui alat bantuan software statistik.
6. Terlepas dari adanya keterbatasan di atas, namun hasil penelitian ini telah memberikan informasi bagi peningkatan kinerja guru, yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim kerja ( $X_1$ ) dan kedisiplinan ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan kinerja guru ( $Y$ ).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan analisa data dan pengujian hipotesis terhadap tiga variabel penelitian, yaitu Iklim kerja, kedisiplinan dan kinerja guru, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang signifikan antara iklim kerja dengan kinerja guru MA Darul A`mal Kota Metro. Dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa koefisien korelasi antara iklim kerja dengan kinerja guru ( $r_{x_1,y}$ ) sebesar 0.869, dengan koefisien determinasi sebesar 75,59%. Hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja memberi kontribusi sebesar 75,59% terhadap kinerja guru. Dari hasil uji signifikansi dengan SPSS 22 diketahui nilai sig. sebesar 0.00 lebih kecil dari nilai probabilitas sig. 0,05, yang berarti bahwa ada hubungan signifikan antara iklim kerja dengan kinerja guru.
2. Ada hubungan yang signifikan antara kedisiplinan dengan kinerja guru MA Darul A`mal Kota Metro. Dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa koefisien korelasi antara kedisiplinan dengan kinerja guru ( $r_{x_2,y}$ ) sebesar 0,819, dengan koefisien determinasi sebesar 67%. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan memberi kontribusi sebesar 67% terhadap kinerja guru. Dari hasil uji signifikansi dengan SPSS 22 diketahui nilai

sig.sebesar 0.00 lebih kecil dari nilai probabilitas sig. 0,05, yang berarti bahwa ada hubungan signifikan antara kedisiplinan dengan kinerja guru.

3. Ada hubungan yang signifikan antara iklim kerja, dan kedisiplinan secara simultan dengan kinerja guru MA Darul A`mal Kota Metro. Dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa koefisien korelasi multiple antara iklim kerja, dan kedisiplinan dengan kinerja guru ( $r_{x_1,2,y}$ ) sebesar 0,912, dengan koefisien determinasi sebesar 83,2. Hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja dan kedisiplinan memberi kontribusi sebesar 83,2% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Dari hasil uji signifikansi dengan SPSS 22 diketahui nilai Sig. F change sebesar 0.00 lebih kecil dari nilai probabilitas sig. 0,05, yang berarti bahwa ada hubungan signifikan antara iklim kerja, kedisiplinan secara simultan dengan kinerja guru.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka implikasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara iklim kerja dan kinerja guru. Hal ini mengandung implikasi kedepannya guru dan instansi terkait agar meningkatkan kondusifitas iklim kerja, terutama pada aspek Hubungan antara warga sekolah, komite sekolah dan wali murid mendukung pelaksanaan pembelajaran di sekolah.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara kedisiplinan dan kinerja guru. Hal ini mengandung implikasi kedepannya

guru dan instansi terkait agar meningkatkan kedisiplinan, terutama pada aspek Penyampaian materi pelajaran yang saya berikan sesuai target yang ditetapkan dalam kurikulum.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara iklim kerja dan kedisiplinan secara simultan dengan kinerja guru. Hal ini mengandung implikasi kedepannya guru dan instansi terkait agar meningkatkan iklim kerja dan kedisiplinan. Aspek kinerja guru yang perlu ditingkatkan adalah melaksanakan penelitian tindakan kelas untuk memperoleh umpan balik dalam memperbaiki proses pembelajaran.

### **C. Saran**

Berdasarkan implikasi penelitian di atas, diajukan beberapa saran yang sekiranya dapat dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja guru sebagai berikut:

1. Iklim kerja di MA Darul A`mal Metro perlu ditingkatkan terutama pada aspek hubungan antara warga sekolah, komite sekolah dan wali murid mendukung pelaksanaan pembelajaran di sekolah, aktivitas program pendidikan di sekolah memberikan rasa tenteram dan nyaman kepada siswa, hubungan antara guru dengan peserta didik mendukung proses pembelajaran yang interaktif.
2. Kedisiplinan kerja di MA Darul A`mal perlu ditingkatkan terutama pada aspek berkoordinasi dengan pimpinan sekolah dalam melaksanakan tugas mengajar, penyampaian materi pelajaran yang saya berikan sesuai target

yang ditetapkan dalam kurikulum, menambah alokasi waktu di luar jam belajar reguler, untuk menyelesaikan penyampaian materi pelajaran

3. Kinerja guru MA Darul A`mal perlu ditingkatkan terutama pada aspek menerapkan hasil penelitian untuk meningkatkan hasil pembelajaran pada mata pelajaran yang diajar, melaksanakan penelitian tindakan kelas untuk memperoleh umpan balik dalam memperbaiki proses pembelajaran, dan melaksanakan tugas yang berkaitan dengan administrasi sekolah dengan baik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abu al-Fida` Ismail Ibn Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir*, Juz 4, Alih Bahasa Bahrun Abu Bakar, Bandung: Sinar Baru algesindo, 2000
- Agus Sutoyo, *Kiat Sukses Prof. Humbing*, Jakarta: Prestasi Insani Indonesia, 2005
- Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010
- Arini T. Soemahidwidjojo, *Panduan Praktis Menyusun KPI Key Performance Indicator*, Jakarta: Raih Asa Sukses, 2015
- Astrid Permata Putri, *Kontribusi Iklim Kerja Terhadap Kreativitas Guru*, Jurnal Administrasi Pendidikan, Volume 3, Nomor 1, Juni 2015
- Buchari Alma, *Guru Profesional*, Bandung: Alfabeta, 2010
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial*, Surabaya: Airlangga University Press, 2001
- Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI, *Undang-undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*, Jakarta: 2010
- Edi Kusnadi, *Metodologi Penelitian Praktis*, Jakarta: Ramayana Pers, 2005
- Elizabeth B. Hurlock, *Perkembangan Anak Jilid 2*, alih bahasa Meitasari Tjandrasa, Jakarta: Erlangga, 1993
- E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013
- , *Implementai Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013
- , *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013
- Hamzah B Uno, *Profesi Kependidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012
- Hasan Syihatah dan Zainab an-Najjar, *Mu`jam Mustolah at-Tarbawiyah wa Nafsiyyah* Kairo: ad-Dar al-Misriyyah, 2003
- Indah puji hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Yogyakarta: Laksana, 2014

- Indra Bastian, *Akutasnsi Sektor Publik Suatu pengantar*, Surabaya: Gelora Aksara Pratama, 2006
- Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru*, Jakarta: Kencana, 2011
- Kunandar, *Guru Profesional, Implementai KTSP, dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: Rajawali Press, 2009
- Muhammad Nazir, *Metode Penelitian, Metode Penelitian* Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009
- Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Bandung: Rosda Karya, 1997
- Malayau S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyana Z. *Rahasia Menjadi Guru Hebat*, Jakarta: Grasindo, 2013
- Ondi Saondi, dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: Ferika Aditama, 2010
- Pandi Efendi, *Concept & Indikator Human Resources Management for Management Research*, Yogyakarta: Depublish, 2016
- Singgih D. Gunarsa, *Psikologi untuk Membimbing*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005
- , *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*, Jakarta: Gunung Mulia, 2006
- Soegeng Prijodarminto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2004
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitaif dan Kualitatif, dan R&D*, Bandung:Alfabeta,2009
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian, Edisi Revisi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- , *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Suyanto, dan Ahmad Jihad, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Esensi, 2013
- Wina Sanjaya, *Pembelajaran dalam Implementai Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Kencana, 2008
- Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2007

## Lampiran 1. Alat Pengumpulan Data

### **PENGARUH IKLIM KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU MA DARUL A`MAL METRO**

#### **1. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : ..... (boleh tidak diisi)  
Jabatan/Tugas : .....  
Masa Kerja : .....  
Jenis Kelamin :  Laki-Laki,  Perempuan

#### **PENGANTAR**

1. Angket ini ditujukan kepada Saudara dengan maksud untuk mendapatkan informasi sehubungan dengan penelitian tentang pengaruh iklim kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru Ma Darul A`Mal Metro.
1. Informasi yang diperoleh dari saudara sangat berguna untuk menganalisa iklim kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru.
2. Data yang didapatkan dari jawaban saudara, semata-mata untuk kepentingan penelitian
3. Jawaban yang saudara berikan tidak akan mempengaruhi nama baik saudara

#### **PETUNJUK PENGISIAN**

1. Mohon saudara membaca terlebih dahulu pernyataan dalam angket sebelum memberi jawaban.
2. Dalam setiap pernyataan, pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan saudara, kemudian berilah tsaudara (√) pada kolom yang tersedia.
3. Mohon setiap pernyataan dapat diisi seluruhnya dengan alah satu jawaban di bawah ini:  
SL = Selalu    SR = Sering    P = Pernah    HTP = Hampir Tidak Pernah  
TP = Tidak Pernah

### A. Angket untuk Mengetahui Kinerja Guru

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		S L	S R	P	H TP	T P
1	Sebelum mengajar saya mempersiapkan bahan ajar untuk memperoleh pemahaman yang memadai terhadap materi yang diajarkan					
2	Proses belajar mengajar yang saya kelola di kelas dapat menarik minat belajar siswa					
3	Dalam mengajar saya menggunakan media dan sumber belajar yang menarik bagi siswa					
4	Saya berdiskusi dengan guru lain untuk menambah kompetensi pedagogik saya					
5	Saya mencari berbagai sumber belajar yang relevan untuk menambah penguasaan materi pelajaran					
6	Saya mengikuti seminar, work shop dan kegiatan guru profesi untuk menambah wawasan landasan pendidikan					
7	Saya merencanakan program pembelajaran dalam bentuk silabus, dan RPP					
8	Saya Mengelola interaksi belajar mengajar yang mendorong siswa belajar aktif					
9	Saya melakukan penilaian hasil belajar siswa setelah selesai penyampaian satu kompetensi dasar					

10	Setelah evaluasi pembelajaran, saya memberi penilaian hasil belajar siswa dan membagikan kepada siswa					
11	Saya mengimplementasikan hasil evaluasi belajar untuk peningkatan kualitas pembelajaran.					
12	Hasil evaluasi belajar saya gunakan sebagai umpan balik perbaikan program pembelajaran					
13	Dalam mengajar saya menggunakan berbagai metode yang bervariasi dan menarik minat belajar siswa.					
14	Pemilihan metode pembelajaran berdasarkan analisis kebutuhan belajar siswa					
15	Saya memberikan bimbingan kepada peserta didik untuk mencapai tujuan belajar					
16	Saya melakukan pembelajaran remedial kepada peserta didik yang belum tuntas					
17	Saya melaksanakan tugas yang berkaitan dengan administrasi sekolah dengan baik					
18						
19	Saya melaksanakan penelitian tindakan kelas untuk memperoleh umpan balik dalam memperbaiki proses pembelajaran					
20	Saya menerapkan hasil penelitian untuk meningkatkan hasil pembelajaran pada mata pelajaran yang saya ajar					

## B. Angket untuk Mengetahui Iklim Sekolah

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		S L	S R	P	H TP	T P
1	Iklim di sekolah saya menunjukkan hubungan yang akrab diantara sesama guru					
2	Iklim di sekolah saya menunjukkan Hubungan yang akrab diantara guru dan siswa					
3	Iklim di sekolah saya menunjukkan hubungan yang akrab anatar guru dan kepala sekolah					
4	Di sekolah tempat saya mengajar, tercipta suasana kegotong royongan antara sesama guru					
5	Di sekolah tempat saya mengajar, tercipta suasana kekeluargaan yang menunjang pelaksanaan tugas pendidik					
6	Di sekolah tempat saya mengajar, sarana dan fasilitas mendukung pelaksanaan tugas mengajar					
7	Di sekolah tempat saya mengajar, permasalahan yang timbul diselesaikan secara musyawarah					
8	Pimpinan sekolah saya mengambil kebijakan berdasarkan musyawarah dan kekeluargaan					
9	Kebijakan penting dan strategis diputuskan berdasarkan prinsip-prinsip demokratis					

10	Aktivitas pembelajaran di sekolah berjalan dengan harmonis					
11	Aktivitas program pendidikan di sekolah berjalan dalam suasana yang damai					
12	Aktivitas program pendidikan di sekolah memberikan rasa tenteram dan nyaman kepada guru					
13	Aktivitas program pendidikan di sekolah berjalan secara kondusif dan menyenangkan					
14	Aktivitas program pendidikan di sekolah memberikan rasa tenteram dan nyaman kepada siswa					
15	Hubungan antara kepala sekolah dengan guru mendukung pencapaian visi dan misi sekolah					
16	Hubungan antara kepala sekolah dengan guru mendorong semangat mengajar guru					
17	Hubungan antara kepala sekolah dengan guru mendukung pencapaian tujuan pendidikan di sekolah					
18	Hubungan antara guru dengan pegawai tata usaha membantu tugas-tugas mengajar guru					
19	Hubungan antara guru dengan peserta didik mendukung proses pembelajaran yang interaktif					
20	Hubungan antara warga sekolah, komite sekolah dan wali murid mendukung pelaksanaan pembelajaran di sekolah					

### C. angket untuk Mengetahui Kedisiplinan Guru

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		S L	S R	P	H TP	T P
1	Saya mengajar tepat waktu sesuai dengan pembagian tugas jam mengajar					
2	Jika saya tidak mengajar tepat waktu, saya meminta izin kepada pimpinan					
3	Saya pulang dari sekolah setelah selesainya semua tugas di sekolah					
4	Saya merencanakan alokasi waktu pembelajaran berdasarkan RPP					
5	Waktu mengajar saya gunakan sebaik-baiknya untuk menjalankan tugas					
6	Saya memanfaatkan alokasi waktu yang tersedia untuk mencapai tujuan pembelajaran					
7	Alokasi waktu yang tersedia mencukupi untuk menyampaikan materi dalam RPP					
8	Saya tidak alpa mengajar sesuai dengan pembagian jam mengajar					
9	Jika saya terpaksa alpa mengajar, maka saya memberi tugas kepada siswa					
10	Jika saya terpaksa alpa mengajar, maka saya meminta guru lain untuk menggantikannya					



11	Saya mengerjakan tugas sebagai guru sesuai dengan peraturan yang ditetapkan sekolah					
12	Saya melaksanakan semua peraturan sekolah yang ditetapkan					
13	Saya melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan kepada saya dengan baik					
14	Saya berkoordinasi dengan pimpinan sekolah dalam melaksanakan tugas mengajar					
15	Penyampaian materi pelajaran yang saya berikan sesuai target yang ditetapkan dalam kurikulum					
16	Ketuntasan belajar siswa yang saya ajar sesuai dengan target yang ditetapkan sekolah					
17	Saya menambah alokasi waktu di luar jam belajar reguler, untuk menyelesaikan penyampaian materi pelajaran					
18	Saya menulis hasil pengelolaan pembelajaran dalam buku jurnal guru					
19	Saya melaporkan hasil pengelolaan pembelajaran dalam buku jurnal guru kepada kepala sekolah					
20	Saya menggunakan laporan di buku jurnal guru sebagai bahan perbaikan mengajar					

## **2. Observasi**

- 1 Kehadiran guru di sekolah
- 2 Ketepatan guru masuk kelas
- 3 Aktivitas guru mengajar di kelas
- 4 Aktivitas guru di luar kelas
- 5 Interaksi antara sesama guru
- 6 Interaksi antara guru dengan pimpinan sekolah
- 7 Interaksi antara guru dan siswa
- 8 Interaksi antara semua warga sekolah

### **3. Dokumentasi**

1. Sejarah berdirinya MA Darul a`mal Kota Metro
2. Visi dan misi MA Darul a`mal Kota Metro
3. Data guru MA Darul a`mal Kota Metro
4. Data Peserta didik MA Darul a`mal Kota Metro
5. Struktur organisasi MA Darul a`mal Kota Metro
6. Daftar Hadir guru MA Darul a`mal Kota Metro

Metro, 6 Februari 2017  
Penulis

Toni Wijaya  
NIM. 1504641

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Hj. Ida Umami, M.Pd, Kons  
NIP. 197406071998032002

Dr. H. Khoirurrijal, MA  
NIP: 19730321 2003121 002

Lampiran 2  
 Hasil Angket Iklim Kerja

Tabel 30  
 Hasil Angket Iklim Kerja

No.	Butir Angket Iklim Kerja																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	82
2	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	3	3	76
3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	3	70
4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	1	55
5	3	4	4	4	3	5	5	3	4	2	4	4	3	2	4	3	3	2	3	3	65
6	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	61
7	3	4	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1	48
8	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	3	3	2	5	4	78
9	3	4	4	4	5	4	4	3	4	2	3	2	5	3	4	4	4	3	2	4	68
10	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	2	2	3	4	3	3	69
11	4	4	4	4	3	2	4	3	4	2	3	4	4	3	4	5	2	4	3	2	64
12	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	66
13	2	4	4	2	5	4	2	2	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	55
14	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	82
15	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	3	71
16	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	3	79
17	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	3	69
18	3	4	5	4	3	5	5	3	4	2	4	3	3	2	2	3	3	2	4	3	64
19	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	60
20	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	3	70
21	5	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	3	2	4	3	3	2	5	3	69
22	3	4	4	4	3	5	5	3	4	2	4	4	3	2	5	3	3	2	3	3	66
23	2	4	4	2	5	4	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	1	52
24	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	82
25	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	1	75
26	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	80
27	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	3	74
28	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	88
29	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	73
30	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	1	3	3	65
31	3	4	4	4	3	4	4	3	4	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	57
32	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	1	70
33	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	57
34	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	2	2	58
35	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3	3	75
36	3	4	4	4	5	3	4	3	4	2	3	2	5	3	4	4	4	3	2	4	67
37	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	82
38	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	80
39	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	59
40	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	2	3	3	64
41	3	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	54
42	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3	3	75
43	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	82
44	5	4	5	4	3	4	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	60
45	2	5	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	5	3	4	3	1	62
46	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	71
47	2	4	4	2	5	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	53
48	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3	3	76
49	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	3	71
Σ	204	192	202	186	196	191	187	177	190	162	166	175	189	151	174	195	158	159	156	143	3553

Lampiran 3  
 Hasil Angket Kedisiplinan

Tabel 31  
 Hasil Angket Kedisiplinan

No.	Butir Angket Kedisiplinan																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	5	5	3	84
2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	5	3	80
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5	3	72
4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	61
5	3	3	3	4	4	5	5	3	4	2	4	5	3	2	2	3	2	3	3	3	66
6	3	2	3	4	4	5	5	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	63
7	2	2	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	48
8	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	5	3	80
9	2	3	3	4	4	5	5	3	4	2	2	5	3	2	4	3	2	3	3	3	65
10	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	5	4	3	4	2	5	3	4	72
11	4	3	3	4	4	5	3	3	4	2	4	5	3	2	2	3	2	3	3	3	65
12	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	5	4	3	4	2	5	3	4	73
13	3	2	2	4	2	4	2	2	3	2	4	3	3	2	2	3	2	5	2	3	55
14	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	3	84
15	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	3	76
16	3	3	5	5	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	3	5	5	3	82
17	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	5	4	3	4	2	5	3	4	71
18	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	63
19	2	2	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	59
20	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	4	4	5	3	75
21	4	3	4	4	4	5	5	3	4	2	4	5	3	2	2	3	3	3	3	3	69
22	2	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	60
23	3	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	49
24	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	5	3	80
25	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	2	3	3	1	3	4	4	3	3	65
26	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	3	78
27	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	2	2	1	3	3	4	3	3	3	60
28	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	5	3	83
29	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	5	4	3	4	2	5	3	4	72
30	2	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	60
31	3	2	2	4	2	4	2	2	3	2	4	3	3	2	2	3	2	5	2	3	55
32	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	5	3	3	4	2	5	3	4	71
33	3	2	2	4	2	4	2	2	3	2	4	3	3	2	2	3	2	5	2	3	55
34	3	2	2	4	2	4	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	2	5	2	3	53
35	2	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	59
36	4	3	3	4	4	5	5	3	4	2	4	5	3	2	1	3	2	3	3	3	66
37	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	1	2	3	2	3	3	2	48
38	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	5	3	80
39	3	2	2	4	2	4	2	2	3	2	4	3	3	2	2	3	2	5	2	3	55
40	3	2	3	4	4	5	5	3	4	2	4	2	3	1	5	3	3	3	3	3	65
41	3	2	2	4	1	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	5	2	3	54
42	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	5	5	3	78
43	3	2	2	4	2	4	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2	3	54
44	4	2	3	4	4	5	5	3	4	2	4	2	3	1	5	3	3	3	3	3	66
45	3	2	2	4	3	4	2	2	3	2	4	3	3	2	2	3	2	5	3	3	57
46	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	5	3	75
47	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	53
48	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	3	76
49	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	5	3	78
Σ	147	137	162	187	173	204	181	143	180	141	161	174	174	132	135	181	136	199	172	149	3268

Lampiran 4  
 Hasil Angket Kinerja Guru

Tabel 32  
 Hasil Angket Kinerja Guru

No.	Butir Angket Kinerja Guru																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	2	4	3	3	4	5	3	4	5	4	79
2	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	79
3	3	5	3	4	5	3	5	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	67
4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	60
5	3	5	3	4	5	3	5	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	65
6	3	5	3	4	5	3	5	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	67
7	3	2	3	2	4	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	49
8	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	4	3	3	4	5	3	4	3	4	79
9	3	5	3	4	5	3	5	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	67
10	3	5	3	4	5	3	5	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	69
11	3	5	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2	4	1	67
12	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	2	4	5	3	2	3	3	2	67
13	2	3	5	2	4	2	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	3	2	58
14	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	3	3	4	3	3	4	3	4	80
15	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	74
16	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	5	3	3	4	5	3	4	5	3	82
17	3	5	3	3	5	3	5	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2	2	3	68
18	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	65
19	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	61
20	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	73
21	3	5	3	4	5	3	5	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	70
22	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	1	3	4	3	5	3	3	2	65
23	3	2	3	2	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	50
24	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	85
25	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	3	78
26	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	82
27	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	75
28	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	85
29	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	75
30	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	65
31	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	1	63
32	3	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	2	5	4	4	4	3	3	3	73
33	3	3	4	3	5	3	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	58
34	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	60
35	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	78
36	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	59
37	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	75
38	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	3	4	82
39	4	3	4	4	5	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	1	57
40	3	5	3	4	5	3	5	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	65
41	2	3	5	2	4	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	53
42	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	5	3	4	3	4	74
43	2	3	4	2	4	2	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	55
44	3	5	3	4	5	3	5	3	4	4	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	64
45	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	55
46	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	75
47	3	2	3	2	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	52
48	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	74
49	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	79
Σ	185	195	184	184	216	161	191	175	196	183	157	198	162	169	165	197	162	169	161	157	3357

Lampiran 5.  
 Hasil Uji Coba Angket Iklim Kerja

Tabel 33  
 Hasil Uji Coba Angket Iklim Kerja

No.	Nomor Butir Angket																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	4	3	5	3	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	75
2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	49
3	4	3	3	5	5	5	4	5	5	3	3	3	4	5	5	5	4	4	3	3	81
4	3	2	2	4	4	5	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	66
5	3	2	2	3	3	5	3	4	4	2	2	2	3	3	4	3	3	4	2	2	59
6	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	5	5	3	3	74
7	3	2	2	3	3	5	3	4	4	2	2	2	3	4	4	3	4	4	2	2	61
8	3	3	5	3	3	5	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	5	4	3	3	69
9	3	2	2	3	3	5	3	4	4	2	2	1	3	4	2	3	3	4	1	1	55
10	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	51
11	3	2	2	3	3	5	3	4	4	2	2	2	3	4	4	3	4	4	2	2	61
12	3	2	2	3	3	5	3	4	4	2	2	2	3	4	4	3	4	4	2	2	61
13	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	49
14	4	3	3	5	5	5	4	5	5	2	3	2	5	5	5	5	4	4	2	2	78
15	3	2	2	3	3	5	3	4	4	2	2	1	3	4	4	3	4	4	1	1	58
16	3	3	5	3	3	5	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	5	4	3	3	70
17	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	49
18	4	3	3	5	5	5	4	5	5	3	3	3	4	5	5	5	4	4	3	3	81
19	3	2	2	4	4	5	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	66
20	3	2	2	3	3	5	3	4	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	2	2	60
$\Sigma$	62	48	52	71	69	92	62	77	78	46	46	45	67	78	74	69	76	73	44	44	1273

Lampiran 6.  
 Hasil Uji Coba Angket Kedisiplinan

Tabel 34  
 Hasil Uji Coba Angket Kedisiplinan

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	$\Sigma$
1	4	4	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	69
2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	47
3	3	3	3	5	5	3	4	5	5	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	75
4	3	2	2	4	4	2	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	62
5	3	2	2	3	3	2	3	4	4	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	54
6	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	5	5	3	3	71
7	3	2	2	3	3	2	3	4	4	2	2	2	3	4	4	3	4	4	2	2	58
8	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	66
9	3	2	2	3	3	1	3	4	4	2	2	1	3	4	2	3	3	4	1	1	51
10	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	49
11	3	2	2	3	3	2	3	4	4	2	2	2	3	4	4	3	3	3	2	2	56
12	3	2	2	3	3	2	3	4	4	2	2	2	3	4	4	3	2	2	2	2	54
13	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	48
14	2	3	3	5	5	2	4	5	5	2	2	2	3	5	5	4	4	4	2	2	69
15	3	2	2	3	3	1	3	4	4	2	2	1	3	4	4	3	4	4	1	1	54
16	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	66
17	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	47
18	4	3	3	5	5	3	4	5	5	3	3	3	4	5	5	5	4	4	3	3	79
19	3	2	2	4	4	2	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	62
20	3	2	2	3	3	2	3	4	4	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	54



Lampiran 7.  
 Hasil Uji Coba Angket Kinerja Guru

Tabel 35  
 Hasil Uji Coba Angket Kinerja Guru

No.	Nomor Butir Angket																				Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	2	2	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	67
2	1	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	46
3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	3	3	2	5	5	5	5	4	4	3	3	80
4	2	2	2	4	4	5	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	66
5	2	2	2	3	3	5	3	4	4	2	2	2	3	3	4	3	3	4	2	2	58
6	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	5	5	3	3	75
7	2	2	2	3	3	5	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	2	62
8	5	2	5	3	3	5	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	5	4	3	3	71
9	2	2	2	3	3	5	3	4	4	1	2	2	3	4	2	3	3	4	1	1	54
10	1	1	1	3	3	3	2	3	3	2	1	1	3	4	3	3	3	2	2	2	46
11	2	2	2	3	3	5	3	4	4	2	2	2	3	4	4	3	4	4	2	2	60
12	2	2	2	3	3	5	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	2	62
13	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	47
14	3	3	3	5	5	5	4	5	5	2	3	2	5	5	5	5	4	4	2	2	77
15	2	2	2	3	3	5	3	4	4	1	2	4	3	4	4	3	4	4	1	1	59
16	5	2	5	3	3	5	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	5	4	3	3	72
17	3	2	3	4	4	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	4	4	4	2	2	60
18	2	2	2	3	3	5	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	2	62
19	1	1	1	3	3	3	2	2	3	2	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	44
20	3	3	3	5	5	4	4	5	5	2	3	2	5	5	5	5	4	4	2	2	76
Σ	49	41	49	69	69	88	62	75	76	43	42	54	69	79	74	69	77	73	43	43	1244

Lampiran 8

Hasil Uji Relibilitas Angket Iklim Kerja

Tabel 36

Hasil Uji Coba Angket Iklim Kerja

<b>Item-Total Statistics</b>				
Nomor Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	60,55	96,050	0,865	0,947
2	61,25	100,513	0,763	0,949
3	61,05	98,787	0,519	0,954
4	60,10	96,411	0,798	0,948
5	60,20	98,695	0,713	0,949
6	59,05	98,787	0,648	0,950
7	60,55	96,050	0,865	0,947
8	59,80	99,011	0,706	0,949
9	59,75	100,408	0,717	0,949
10	61,35	103,082	0,705	0,950
11	61,35	103,397	0,670	0,950
12	61,40	102,147	0,579	0,951
13	60,30	102,116	0,638	0,950
14	59,75	99,776	0,769	0,949
15	59,95	95,418	0,763	0,949
16	60,20	98,695	0,713	0,949
17	59,85	100,450	0,652	0,950
18	60,00	97,789	0,663	0,950
19	61,45	101,734	0,637	0,950
20	61,45	101,734	0,637	0,950

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,952	20

Lampiran 9

Hasil Uji Reliabilitas Angket Kedisiplinan

Tabel 37

Hasil Uji Coba Angket Kedisiplinan

<b>Item-Total Statistics</b>				
Nomor Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	56,70	87,695	0,575	0,940
2	57,15	85,503	0,769	0,937
3	56,95	83,208	0,560	0,942
4	56,00	82,000	0,781	0,936
5	56,10	83,884	0,712	0,938
6	57,35	86,029	0,697	0,938
7	56,50	83,000	0,871	0,935
8	55,70	85,274	0,620	0,939
9	55,70	87,379	0,521	0,941
10	57,25	87,355	0,773	0,938
11	57,40	89,832	0,634	0,940
12	57,30	86,642	0,615	0,939
13	56,40	86,884	0,652	0,939
14	55,70	86,116	0,626	0,939
15	55,90	83,358	0,641	0,939
16	56,20	86,274	0,710	0,938
17	56,15	84,029	0,642	0,939
18	56,30	82,011	0,613	0,941
19	57,35	86,029	0,697	0,938
20	57,35	86,029	0,697	0,938

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,942	20

Lampiran 10

Hasil Uji Reliabilitas Angket Kinerja Guru

Tabel 38

Hasil Uji Coba Angket Kinerja Guru

<b>Item-Total Statistics</b>				
Nomor Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	59,75	103,461	0,683	0,933
2	60,15	109,503	0,855	0,930
3	59,75	103,461	0,683	0,933
4	58,75	109,987	0,636	0,933
5	58,75	109,987	0,636	0,933
6	57,80	108,589	0,536	0,935
7	59,10	107,147	0,792	0,930
8	58,45	107,208	0,725	0,931
9	58,40	110,358	0,604	0,933
10	60,05	114,155	0,494	0,935
11	60,10	110,726	0,709	0,932
12	59,50	109,737	0,389	0,940
13	58,75	109,987	0,636	0,933
14	58,25	110,513	0,772	0,931
15	58,50	106,895	0,730	0,931
16	58,75	109,987	0,636	0,933
17	58,35	109,608	0,757	0,931
18	58,55	106,261	0,758	0,930
19	60,05	114,155	0,494	0,935
20	60,05	114,155	0,494	0,935

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,936	,950	20

Lampiran 11

Output SPSS 22 Perhitungan Regresi Iklim Kerja dan Kinerja Guru

Tabel 39  
Output SPSS 22 Perhitungan Regresi Iklim Kerja dan Kinerja Guru

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,613	4,930		1,950	0,057
	iklimkerja	0,812	0,067	0,869	12,066	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3412,533	1	3412,533	145,582	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1101,711	47	23,441		
	Total	4514,245	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Iklim Kerja

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	,869 <sup>a</sup>	0,756	0,751	4,842	0,756	145,582	1	47	0,000

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja

Lampiran 12

Output SPSS 22 Perhitungan Regresi Kedisiplinan dan Kinerja Guru

Tabel 40  
Output SPSS 22 Perhitungan Regresi Kedisiplinan dan Kinerja Guru

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,336	5,198		3,527	0,001
	Kedisiplinan	0,752	0,077	0,819	9,770	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3024,779	1	3024,779	95,447	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1489,466	47	31,691		
	Total	4514,245	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan

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	,819 <sup>a</sup>	0,67	0,663	5,629	0,67	95,447	1	47	0

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan

Lampiran 13

Output SPSS 22 Perhitungan Regresi Iklim Kerja, Kedisiplinan dan Kinerja Guru

Tabel 41

Output SPSS 22 Perhitungan Regresi Iklim Kerja, Kedisiplinan dan Kinerja Guru

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,633	4,268		1,086	0,283
	Iklimkerja	0,543	0,081	0,582	6,682	0,000
	Kedisiplinan	0,367	0,080	0,399	4,588	0,000

a. Dependent Variable: Kinerjaguru

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3758,436	2	1879,218	114,373	,000 <sup>b</sup>
	Residual	755,809	46	16,431		
	Total	4514,245	48			

a. Dependent Variable: Kinerjaguru  
b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Iklimkerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,912 <sup>a</sup>	0,833	0,825	4,053

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Iklimkerja

# OUTLINE

## DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL DEPAN .....	
HALAMAN PENGESAHAN .....	
ABSTRACT .....	
SURAT PERNYATAAN .....	
PEDOMAN LITERASI.....	
KATA PENGANTAR.....	
HALAMAN MOTTO .....	
DAFTAR ISI.....	
DAFTAR TABEL.....	
DAFTAR GAMBAR .....	
DAFTAR LAMPIRAN.....	

### BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah.....
- B. Identifikasi Masalah.....
- C. Pembatasan Masalah .....
- D. Perumusan Masalah .....
- E. Tujuan Penelitian .....
- F. Manfaat Penelitian .....

### BAB II LANDASAN TEORI

- A. Kinerja Guru .....
- 1. Pengertian Kinerja Guru.....
- 2. Indikator Kinerja Guru .....
- 3. Kompetensi Pendukung Kinerja Guru.....
- 4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru .....



B. Iklim Kerja .....	
1. Pengertian Iklim Kerja .....	
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja .....	
3. Indikator Iklim Kerja di Sekolah .....	
C. Kedisiplinan .....	
1. Pengertian Kedisiplinan.....	
2. Tujuan dan Fungsi Kedisiplinan .....	
3. Indikator Disiplin Kerja Guru .....	
4. Unsur dan Macam-macam Kedisiplinan .....	
5. Model Pembinaan Disiplin .....	
D. Pengaruh Iklim Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru.....	
1. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru.....	
2. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru.....	
3. Pengaruh Iklim Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru.....	
E. Kerangka Berpikir dan Paradigma .....	
1. Kerangka Berpikir.....	
2. Paradigma .....	
G. Hipotesis .....	

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Rancangan Penelitian.....	
B. Populasi, dan Sampel Penelitian .....	
C. Definisi Operasional Variabel .....	
D. Instrumen Penelitian .....	
E. Uji coba Instrumen .....	
F. Analisis Data .....	

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Temuan Umum .....	
1. Sejarah Singkat.....	
2. Kondisi Guru .....	
3. Kondisi Sarana Prasana.....	

B. Temuan Khusus .....  
1. Pernyataan Pengujian Analisis .....  
2. Analisis Data Hasil Penelitian.....  
3. Uji Hipotesis.....  
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

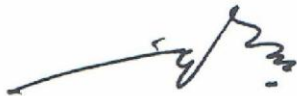
A. Kesimpulan.....  
B. Implikasi.....  
C. Saran.....

**DAFTAR PUSTAKA.....**

**LAMPIRAN LAMPIRAN.....**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....**

Pembimbing 1



Dr. Hj. Ida Umami, M.Pd, Kons  
NIP. 197406071998032002

Pembimbing 2



Dr. H. Khoirurrijal, MA  
NIP: 19730321 2003121 002



KEMENTERIAN AGAMA  
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iring Mulyo Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507. Fax. (0725) 47296. Email: ppsstainmetro@yahoo.com Website: www.stainmetro.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Toni Wijaya  
NPM : 1504641

Jurusan/Prodi : Tarbiyah/PAI  
Semester/TA : IV/2017

No	Hari Tanggal	Pembimbing 2	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	5/2017 5	✓	Perbaiki, bab IV - V : a) Setiap Tabel diberi penjelasan . b) Lengkapi Abstrak bahasa Asing (Inggris/ Arab) c) Daftar lampiran diperbaiki, serta kembangkan angket ketiga variabel .	

Ketua Prodi  
Pendidikan Agama Islam

Dr. H. Khoirurrijal, MA  
NIP. 19730321200312 1 002

Pembimbing 2

Dr. H. Khoirurrijal, MA  
NIP. 19730321200312 1 002



KEMENTERIAN AGAMA  
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iring Mulyo Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507. Fax. (0725) 47296. Email: ppsstainmetro@yahoo.com Website: www.stainmetro.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Toni Wijaya  
NPM : 1504641

Jurusan/Prodi : Tarbiyah/PAI  
Semester/TA : IV/2017

No	Hari Tanggal	Pembimbing 2	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	15/2017 5	✓	a) Bab V Penutup, bukan simpulan dan saran. b) Pembahasan terlalu minim, perlu diperdalam. e) Cek kembali tulisan yang double atau lonpat. d) Lampirkan gambar dokumentasi.	

Ketua Prodi  
Pendidikan Agama Islam

Dr. H. Khoirurrijal, MA  
NIP. 19730321200312 1 002

Pembimbing 2

Dr. H. Khoirurrijal, MA  
NIP. 19730321200312 1 002





**KEMENTERIAN AGAMA  
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iring Mulyo Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507. Fax. (0725) 47296. Email: ppsstainmetro@yahoo.com Website: www.stainmetro.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TESIS**

Nama Mahasiswa : Toni Wijaya  
NPM : 1504641

Jurusan/Prodi : Tarbiyah/PAI  
Semester/TA : IV/2017

No	Hari Tanggal	Pembimbing 1	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
1.	22/05 2017	✓	1. Perbaiki Abstrak sesuai dengan petunjuk penulisan tesis.	
2.	20/05 2017	✓	2. perbaiki (Kewri Perbaikan (tand Teman + Teori' pada bab II Ace yaan Munafosag Tesi ,	

Ketua Prodi  
Pendidikan Agama Islam

Dr. H. Khoirurrijal, MA  
NIP. 19730321200312 1 002

Pembimbing I

Dr. Hj. Ida Umami, M.Pd, Kons  
NIP. 197406071998032002



KEMENTRIAN AGAMA  
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iring Mulyo Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507. Fax. (0725) 47296. Email: ppsstainmetro@yahoo.com Website: www.stainmetro.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Toni Wijaya  
NPM : 1504641

Jurusan/Prodi : Tarbiyah/PAI  
Semester/TA : IV/2017

No	Hari Tanggal	Pembimbing 2	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	25/2017 5	✓	a) Abstrak bahasa Inggris diperbaiki, gunakan istilah bahasa Inggris sesuai grammar. b) Rapihan penulisan Kata Pengantar dan Persembahkan. c) Jenis tulisan Arab diseragamkan. d) Cek kembali pedoman transliterasi Arab - Indonesia.	

Ketua Prodi  
Pendidikan Agama Islam

Dr. H. Khoirurrijal, MA  
NIP. 19730321200312 1 002

Pembimbing 2

Dr. H. Khoirurrijal, MA  
NIP. 19730321200312 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA  
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iring Mulyo Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507. Fax. (0725) 47296. Email: ppsstainmetro@yahoo.com Website: www.stainmetro.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TESIS**

Nama Mahasiswa : Toni Wijaya  
NPM : 1504641

Jurusan/Prodi : Tarbiyah/PAI  
Semester/TA : IV/2017

No	Hari Tanggal	Pembimbing 2	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	29/2017 /5	✓	Ace bab IV - V, konsultasi ke pembimbing!	

Ketua Prodi  
Pendidikan Agama Islam  
  
Dr. H. Khoirurrijal, MA  
NIP. 19730321200312 1 002

Pembimbing 2  
  
Dr. H. Khoirurrijal, MA  
NIP. 19730321200312 1 002





SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI  
STAIN JURAI SIWO METRO

Jl. Ki. Hajar Dewantara, Kota Metro Tlp. 0725-41507

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Toni Wijaya  
NPM : 1504641


Jurusan/Prodi : Tarbiyah/PAI  
Semester/TA : IV/2017

No	Hari Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
1.	13 / 2 / 2017	I	Konsep dan draf instrumen (APP) penelitian Tesis Revisi App pada Redaksi dan alter natiif jawaban pada Angket	
2.	15 / 2 / 2017	II	Revisi instrumen penelitian dan Aee Instrumen	

Ketua Prodi  
Pendidikan Agama Islam

Dr. H. Khoirurrijal, MA  
NIP. 19730321200312 1 002

Pembimbing I

  
Dr. Hj. Ida Umami, M.Pd, Kons  
NIP. 197406071998032002





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507. Fax (0725) 47296 Email : [stainjusi@stainmetro.ac.id](mailto:stainjusi@stainmetro.ac.id). Website : [www.stainmetro.ac.id](http://www.stainmetro.ac.id)


PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS

Tesis dengan judul: **Hubungan Antara Iklim Kerja dan Kedisiplinan dengan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Darul A'mal Metro** yang ditulis oleh Toni Wijaya dengan NPM 1504641 Program Studi: Pendidikan Agama Islam, telah diujikan dalam *Sidang Tesis Tahap I* pada Pascasarjana IAIN Metro, pada hari/tanggal Rabu/ 07 juni 2017, dan telah diperbaiki sesuai permintaan Tim seminar hasil, Selanjutnya disetujui untuk diujikan dalam *Sidang Ujian Munaqosah* :

TIM PENGUJI:

Moderator

**M. Sukron**

(  
.....)

Penguji Utama

**Dr. H. Zainal Abidin, M.Ag**

(  
.....)

Penguji I

**Dr. Hj. Ida Umami, M.Pd. Kons**

(  
.....)

Penguji II

**Dr. H. Khoirurrijal, S.Ag. MA**

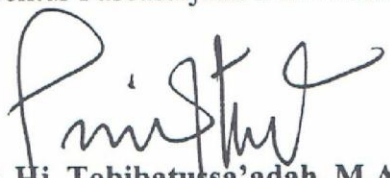
(  
.....)

Sekretaris

**Indah Eptanastarini**

(  
.....)

Mengetahui,  
Direktur Pascasarjana IAIN Metro

  
**Dr. Hj. Tobibatussa'adah, M.Ag**  
NIP. 19740607 199803 2 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO


Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507. Fax (0725) 47296 Email : [stainjusi@stainmetro.ac.id](mailto:stainjusi@stainmetro.ac.id), Website : [www.stainmetro.ac.id](http://www.stainmetro.ac.id)

PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS

Tesis dengan judul: **Hubungan Antara Iklim Kerja dan Kedisiplinan dengan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Darul A'mal Metro** yang ditulis oleh Toni Wijaya dengan NPM 1504641 Program Studi: Pendidikan Agama Islam, telah diujikan dalam *Sidang Tesis Tahap I* pada Pascasarjana IAIN Metro, pada hari/tanggal Rabu/ 07 juni 2017, dan telah diperbaiki sesuai permintaan Tim seminar hasil, Selanjutnya disetujui untuk diujikan dalam *Sidang Ujian Munaqosah* :

TIM PENGUJI:


Moderator  
**M. Sukron**

  
(.....)

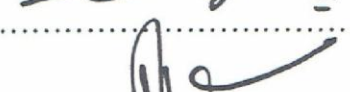
Penguji Utama  
**Dr. H. Zainal Abidin, M.Ag**

  
(.....)

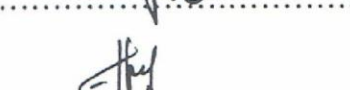
Penguji I  
**Dr. Hj. Ida Umami, M.Pd. Kons**

  
(.....)

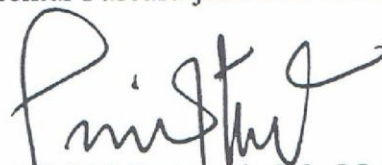
Penguji II  
**Dr. H. Khoirurrijal, S.Ag. MA**

  
(.....)

Sekretaris  
**Indah Eptanastarini**

  
(.....)

Mengetahui,  
Direktur Pascasarjana IAIN Metro

  
**Dr. Hj. Tobibatussa'adah, M.Ag**  
NIP. 19740607 199803 2 002

**SURAT TUGAS**


Nomor: B-090/In.28/PPs/PP.00.9/02/2017

Direktur Program Pascasarjana (PPs) Institut Agama Islam Negeri Metro menugaskan kepada Sdr.:

Nama : **Toni Wijaya**  
NIM : **1504641**  
Semester : **IV (Empat)**

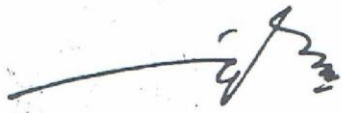
- Untuk :
1. Mengadakan observasi prasurvey / survey di MA Darul A'mal Metro guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan TESIS mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "Pengaruh Iklim Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru MA Darul A'mal Metro"
  2. Waktu yang diberikan mulai tanggal 16 Februari 2017 sampai dengan selesai

Kepada pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terimakasih.

Mengetahui,  
Pejabat Setempat  
Kepala TU MA Darul a'mal  
  
M. Ansoni S.H.

Dikeluarkan di : Metro  
Pada Tanggal : 16 Februari 2017

Direktur,

  
Dr. Ida Umami, M.Pd., Kons.  
NIP. 19740607 199803 2 002



**SURAT KETERANGAN SURVEY**

No : 120/MA-DA/SKS/III/2017

*Assalamu'alaikum Wr.WB*

Berdasarkan surat izin survey B-090/In.28/PPs/HM.01/02/2017 tanggal 16 februari 2017, maka dengan ini kepala MA Darul A'mal metro lampung menerangkan bahwa:

**Nama** : TONI WIJAYA  
**NIM** : 1504641  
**Prodi** : Pendidikan Agama Islam  
**Semester** : IV (Empat)

Benar – benar telah melaksanakan survey di MA Darul A'mal mulyojati 16B kota metro lampung, dengan Judul “*Pengaruh Iklim Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru MA Darul A'mal Metro*”

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Metro, 26 Februari 2017.

Kepala MA Darul A'mal



## **RIWAYAT HIDUP**

Toni Wijaya, dilahirkan di Giri Mulyo pada tanggal 2 Februari 1990, anak kedelapan dari pasangan Sadam dan Kasunah. Menikah dengan Janatul Lutfiana Sari dan dikarunia satu putra yaitu: Qoisar Bachtiar Wijaya.

Pendidikan dasar penulis ditempuh di SDN Giri Mulyo Marga Sekampung dan selesai pada tahun 2001, kemudian melanjutkan di SMPN 1 Giri Mulyo Marga Sakampung, dan selesai pada tahun 2006, sedangkan pendidikan Menengah Atas pada Madrasah Aliyah Darul A`mal Metro, dan selesai pada tahun 2009, kemudian melanjutkan pendidikan di STAIN Jurai Siwo Metro Jurusan Tarbiyah Prodi PAI lulus tahun 2014, kemudian melanjutkan studi pada Program Pascasarjana IAIN Metro mengambil program studi Pendidikan Agama Islam (PAI), tahun 2015 – sekarang.

Riwayat pekerjaan penulis dimulai dari staf TU SMK Darul A`mal Kota Metro, dan guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam di SMK Darul A`mal Kota Metro. Penulis juga mengajar di Madrasah Diniyah Takmiliah Pondok Pesantren Darul A`mal Kota Metro.

Di bidang organisasi penulis aktif sebagai anggota Gerakan Pemuda Ansor Cabang Kota Metro, Pengurus Wilayah Ikatan Pemuda Nahdlatul Ulama Propinsi Lampung, Pembina Dewan Kerja Ranting (DKR) Gerakan Pramuka Metro Barat.