

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Lembaga Pendidikan yang relative sudah mangakar di masyarakat muslim Indonesia adalah madrasah. Madrasah sebagai salah satu entitas Lembaga Pendidikan sudah mengarungi sejarah yang Panjang. Hingga saat ini, Lembaga Pendidikan ini tetap eksis dan sedang merangkak menuju pengembangan Lembaga yang beroriebtasi pada prestasi (Sanusi, 2020). Pendidikan merupakan kegiatan yang terencana dalam rangka membentuk pribadi dan mengembangkan potensi peserta didik agar lebih baik lagi, tidak hanya intelektual melainkan spiritual, emosional, keterampilan dan lain sebagainya. Pendidikan merupakan hal fundamental bagi kehidupan bangsa. Oleh karena itu pemerintah sangat serius berusaha mengembangkan sistem pendidikan agar menjadi lebih baik. Untuk mewujudkan tujuan tersebut pemerintahan membentuk sebuah organisasi yang disebut sekolah. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal harus mampu mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki oleh peserta didik (Nur et al., 2016).

Salah satu faktor yang mendukung peran keberhasilan dalam tercapainya tujuan pendidikan di sekolah adalah dengan adanya iklim organisasi yang kondusif. Iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi, *performance*, dan kepuasan kerja. Oleh karenanya, iklim organisasi dalam lembaga sekolah harus dibentuk sekondusif mungkin agar kinerja para pendidik dan tenaga kependidikan menjadi maksimal dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga sekolah. Iklim sekolah yaitu menyangkut situasi dan kondisi antar guru di sekolah. Jika iklim sehat, perencanaan karier dan penempatan guru dapat dilakukan dengan baik. Namun, jika iklim sekolah tidak sehat, seperti feodalistis, saling membuat geng, saling menikam maka implementasi perencanaan karier menjadi tidak sehat (Barnawi & Arifin, 2012).

Terciptanya iklim positif di sekolah, yaitu terjalinnya hubungan yang baik dan harmonis antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan pegawai

tata usaha, dan peserta didik. Terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berfikir dengan tenang dan konsentrasi pada tugas yang sedang dilaksanakan. Iklim sekolah adalah bagian yang amat dipengaruhi oleh komponen kepemimpinan kepala sekolah dan cara guru diperlakukan secara tingkat dan kualitas hubungan antar elemen dalam penyelenggaraan sekolah (Kompri, 2015).

Guru adalah pahlawan tanpa jasa. Dengan guru, kita bisa mengejar atau mendapatkan cita-cita yang diimpikan. Ada anggapan guru tetap seorang guru, namun murid atau anak didiknya bisa menjadi seorang dokter, pengacara, pengusaha, polisi, manajer, bahkan sampai presiden (Evinah, 2006). Guru menjadi salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial. Guru merupakan ujung tombak dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Baik tidaknya kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh layanan pembelajaran yang diberikan oleh para guru kepada peserta didik. Unjuk kerja yang dilakukan guru biasanya dikenal dengan istilah Kinerja guru yang dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru dikenal dengan sebutan kompetensi guru (Rabiyah et al., 2013).

Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil belajar serta melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, guru yang profesional dinilai dari kinerja yang ditunjukkan dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang lebih efektif dan efisien. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan (Rabiyah et al., 2013).

Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam mendesain program pembelajaran atau menyusun perencanaan pembelajaran, hubungan antar pribadi, dan dalam mengevaluasi hasil belajar. Kinerja guru selalu menjadi pusat perhatian, karena

guru merupakan penentu dalam meningkatkan prestasi belajar dan berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru maupun yang diluar pribadi guru itu sendiri. Tidak dapat dipungkiri, bahwa kondisi di lapangan mencerminkan keadaan kinerja guru yang sudah maksimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya (Darmadi, 2010).

Untuk itu, faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja guru dipandang perlu untuk dipelajari, ditelaah dan dikaji secara mendalam agar dapat memberikan gambaran yang jelas faktor yang lebih berperan dan urgen yang mempengaruhi kinerja guru. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah iklim organisasi. Bagaimana guru menginterpretasikan kejadian-kejadian penting dalam lingkup kerja dan organisasinya ternyata berkaitan secara signifikan dengan sikap dan perilaku kerjanya. Iklim organisasi dapat memberikan pengaruh yang bersifat positif dan negatif. Oleh karena itu, mengelola iklim organisasi yang kondusif diyakini dapat memberikan dampak yang besar terhadap kinerja guru, maksudnya adalah bagaimana guru memandang iklim organisasi atau lingkungan kerjanya. Pandangan atau persepsi positif guru terhadap iklim organisasi diharapkan akan memberikan dampak yang positif pula bagi kinerja guru (Putri, 2015).

Berdasarkan studi explorasi yang penulis lakukan dengan mewawancarai pihak kepala sekolah di Madrasah Tsanawiyah Al-Mubarak Giri Asih Kabupaten Bandung Barat pada tanggal 19 Januari 2022 dan mewawancarai guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Bidayah Kabupaten Bandung Barat pada tanggal 23 Februari 2022, di temukan fenomena bahwa minimnya perhatian iklim organisasi dari kepala sekolah terhadap para guru dan karyawan yang terdapat di sekolah sehingga mereka terlihat kurang termotivasi untuk melaksanakan tugasnya di sekolah. Karena motivasi yang kurang baik dari kepala sekolah dan suasana organisasi yang kaku mengakibatkan kinerja guru yang kurang maksimal.

Adanya permasalahan di atas, maka masalah-masalah tersebut menarik untuk diteliti dan dirumuskan dalam judul “Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru (Penelitian di Madrasah Tsanawiyah Al-Mubarak Giri Asih Dan Madrasah Tsanawiyah Al- Bidayah Kabupaten Bandung Barat)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana iklim organisasi di MTs Al-Mubarak Giri Asih dan MTs Al-Bidayah Kabupaten Bandung Barat?
2. Bagaimana kinerja guru di MTs Al-Mubarak Giri Asih dan MTs Al- Bidayah Kabupaten Bandung Barat?
3. Bagaimana hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru di MTs Al-Mubarak Giri Asih dan MTs Al- Bidayah Kabupaten Bandung Barat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana iklim organisasi di MTs Al-Mubarak Giri Asih dan MTs Al-Bidayah Kabupaten Bandung Barat.
2. Untuk mengetahui kinerja guru di MTs Al-Mubarak Giri Asih dan MTs Al-Bidayah Kabupaten Bandung Barat.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru di MTs Al-Mubarak Giri Asih dan MTs Al-Bidayah Kabupaten Bandung Barat.

D. Manfaat Penelitian

Dalam mempelajari ilmu pengetahuan tidaklah hanya cukup belajar dari yang bersifat teoretis saja karena itu penelitian merupakan satu hal yang sangat penting

sebagai kemajuan selanjutnya. Oleh karena itu, dengan terlaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoretis

- a. Penelitian ini diharapkan memberi pengetahuan serta pengalaman baru bagi penulis dalam pelaksanaan dan penerapan ilmu pengetahuan.
- b. Kepada pihak sekolah, agar melihat dan menjadikan tolak ukur yang mungkin digunakan untuk sekolah dalam hal meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi sekolah dan kinerja guru dengan sebaik-baiknya.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai pengaplikasian langsung dari teori yang penulis peroleh diperkuliahan.
- b. Melatih diri untuk berkarya dalam penulisan karya ilmiah terutama dalam bidang pendidikan serta sebagai acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang lebih baik.

E. Kerangka Berfikir

Menurut (Prawironegoro & Tjatjuk, 2011) iklim adalah suasana yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Situasi menyenangkan atau tidak menyenangkan itu merupakan faktor bekerjanya perasaan kaum pekerja. Adapun perasaan kaum pekerja itu ditentukan oleh:

1. Imbalan, yaitu jika imbalan yang diterima kaum pekerja layak untuk memenuhi kebutuhan hidup primer dan sekunder, maka iklim organisasi menyenangkan dan sebaliknya.
2. Kondisi fisik organisasi, yaitu jika fisik organisasi atau tempat kerja sesuai dengan kebutuhan kerja yang manusiawi, maka iklim organisasi menyenangkan dan sebaliknya.

3. Gaya manajemen, yaitu jika gaya manajemen itu demokratis dan partisipatif, maka iklim organisasi menyenangkan.
4. Kepentingan pemilik organisasi, yaitu jika pemilik organisasi berorientasi memuaskan pekerja dan pelanggan, maka iklim organisasi itu menyenangkan dan sebaliknya.

Iklim yang berada dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku individu dan dapat menentukan karakteristik tertentu dalam suatu lingkungan organisasi. Iklim organisasi sebagai pengukuran atas harapan karyawan tentang hal disukai dalam perusahaan. Menurut (Wirawan, 2012) menyatakan ada enam dimensi yang diperlukan untuk mengukur iklim organisasi, yaitu:

1. Struktur organisasi, yaitu merefleksikan perasaan organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan atau lembaga pendidikan.
2. Standar-standar, yaitu mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan.
3. Tanggung Jawab, yaitu merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Penghargaan, yaitu perasaan karyawan di beri imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang di terima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.
5. Dukungan, yaitu merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku di kelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.
6. Komitmen, yaitu merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Sedangkan (Soetopo, 2010) dimensi yang digunakan dalam mengkaji iklim organisasi, antara lain:

1. Keikutsertaan, yaitu mengacu pada kecenderungan guru untuk tidak berada disana. Dimensi ini menggambarkan suatu kelompok yang berjalan mengikuti gerakan suatu kelompok yang tidak berada pada roda giginya dengan penghargaan atas tugas yang diembannya. Dimensi ini memfokuskan pada perilaku guru dalam situasi yang berorientasi pada tugas.
2. Rintangan, yaitu mengacu pada perasaan guru dimana kepala sekolah membebani guru dengan tugas-tugas rutin, tuntutan komite, dan tugas-tugas lain dimana guru menganggap sebagai kesibukan kerja yang tak tentu. Guru-guru mempersepsi bahwa kepala sekolah lebih merintangi dari pada mempermudah pekerjaannya.
3. Semangat korporasi, yaitu mengacu pada semangat guru merasa bahwa kebutuhan sosialnya terpuaskan, dan bahwa mereka pada waktu yang sama mempunyai rasa berprestasi dalam pekerjaan mereka.
4. Penyendirian/keterasingan, yaitu menunjuk pada perilaku oleh kepala sekolah yang bercirikan formal impersonal. Lebih di atur oleh peraturan dan kebijakan dari pada memperlakukan guru dalam suasana informal dan situasi tatap muka. Untuk memelihara gaya ini, ia tertutup minimal secara emosional dan memelihara jarak dari stafnya.
5. Penekanan pada produksi, yaitu mengacu pada perilaku kepala sekolah yang bercirikan supervisi terhadap stafnya.
6. Daya dorong, yaitu mengacu pada perilaku kepala sekolah yang bercirikan dengan usaha dalam mencoba menggerakkan organisasi. Perilaku mendorong ditandai oleh usaha kepala sekolah untuk memotivasi guru-guru melalui contoh yang ia lakukan.
7. Pertimbangan atau perhatian, yaitu mengacu pada perilaku kepala sekolah yang mencirikan kecenderungan untuk menyenangkan guru-guru secara manusiawi.

Iklm organisasi adalah konstruksi mendasar dalam pengaturan kerja dan organisasi, karena menyediakan konteks yang sesuai untuk mempelajari perilaku organisasi, memungkinkan eksplorasi perilaku individu dan kelompok (Kaafah, 2018). Menurut Higgins dalam (Wahyono, 2019) terdapat empat faktor yang mempengaruhi iklim organisasi di sekolah, yaitu:

1. Manajer/pimpinan, yaitu pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur organisasi seperti masalah yang berhubungan dengan personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, dan lain-lain.
2. Tingkah laku karyawan, yaitu mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim.
3. Tingkah laku kelompok kerja, yaitu terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.
4. Faktor eksternal organisasi, yaitu mempengaruhi iklim pada organisasi. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim menjadi lebih positif.

Menurut (Kompri, 2015) kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Kinerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, kemudian pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan oleh guru yaitu pada proses pembelajaran dari mulai membuka pelajaran sampai menutup pelajaran.

Kinerja guru tidak lepas dari standar kompetensi guru. Kompetensi bersifat personal dan kompleks, serta merupakan kesatuan utuh yang menggambarkan berbagai potensi. Potensi tersebut yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap dan nilai yang dimiliki seseorang yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat difaktualisasikan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tersebut. Jadi, kompetensi guru dapat dimaknai sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diwujudkan dengan tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. Undang-Undang Guru dan Dosen serta PP No.19 Tahun 2005 menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik/metodologis, profesionalisme, sosial, dan kepribadian (Febriana, 2019).

Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru menurut (Kartowagiran, 2011) adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik.
2. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

3. Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.
4. Kompetensi sosial berkenaan dengan 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.

Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) kinerja di pengaruhi oleh tiga faktor, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan organisasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi terdiri dari struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Sedangkan kinerja guru menurut (Barnawi & Arifin, 2017) dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

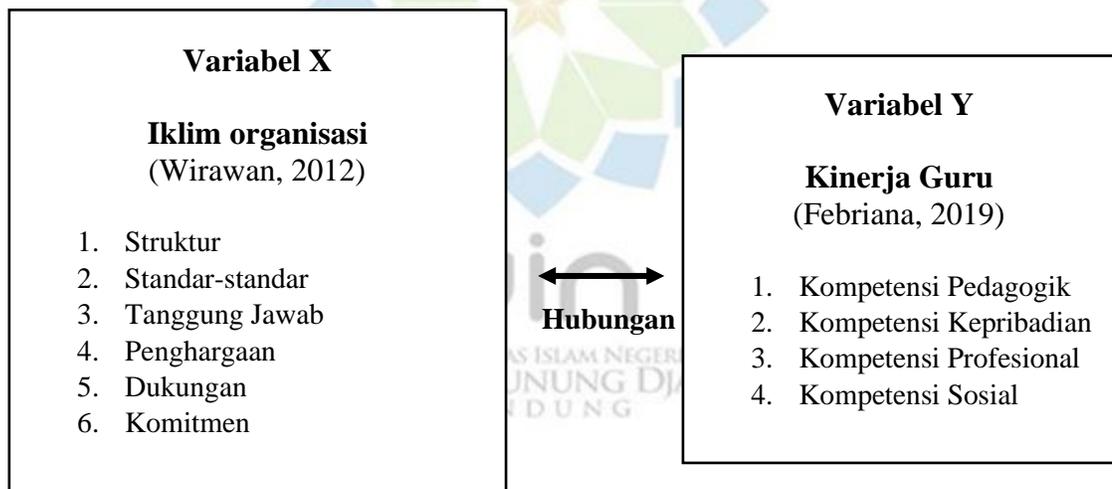
1. Faktor internal, adalah faktor yang datang dari dalam diri individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga.
2. Faktor eksternal, adalah faktor yang datang dari luar yang meliputi: gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja, dan kepemimpinan

Kinerja guru akan mengalami peningkatan yang signifikan manakala ditunjang oleh variabel lain. Variabel yang dimaksud adalah iklim organisasi. Iklim organisasi akan berperan dalam menentukan keberhasilan guru dalam meningkatkan kinerjanya. Iklim organisasi sekolah atau suasana lingkungan kerja di sekolah adalah segala

sesuatu yang dialami oleh guru dan warga sekolah ketika berinteraksi di dalam lingkungan sekolah (Satria et al., 2013).

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis akan melakukan penelitian terkait hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru, dimana untuk meningkatkan kinerja guru, sekolah atau lembaga pendidikan harus memahami faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja guru. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah iklim organisasi atau lingkungan sekolah atau lingkungan kerja itu sendiri, iklim organisasi dapat memberikan dampak yang positif dan negatif bagi para guru. Oleh karena itu, mengelola kondusifitas iklim organisasi diyakini memberikan dampak yang besar terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut, maka skema dari kerangka berpikir penelitian ini, yaitu sebagai berikut:



Gambar 1.1 Skema Kerangka Berpikir

F. Hipotesis

Hipotesis menurut (Ghony & Almanshur, 2016) merupakan pertanyaan logis yang menjadi dasar untuk menarik suatu kesimpulan sementara, atau proses berfikir deduksi mengenai hubungan antara variabel yang diteliti. Berdasarkan kerangka

berpikir peneliti, maka penelitian yang akan dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru di MTs Al-Mubarak dan Mts Al-Bidayah. Maka dari itu hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho: = (Hipotesis Nol)

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru MTs Al-Mubarak dan MTs Al-Bidayah Kabupaten Bandung Barat.

Ha: > (Hipotesis Alternatif)

Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru MTs Al-Mubarak dan MTs Al-Bidayah Kabupaten Bandung Barat.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang relevan digunakan sebagai perbandingan yang menghindari manipulasi terhadap sebuah karya ilmiah dan menguatkan bahwa penelitian yang penulis lakukan benar-benar belum diteliti oleh orang lain. Penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh:

1. Penelitian dari Rodi Satria, Sumadi, Alben Ambarita dengan judul “Hubungan Iklim Sekolah dan Kelayakan Sarana Prasarana dengan Kinerja Guru Pada SMA di Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2013”. Hasil dari penelitian ini diperoleh (1) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim sekolah dan kelayakan sarana prasarana pembelajaran dengan kinerja guru SMA di Kabupaten Pesisir Barat. Kedua variabel dapat berjalan seiring, artinya makin kondusif iklim sekolah maka terdapat kecenderungan makin tinggi pula Kinerja Guru. (2) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kelayakan Sarana Prasarana Pembelajaran dengan Kinerja Guru pada SMA di Kabupaten Pesisir Barat. Kedua variabel dapat berjalan seiring, artinya makin layak Kelayakan Sarana Prasarana Pembelajaran suatu sekolah maka terdapat kecenderungan makin tinggi pula Kinerja Guru. (3) Terdapat hubungan yang

positif dan signifikan antara Iklim Sekolah dan Kelayakan Sarana Prasarana secara simultan dengan kinerja guru SMA di Kabupaten Pesisir Barat. Kedua variabel bebas ini (X_1 dan X_2) secara simultan dapat berjalan seiring dengan variabel terikat (Y), artinya makin kondusif Iklim Sekolah dan makin layak Sarana Prasarana Pembelajaran suatu sekolah maka terdapat kecenderungan makin tinggi pula Kinerja Guru (Satria et al., 2013).

2. Penelitian dari Zetriuslita dan Reni Wahyuni dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Matematika Sekolah Menengah Pertama di Kota Pekanbaru”. Dari penelitian ini disimpulkan motivasi kerja guru, kesejahteraan, dan kinerja guru matematika SMP di Kota Pekanbaru masing-masing dikategorikan tinggi, yakni berturut-turut dengan per-sentase 81,13%; 72,6%; dan 78,6%. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru matematika sebesar 66%. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru matematika sebesar 30,9%. Terdapat pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru matematika sebesar 23,3% (Zetriuslita & Wahyuni, 2013).
3. Penelitian dari Melisa Rizkiani Putri dengan judul “Hubungan Iklim Organisasi Dengan kinerja Guru Di SMPiP Azzahra Pondok Petir”. Dari penelitian ini di simpulkan terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru di SMPiP Azzahra Pondok Petir. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *product moment* antara iklim organisasi dan kinerja guru di SMPiP Azzahra Pondok Petir, bahwa hipotesa alternatif (H_a = terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dan kinerja guru di SMPiP Azzahra) yang diajukan dalam hipotesis penelitian bab II dapat diterima. Ini berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru di SMPiP Azzahra. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh dari koefisien korelasi (r) sebesar 0,810 dan diketahui bahwa r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0,374 ini berarti r -hitung $>$ r -tabel ($0,810 > 0,374$). Hal ini berarti terdapat

hubungan yang sangat tinggi antara variable X dengan variable Y. Maksudnya iklim organisasi memiliki hubungan yang tinggi dengan kinerja guru (Putri, 2015).

4. Penelitian dari Usman Adi dengan judul “Hubungan Evaluasi Akreditasi Dan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Dan Kinerja Guru Di Kecamatan Sintang”. Dari penelitian ini disimpulkan evaluasi akreditasi di sekolah dasar kecamatan sintang termasuk katagori baik, iklim organisasi di sekolah dasar kecamatan sintang termasuk dalam kriteria baik, motivasi guru di sekolah dasar kecamatan sintang termasuk dalam kreteria tinggi, kinerja guru di sekolah dasar kecamatan sintang termasuk dalam kriteria sangat baik, terdapat hubungan langsung evaluasi akreditasi dengan kinerja guru di sekolah, terdapat hubungan tidak langsung evaluasi dengan kinerja melalui motivasi guru di sekolah, tidak terdapat hubungan langsung iklim organisasi dengan kinerja guru di sekolah, terdapat hubungan tidak langsung iklim organisasi dengan kinerja melalui motivasi guru di sekolah, terdapat hubungan langsung motivasi dengan kinerja guru di sekolah (Adi, 2018).
5. Penelitian dari Hotmaulina Sitohang dengan judul “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru SMA Negeri 60 Jakarta Selatan”. Dari penelitian ini dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru diperoleh koefisien korelasi (r_{y1}) sebesar 0,574 dan persamaan regresi $\hat{Y} = 37,588 + 0,579X_1$. Kedua, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru diperoleh koefisien korelasi (r_{y2}) sebesar 0,478 berarti korelasi dan cukup kuat dan persamaan regresi $\hat{Y} = 56,599 + 0,395X_2$. Ketiga, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama - sama dengan kinerja guru diperoleh koefisien korelasi ganda (r_{y12}) sebesar 0,620 korelasi positif dan kuat dan persamaan regresi $\hat{Y} = 30,625 + 0,451X_1 + 0,220X_2$ (Sitohang, 2016).

6. Penelitian dari Muhamad Suhardi dengan judul “Hubungan Iklim Organisasi Dan Efektivitas Kepemimpinan Dengan Kinerja Guru SMP Islam Darussalam Lombok”. Dari penelitian dapat disimpulkan analisis dan interpretasi data menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan langsung positif dengan kinerja pekerjaan. Artinya semakin kondusif iklim organisasi maka semakin baik kinerja guru SMP Islam Darussalam Lombok. Efektivitas berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Artinya, semakin efektif kepala sekolah dalam memimpin sekolah, maka semakin baik kinerja guru SMP Islam Darussalam Lombok. Iklim organisasi dan efektivitas kepemimpinan secara bersama-sama berhubungan positif dengan kinerja. Artinya semakin kondusif iklim organisasi dan semakin meningkat efektivitas kepemimpinan secara bersama-sama, maka semakin baik kinerja guru SMP Islam Darussalam Lombok (Suhardi, 2021).
7. Penelitian dari Wijiyono dengan judul “Hubungan Pengambilan Keputusan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tangerang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara pengambilan keputusan dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi $r_{y1} = 0,488$ ($p < 0,01$), terdapat korelasi positif antara iklim organisasi dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi $r_{y2} = 0,378$ ($p < 0,01$), ada hubungan positif antara pengambilan keputusan, iklim organisasi bersama dengan kinerja guru koefisien korelasi $r_{y12} = 0,779$ ($p < 0,01$). Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui pengembangan pengambilan keputusan, dan iklim organisasi, baik secara individu maupun Bersama (Wijiyono, 2019).
8. Penelitian dari Evianah dengan judul “Iklim Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru SMA”. Hasil penelitian ini variabel bebas yang terdiri dari *Flexibility Conformity, Responsibility, Standards, Reward, Clarity* dan *Tema Commitment* bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri-Swasta di Surabaya. Dari keenam variabel

diatas, variabel *Reward* yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru SMA Negeri-Swasta di Surabaya (Evinah, 2006).

9. Penelitian dari Munawir Yusuf dengan judul “Kinerja Kepala Sekolah Dan Guru Dalam Mengimplementasikan Pendidikan Inklusif”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif berada dalam kategori sedang, kinerja guru kelas dalam mengimplementasikan pendidikan inklusif berada dalam kategori sedang. dan skor kinerja kepala sekolah rata-rata (65,45%), lebih tinggi dibanding skor rata-rata yang dicapai guru (62,3%) (Yusuf, 2012).
10. Penelitian dari Rahmat Hidayatullah dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru IPS SMP Dan MTs Di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru (lingkungan fisik sekolah, insentif/gaji dan kebijakan sekolah) terhadap kinerja guru IPS SMP dan MTs di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis alternatif (H1) yang berbunyi ada pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru terhadap kinerja guru IPS SMP dan MTs diterima. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru (lingkungan fisik sekolah, insentif/gaji dan kebijakan sekolah) terhadap kinerja guru IPS SMP dan MTs di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng (Hidayatullah, 2018).

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka yang menjadi pembeda antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu penelitian ini dilakukan pada lembaga pendidikan dibawah naungan Kementerian Agama sedangkan penelitian terdahulu kebanyakan besar dilakukan pada lembaga pendidikan di bawah naungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama sama meneliti yang berkaitan dengan iklim organisasi dan kinerja guru.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG