

No: skrps/mpi/ftk/Uin.365/23

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU
DI MADRASAH ALIYAH PONDOK PESANTREN
DAREL HIKMAHPEKANBARU**

Skripsi

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai gelar Sarjana S1
pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



UIN SUSKA RIAU

Disusun Oleh:

NURHAKIKI

NIM. 11910325290

UIN SUSKA RIAU

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

1444 H / 2023 M



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Ria

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PERSETUJUAN

Skripsi ini dengan judul *Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru*, yang disusun oleh Nur Hakiki, NIM. 11910325290 dapat diterima dan disetujui untuk diajukan dalam sidang *Munaqasyah* Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 20 Maret 2023 M
27 Sya'ban 1444 H

Menyetujui

Ketua Jurusan
Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Yuliharti, M.Ag
NIP. 19700404 199603 2 001

Pembimbing

Dr. H. Mudasir, M. Pd
NIP. 19661108 199402 1 001

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru di Madrasah Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru*, yang ditulis oleh Nur Hakiki, NIM. 11910325290 telah diujikan dalam sidang Munaqasah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tanggal 27 Sya'ban 1444 H/19 Mei 2023 M. Skripsi ini diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Administrasi Pendidikan.

Pekanbaru, 27 Sya'ban 1444 H
19 Mei 2023 M

Menegaskan
Sidang Munaqasyah

Penguji I

Prof. Dr. H. Muhammad Syaifudin., M.Ag

Penguji II

Rini Setyaningsih., M.Pd

Penguji III

Dr. Lutfi Andriani., S.Ag., M.Pd.

Penguji IV

Dra. Syaifah., MM

Dekan
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Dr. H. Kadar., M.Ag
NIP. 19650521 199402 1001

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurhakiki
 NIM : 11910325290
 Tempat/ Tanggal Lahir : Sibanggor Julu, 01 Januari 2001
 Fakultas : Tarbiyah Dan Keguruan
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul Skripsi : Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya
3. Oleh karena itu Skripsi ini, saya nyatakan bebas dari plagiat
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 30 Mei 2023
 Yang membuat pernyataan



Nurhakiki
NIM. 11910325290



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGHARGAAN



Alhamdulillahirabbil 'alamin, tiada kata yang lebih indah untuk penulis ucapkan selain rasa syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat taufik dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam tak lupa penulis ucapkan kepada Nabiyyullah, Habibullah Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari alam jahiliyah kepada alam yang penuh pengetahuan.

Dengan izin dan rahmat Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: “Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru di Madrasah Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru” merupakan karya ilmiah yang disusun untuk memenuhi sebagai syarat mencapai gelar sarjana pendidikan pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam Administrasi Pendidikan, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ucapan penghargaan dan terima kasih dari lubuk hati terdalam penulis hiburkan kepada ayah dan ibu tercinta yang telah membesarkan dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang, serta menghantarkan penulis menempuh studi di UIN Suska Riau hingga meraih gelar sarjana Strata Satu (S1). Atas segala usaha dan perjuangannya yang tak mengenal lelah, penulis berdoa semoga Allah SWT. mencurahkan *rahmat, ridhodan inayah*-Nya kepada mereka. Semoga ayah dan ibu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

selelu dimudahkan urusannya serta mendapat lindungan dari Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*.

Ucapan terima kasih penulis haturkan pada berbagai pihak yang telah biasa kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir dan merampungkan studi di Almameter tercinta UIN Suska Riau. Dukungan berupa moral maupun materil baik secara langsung maupun tidak langsung peneliti dapatkan dari pihak-pihak berikut, untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada

1. Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag, Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, beserta Ibu Dr. Hj. Helmiati, M.Ag, Wakil Rektor I, Bapak Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd, Wakil Rektor II dan Bapak Dr. H. Edi Erwan, S.Pt., M.Sc.,Ph.D, Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, telah memfasilitasi penulis dalam proses perkuliahan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. H. Kadar, M.Ag., Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, beserta Dr. H. Zarkasih, M.Ag., Wakil Dekan I, Dr. Zubaidah Amir, MZ, S.Pd., M.Pd, Wakil Dekan II, dan Dr. Amirah Diniaty, M.Pd, Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Dr. Hj. Yuliharti, M.Ag, selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Dr. Drs. Mudasir, M.Pd, selaku sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Drs. H.Mudasir, M.Pd selaku dosen pembimbing yang telah sabar mengarahkan penulis sehingga terselesaikannya skripsi ini, menyediakan waktu, pikiran, materil dan moral penulis.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

5. Fitra Herlinda, DR.,S.Ag.,M.Ag selaku Panasehat Akademik (PA) yang telah banyak memberikan bimbingan kepada penulis dan bantuan menimba ilmu di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Seluruh “Pahlawan Pendidikan” bapak dan ibu dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah berjuang dan memberikan pengetahuan dan bimbingan untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berpendidikan dan berakhlakul karimah.
7. Bapak Muhammad Syarqawi, S.HI, Fahmi Roihan Syaputra Operator/TU, dan Ibu Sri Agustin,S.Pd, Jamhurriah,S.Ag, para staf guru,dan siswa di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru yang telah, meluangkan waktu, memberikan kesempatan dan kemudahan kepada penulis dalam melakukan penelitian dan memperoleh data guna membantu penelitian skripsi ini.
8. Teristimewa kedua orang tua ayahanda tercinta Nasaruddin dan ibunda tercinta Kholidah yang sudah sangat berjasa dalam mendidik, memotivasi, membimbing dan mendoakan yang tak henti-hentinya dipanjatkan, hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Teruntuk Abang yang tersayang abang Rahman Hakim & Abdul Azis, yang berjuang untuk saya agar bisa menyelesaikan sikripsi dan yang selalu memberikan motivasi untuk semangat berjuang sampai penulis dapat menyelesaikan S1.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Terimakasih kepada abang-abang ku Muhammad Solih, Ruslan, Syariah (Kakak), Saiful, Ahmadi, Alwi, Muliadi serta seluruh keluarga besar yang penulis cintai yang selalu memberikan motivasi dan do'a kepada penulis.

11. Semua rekan-rekan mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2019 terkhusus untuk kelas B yang telah kebersamai selama proses perkuliahan.

Atas do'a, bimbingan dan dukungan dari semua pihak yang telah berkenan memberikan bantuan kepada penulis hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih, karena sekecil apapun dukungan dari mereka sangat membantu penulis secara moril, dan mohon maaf jika tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, semoga Allah SWT terus menebarkan keberkahan kepada mereka semua.

Pekanbaru, Maret 2023
Penulis,

Nur Hakiki
NIM. 119103252290

UIN SUSKA RIAU



PERSEMBAHAN

Tunjukkanlah kami jalan yang lurus. (yaitu) jalan orang-orang yang telah Engkau beri nikmat kepadanya; bukan (jalan) mereka yang dimurkai, dan bukan (pula jalan) mereka yang sesat. (Q.S al-fatihah:6-7) Alhamdulillah rabbil'alamini puji dan syukur kehadirat Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, penguasa langit yang langit telah ditinggikan-Nya dan Dia ciptakan keseimbangan dan bumi telah dibentangkan-Nya untuk makhluk-Nya.

Berserta Sholawat dan salam selalu terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW:
Allahumma Sholli' Ala Sayyidina Muhammad wa'ala ali sayyidina Muhammad.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang-orang yang sangat kusayangi:

Kepada Papa dan Mama tercinta sebagai tanda bukti berbakti dan rasa terima kasih yang tak terhingga kupersembahkan karya sederhana ini kepada Papa, Mama dan Kakak yang telah memberikan segala kebaikan cinta dan kasih sayang serta dukungan yang tidak terhingga.

Yang tiada mungkin dapat kubalas dengan selembar kertas persembahan ini.

Terimakasih Papa & Mama. "Dandelion salah satu bunga tanpa semerbak tumbuh

dan beradaptasi dimanapun walau dalam keadaan terhempas angin akan terus

terbang sendirinya sampai angin itu berhenti lalu dandelion menetap pada

angkungan yang baru dan bisa tumbuh menghasilkan kehidupan baru, tentang

makna yang berani dan kuat untuk menjaga diri."

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MOTTO

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirmu, dan apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu”

(Umar bin Khattab)

“Nasib memang diserahkan kepada manusia untuk digarap, tetapi takdir harus dianda tangani di atas materi dan tidak boleh di gugat kalau nanti terjadi apa- apa, baik atau buruk”

“Perbanyak bersyukur, kurangi mengeluh, buka mata, jembarkan telinga, perluas hati. Sadari kamu ada pada sekarang, bukan kemarin atau besok, nikmati setiap momen dalam hidup, berpetualanglah “

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Nur Hakiki, (2023) : Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru Di Madrasah Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh hubungan iklim organisasi terhadap kinerja guru. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik korelasi person product moment, yaitu digunakan untuk menerapkan koefisien korelasi antara dua variabel yang masing-masing mempunyai skala pengukuran interval. Subjek Penelitian ini tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru. Sedangkan objeknya adalah untuk mengetahui pengaruh hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru. Populasi penelitian ini berjumlah 43 Orang tenaga pendidik dan sampel penelitian ini 33 tenaga pendidik. Teknik pengumpulan data digunakan dengan angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji wilcoxon's. Hasil penelitian ini diperoleh $A_{\text{sympSig}} 2\text{-tailed}$. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka data berdistribusi normal.

Kemudian untuk mengetahui tingkat hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru berdasarkan tabel *model summary* yang menampilkan nilai koefisien determinasi (R) = 0,386, artinya terdapat hubungan yang rendah antara variabel iklim organisasi dan kinerja guru. Sedangkan tabel interpretasi koefisien korelasi. Pada tabel tersebut dijelaskan bahwa jika nilai R 0.20–0.40 maka tingkat hubungan variabel X terhadap Variabel Y rendah. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,112 menunjukkan pengertian bahwa variabel kinerja guru dipengaruhi sebesar 11,2% oleh iklim organisasi, sedangkan sisanya $100\% - 11,2\% = 88,2\%$ dipengaruhi oleh hal-hal lain.

Kata Kunci : Hubungan, Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Nur hakiki, (2023): The Relationship between Organizational Climate and Teacher Performance at Islamic Boarding School of Darel Hikmah Pekanbaru

This research aimed at knowing the influence of the relationship between organizational climate and teacher performance. Based on data analysis and research results and hypothesis testing that has been done by researchers, it can be concluded that there is a positive and significant relationship between organizational climate and teacher performance at Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru. Based on the calculation results of the product moment correlation between organizational climate and teacher performance at Darel Hikmah.

Islamic Boarding School Madrasah Pekanbaru, that the alternative hypothesis (H_a = there is a significant positive relationship between organizational climate. with the performance of teachers at Islamic boarding schools Darel Hikmah Pekanbaru). The research hypothesis proposed in chapter II is acceptable. This means that there is a positive and significant relationship between organizational climate and teacher performance at Islamic boarding schools Darel Hikmah Pekanbaru. Based on the calculations obtained from the coefficient (r) of 0.810 and it is known that r table at a significance level of 5% is 0.0374 this means $r\text{-count} > r\text{-table}$ ($0.810 > 0.374$). This means that there is a very high relationship between variable X and variable Y. This means that organizational climate has a high relationship with teacher performance.

Keywords: *Relationship between Organizational Climate and Teacher Performance*

ملخص

نور حقيقي، (٢٠٢٣): العلاقة بين المناخ التنظيمي وأداء المعلمين في المدرسة الإسلامية بمعهد دار الحكمة بكنبارو

غرض هذا البحث معرفة تأثير المناخ التنظيمي على أداء المعلمين. يستخدم منهج هذا البحث الطريقة يمكن الاستنتاج أن هناك علاقة إيجابية وذات مغزى بين المناخ التنظيمي وأداء المعلم في مدرسة علياء بوندوك بيسانترين داريريل حكمه بيكانبارو. بناءً على نتائج حساب ارتباط لحظة المنتج بين المناخ التنظيمي وأداء المعلم في مدرسة دار الحكمة الإسلامية الداخلية بالمدرسة دار الحكمة بكنبارو، أن الفرضية البديلة (H_a) = هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي وأداء المعلم في المدارس الداخلية الإسلامية دار الحكمة بكنبارو فرضية البحث المقترحة في الفصل الثاني مقبولة وهذا يعني أن هناك علاقة موجبة ودلالة بين المناخ التنظيمي على أداء المعلم في المدارس الداخلية الإسلامية داريريل حكمه بيكانبارو. بناءً على الحسابات التي تم الحصول عليها من المعامل (r) البالغ ٠.٨١٠ و من المعروف أن جدول r عند مستوى أهمية ٥٪ هو ٠.٣٧٤ وهذا يعني $r > r_{table} (0.810 > 0.374)$. هذا يعني أن هناك علاقة عالية جدًا بين المتغير X والمتغير Y . وهذا يعني أن المناخ التنظيمي له علاقة عالية بالمعلم.

الكلمات الأساسية: العلاقة بين المناخ التنظيمي وأداء المعلمين

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN.....	i
PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
PENGHARGAAN.....	iv
PERSEMBAHAN.....	viii
MOTTO	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
ملخص	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	8
C. Penegasan Istilah	9
D. Permasalahan	10
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN TEORI.....	13
A. Iklim Organisasi	13
B. Kinerja Guru	26
C. Penelitian yang Relevan	37
D. Konsep Operasional.....	38
E. Asumsi dan Hipotesis.....	42
BAB III METODE PENELITIAN.....	44
A. Pendekatan Penelitian.....	44
B. Tempat dan Waktu.....	44
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	45



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
E. Teknik Pengumpulan Data	46
F. Teknik Analisis Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	54
A. Profil Madrasah Aliyah Swasta Darul Hikmah Pekanbaru	54
B. Rincian Pelaksanaan Penelitian di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren DarelHikmah Pekanbaru	65
C. Penyajian Data.....	67
D. Analisis Data.....	104
E. Interpretasi Data.....	112
BAB V PENUTUP.....	114
A. Kesimpulan.....	114
B. Saran	115

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP PENULIS

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1	Indikator Variabel X(Kisi-kisi Iklim Organisasi)	39
Tabel II. 2	Indikator Variabel X(Kisi-kisi Iklim Kineja Guru).....	42
Tabel III.1	Rekapitulasi dan Kategori Data	49
Tabel III.2	TabelKriteriaPersentaserProductMoment	52
Tabel IV.1	Nama-Nama Guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru.....	64
Tabel IV.2	Rekap Jumlah Siswa Per Rombel MA Darul Hikmah PekanbaruTahun Pelajaran 2022–2023	65
Tabel IV.3	Perangai Guru di Sekolah ini Menyenangkan	68
Tabel IV.4	Saya Bersosialisasi Bersama dan Kelompok.....	68
Tabel IV.5	Saya Mengikuti Setiap Program Sekolah.....	69
Tabel IV.6	Tugas-Tugas Rutin Mengganggu Pekerjaan Mengajar Saya	70
Tabel IV.7	Laporan Kemajuan Murid Memerlukan Terlalu Banyak Pekerjaan.....	70
Tabel IV.8	Waktu yang Cukup Diberikan untuk Mempersiapkan Laporan-Laporan Administrasi.....	71
Tabel IV.9	Pengajaran Dengan Menggunakan Alat Bantu Mengajar Sangat Bermanfaat	72
Tabel IV.10	Saya Menyelesaikam Pekerjaan Dengan Semangat dan Loyalitas Yang Tinggi.....	72
Tabel IV.11	Saya Menunjukkan Semangat Kerja Yang Tinggi	73
Tabel IV.12	Layanan Keamanan Cukup Memadai Ketika Diperlukan	74
Tabel IV.13	Saya Mengundang Guru Guru Lain Untuk Berkunjung Kerumah.....	74
Tabel IV.14	Saya Mengetahui Latar Belakang Keluarga Guru Lain	75
Tabel IV.15	Saya Menyiapkan Laporan Administrasi Sendiri	75
Tabel IV.16	Rapat Guru Dilaksanakan Sesuai Agenda Kegiatan.....	76
Tabel IV.17	Saya Makan Siang Sendiri di Meja Saya	76
Tabel IV.18	Layanan Sekretaris Sekolah Sangat Membantu Saya.....	77



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel IV.19 Para Guru di Beritahukan Tentang Hasil Kunjungan Supervisi	77
Tabel IV.20 Kepala Sekolah Mengecek Kemampuan Guru Tentang Bidang Study	78
Tabel IV.21 Tugas-Tugas Ekstra Guru Sangat Banyak.....	79
Tabel IV.22 Kepala Sekolah Memberikan Contoh Yang Baik	79
Tabel IV.23 Kepala Sekolah Mengemukakan Alasan Antara Kritik Yang disampaikan Kepada Guru.....	80
Tabel IV.24 Kepala Sekolah Mudah Memahami guru	80
Tabel IV.25 Kepala Sekolah Berbaik Hati Kepada Guru	81
Tabel IV.26 Kepala sekolah membantu staf dalam mengatasi perbedaan-perbedaan	82
Tabel IV.27 Kepala Sekolah Berusaha Memberikan Gaji yang layak	82
Tabel IV.28 Saya Menentukan Alokasi Waktu Efektif Untuk Proses Pembelajaran Pada Setiap Semester	83
Tabel IV.29 Saya Terkadang Malas dan Membuat Program Tahunan	84
Tabel IV.30 Saya Membuat Rencana Program Semester Hanya Sekedar Tugas Bukan Semata –Mata Kebutuhan	84
Tabel IV.31 Saya Merasa Harus Membuat Silabus Sebelum Pembelajaran diberikan Kepada Siswa Karena Merupakan Tangung Jawab Sebagai Guru	85
Tabel IV.32 Saya Menyusun RPP Bukan Hasil Karya Sendiri	86
Tabel IV.33 Saya Menayakan Kehadiran Siswa dan Mencatat Siswa Yang Tidak Hadir	86
Tabel IV.34 Saya Bertanya Kepada Siswa Sampai di Mana Pembahasan Sebelumnya	87
Tabel IV.35 Saya Meberikan Kesempatan Kepada Siswa Untuk Bertanya Mengenai Bahan Pelajaran Yang Sudah di Sampaikan	88
Tabel IV.36 Saya Mengulangi Bahan Pembelajaran Secara singkat Tetapi Mencakup Semua Aspek Bahan Pelajaran	88

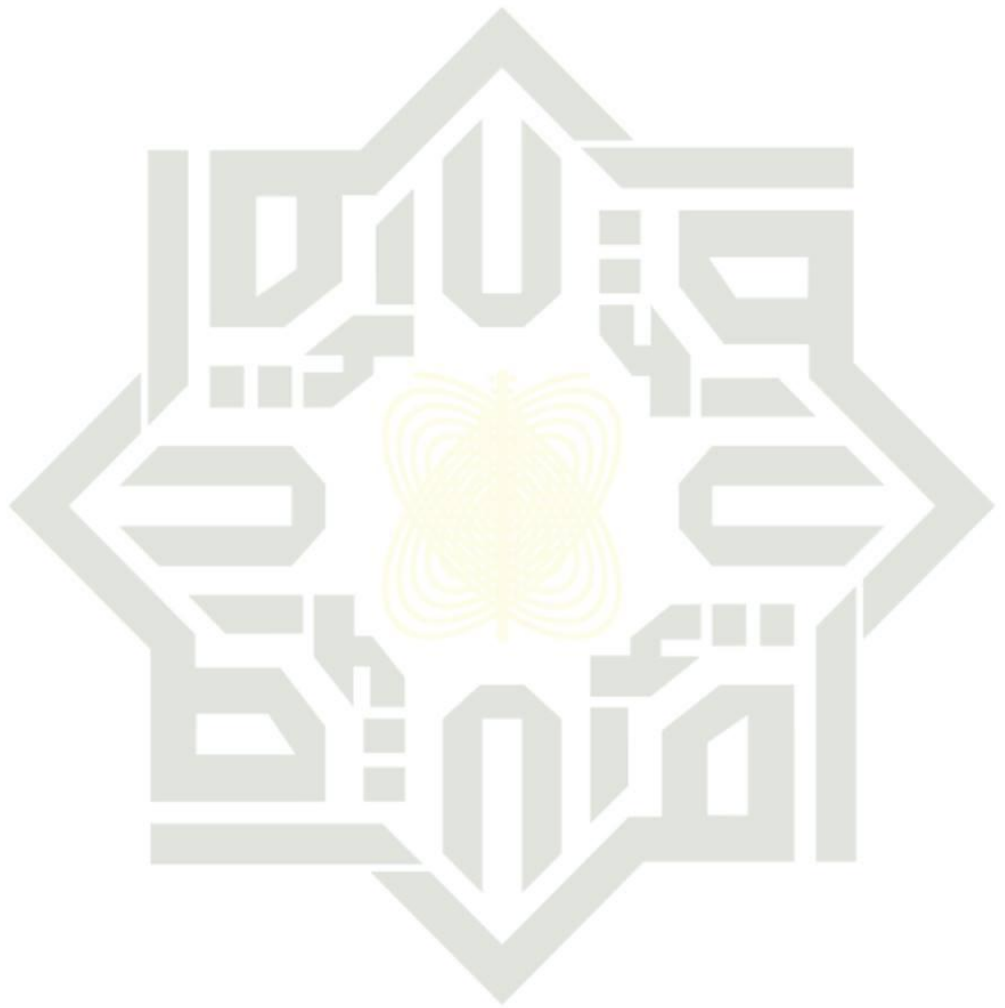


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel IV.37	Saya Menjelaskan Tujuan Pengajaran Yang Harus di Capai Siswa	89
Tabel IV.38	Saya Menjelaskan Pokok Materi Yang Akan di Bahas	90
Tabel IV.39	Saya Memberikan Contoh-Contoh Pertanyaan-Pertanyaan Pada Setiap Pokok Materi Yang di Bahas.....	90
Tabel IV.40	Saya Menggunakan Bantuan Pengajaran Untuk Memperjelas Pembahasan Pada Setiap Materi Pembelajaran	91
Tabel IV.41	Saya Menyuruh Siswa Menyimpulkan Pembahasan Pada Setiap Materi Pembelajaran.....	92
Tabel IV.42	Saya Mengajukan Pertanyaan Kepada Siswa Mengenai Pokok Materi Yang telah di Bahas	92
Tabel IV.43	Saya Memberikan Tugas PR Setiap Selesai Pelajaran	93
Tabel IV.44	Saya Memberitahukan Mengenai Materi Yang Akan di Bahas Pada Pembelajaran Berikutnya.....	94
Tabel IV.45	Saya Mengevaluasi Penilaian Setelah Satuan Pokok Materi Selesai di Pelajari Siswa.....	94
Tabel IV.46	Saya Melakukan penilaian Sesuai Dengan Jadwal yang ditetapkan.....	95
Tabel IV.47	Saya Melakukan Penilaian Bersifat Tes dan Non Tes.....	96
Tabel IV.48	Saya Melakukan Penilan Bersifat Subyektif	96
Tabel IV.49	Saya Membuat Laporan Penilaian Siswa Untuk diberikan Kepada Orang Tua Siswa	97
Tabel IV.50	Saya Merasa Kurang Melakukan Komunikasi Dengan Wali Murid	97
Tabel IV.51	Saya Memberikan Pelajaran Tambahan Jika Program Pengajaran dianggap Belum Tercapai.....	98
Tabel IV.52	Saya Memberikan Kesempatan Perbaikan jika Siswa dalam Melaksanakan Ulangan Mendapat Nilai Kurang dari Rata-Rata.....	99
Tabel IV.53	Rekapitulasi Hasil Angket Variabel Iklim Organisasi(X)	100
Tabel IV.54	Rekapitulasi Hasil Angket Variabel Kinerja Guru(Y).....	102

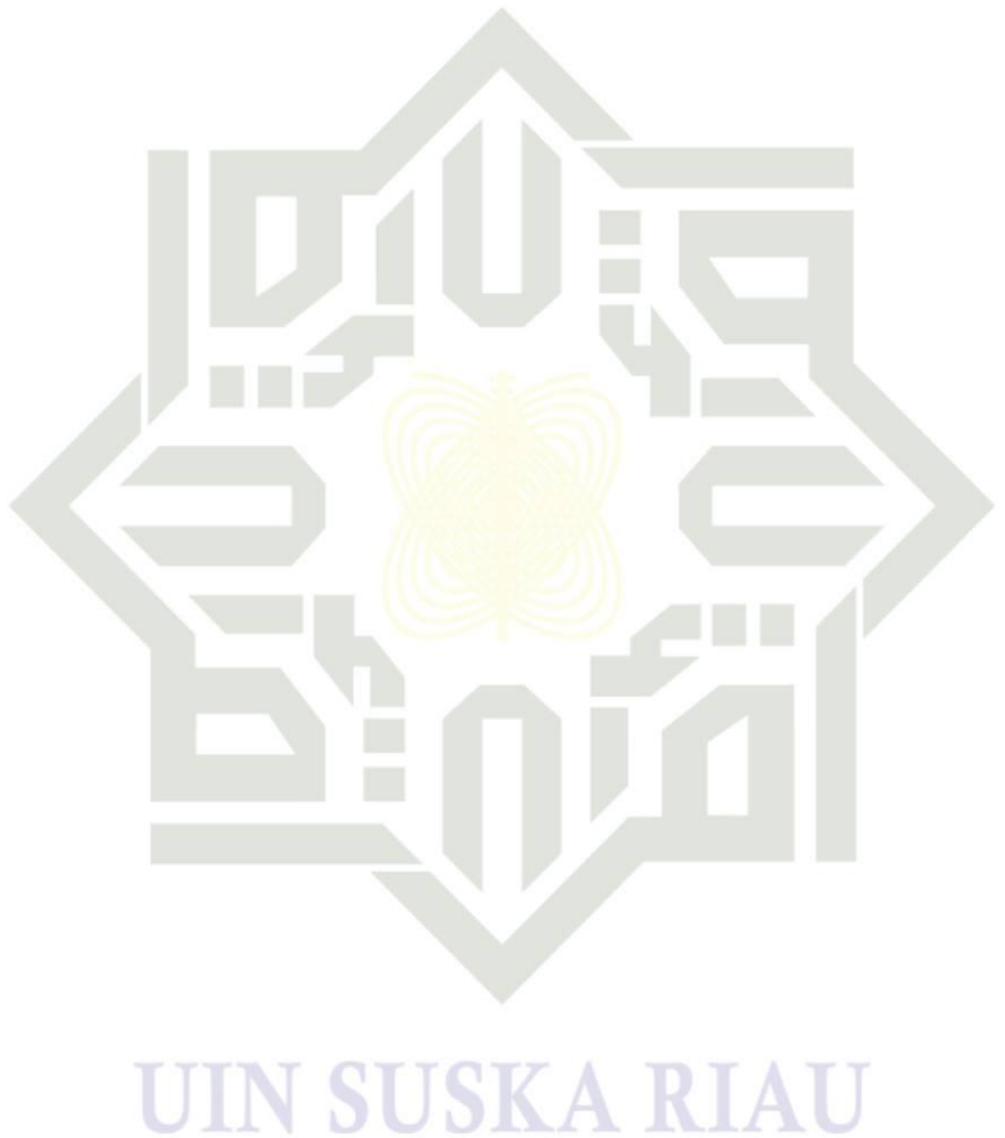
Tabel IV.55 Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi	104
Tabel IV.56 Uji Validitas Variabel Kinerja Guru	106
Tabel IV.57 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi	108
Tabel IV.58 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru	108
Tabel IV.59 Hasil Perhitungan Uji Koefisien Korelasi	109



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Darul Hikmah Pekanbaru Tahun Pelajaran 2021 -2022	63
---	----



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam pendidikan merupakan satu upaya untuk mendapatkan sebuah ilmu, dan skill pada setiap individu agar mendapatkan pengembangan terhadap dirinya sebagai taraf kehidupan sehingga dapat menerima disetiap perubahan-perubahan yang akan terjadi dikehidupannya. pendidikan yang bermutu dapat menghasilkan kualitas pendidikan yang bermutu. Melalui pendidikan dapat dikembangkan juga kemampuan pribadi, daya fikir dan perilaku yang lebih baik.

Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyebutkan bahwa, pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan pengembangan kemampuan siswa agar menjadi manusia yang mempunyai iman dan taqwa kepada Tuhan yang Maha Kuasa, berakhlak mulia dan menjadi masyarakat yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20(a) tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 4 tentang guru dan dosen, peraturan ini terbit dalam rangka memberi ruang dan mendukung pelaksanaan tugas dan peran guru agar menjadi guru yang professional.²

¹ Depdiknas, *Undang-Undang Sitem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003*, (Jakarta: Menteri Pendidikan Nasional, 2003), h.102

² *Undang- Undang Republik Indonesia*, (Jakarta Utama, 2009), h. 131



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna untuk meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk tercapainya sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang sewajarnya dan lancar disebabkan adanya pengaruh berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun terdapat diluar pribadi guru. Kenyataan ini sangat memprihatinkan dan mengundang berbagai pertanyaan tentang konsistensi guru terhadap profesinya. Di sisi lain kinerja guru pun dipersoalkan ketika memperbincangkan masalah peningkatan mutu pendidikan.

Kontroversi antara kondisi yang ideal harus dijalani guru sesuai harapan Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003 dengan kenyataan yang terjadi di lapangan merupakan suatu hal yang perlu dan patut untuk dicermati secara mendalam tentang penyebabnya faktor muncunya dilema tersebut, sebab hanya dengan memahami faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru maka dapat dicarikan alternatif pemecahnya sehingga faktor tersebut bukan menjadi hambatan bagi peningkatan kinerja guru melainkan mampu meningkatkan dan mendorong kinerja guru kearah yang lebih baik. Sebab kinerja sebagai suatu sikap dan perilaku dapat meningkatakan dari waktu ke waktu. 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Bagaimana guru menginterpretasikan kejadian-kejadian penting dalam lingkup kerja dan organisasinya ternyata berkaitan secara signifikan dengan sikap dan perilaku kerjanya. Menurut wirawan iklim organisasi dapat memberikan hubungan yang 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. Pandang atau persepsi positif guru terhadap iklim organisasi diharapkan akan memberikan dampak yang positif pula bagi kinerja guru.

Iklim organisasi sifatnya abstrak tetapi keberadaannya dapat dirasakan melalui ungkapan verbal dan non verbal orang-orang yang berada di dalamnya. Antara sekolah yang satu dengan sekolah yang lain ternyata memiliki perbedaan karakteristik lingkungan kerja. Menurut Davis, & Newstrom J.W bahwa sekolah dapat dipandang dari dua pendekatan yaitu pendekatan statis yang merupakan wadah atau tempat orang berkumpul dalam satu struktur organisasi dan pendekatan dinamis merupakan hubungan kerjasama yang harmonis antara anggota untuk mencapai tujuan bersama. Interaksi yang terjadi dalam sekolah merupakan indikasi adanya keterkaitan satu dengan lainnya guna memenuhi kebutuhan juga sebagai tuntutan tugas dan tanggung jawab pekerjaanya.³

Untuk terjalinya interaksi-interaksi yang melahirkan hubungan yang harmonis dan menciptakan kondisi yang kondusif untuk bekerja diperlukan

³Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), h. 44



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

iklim kerja yang baik. Litwin dan Stinger mengemukakan bahwa iklim mempunyai hubungan dengan kinerja guru. Iklim sebagai hubungan subyektif yang dapat dirasakan dari sistem formal, gaya informal pemimpin dan faktor-faktor lingkungan penting lainnya. Yang menyangkut sikap/keyakinan dan kemampuan memotivasi orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut. Menurut Henry A. Murray & Kurt Lewin (dalam Suryadi) mengatakan bahwa iklim kerja adalah seperangkat karakteristik yang membedakan antara individu satu dengan individu lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku individu itu sendiri, perilaku individu itu sendiri merupakan hasil dari hubungan antara individu dengan lingkungannya.

⁴Sedangkan Litwin dan Stinger mengemukakan bahwa iklim mempunyai hubungan terhadap kinerja guru. Iklim sebagai hubungan subyektif yang dapat dirasakan dari sistem formal, gaya informal pemimpin dan faktor-faktor lingkungan penting lainnya, yang menyangkut sikap dan kemampuan memotivasi orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut seperti rasa tanggungjawab, standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan, penghargaan atau reward, rasa persaudaraan dan semangat tim. Iklim sekolah memegang peran penting sebab iklim itu menunjukkan suasana kehidupan pergaulan dan pergaulan di sekolah itu. Iklim itu menggambarkan kebudayaan, tradisi-tradisi, dan cara bertindak personalia yang ada di sekolah itu, khususnya kalangan guru-guru. Seperti yang kita ketahui bahwa di dalam

⁴Widyanggoro Pamungkas, *Pengaruh Profesionalitas, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Akutabilitas Manajemen Pendidikan, Vol.2, No.2, h.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Iklim organisasi di suatu sekolah bagus maka kinerja guru juga akan maksimal.

Namun yang peneliti lihat di Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru adalah iklim organisasi masih kurang bagus, namun kinerja guru sudah maksimal. Hal ini dibuktikan dengan minimnya perhatian kepala sekolah terhadap para guru dan karyawan yang terdapat disekolah sehingga mereka terlihat kurang termotivasi untuk melaksanakan tugasnya di sekolah, karena motivasi yang baik dari kepala sekolah dan suasana organisasi yang kaku mengakibatkan kinerja guru yang kurang maksimal .

Sebab kepala sekolah sangat berperan terhadap iklim organisasi yang terjadi di lingkungan sekolah. Seperti komunikasi yang baik adalah komunikasi yang terjalin antar sesama kedua belah pihak. Serta adanya hubungan timbal balik dari kedua belah pihak. Contoh seperti adanya tegur sapa, adanya perhatian kepala sekolah terhadap guru, namun yang peneliti temui di Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru belum terlaksana dengan baik maka, sebab hal yang demikian peneliti melihat adanya gejala yang terjadi di sekolah tersebut.

Adapun pengertian iklim ialah keseluruhan sikap guru-guru di sekolah terutama yang berhubungan dengan kesehatan dan kepuasan mereka. Jadi dapat digabungkan pengertian iklim dan kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi sosial dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan kondusif antara kepala sekolah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dengan guru, antara guru dengan guru lain antara guru dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai karena iklim ini terbagi dua satu iklim negatif, dua iklim positif.

Iklim negatif ini menampakkan diri dalam bentuk-bentuk pergaulan yang kompetitif, kontradiktif, irihati, beroposisi, individualistis, egois, iklim negatif dapat menurunkan produktivitas kinerja guru. Sedangkan iklim positif menunjukkan hubungan yang keakarab satu dengan yang lain dalam banyak hal terjadi gotong royong di antara mereka, segala persoalan yang timbul diselesaikan secara bersama-sama melalui musyawarah. Sedangkan iklim positifnya dapat menampakkan aktivitas-aktivitas berjalan harmonis dan dalam suasana yang damai, teduh yang memberikan rasa tentram, nyaman kepada personalia pada umumnya dan guru khususnya.⁵

Iklim organisasi mempunyai kaitan dengan prestasi, motivasi, kepuasan dan kinerja guru. Jika iklim organisasi kondusif, suasana lingkungan manusia yang familiar maka akan membuat guru menjadi termotivasi karena puasnya guru terhadap organisasi. Dan sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka mengakibatkan guru kurang bergairah dalam bekerja. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja, para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, frustrasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi. Iklim organisasi di sekolah bisa bergerak dari yang menyenangkan ke netral, sampai dengan tidak menyenangkan. Tetapi pada

⁵Yuyuk Liana, *Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru*, Jurnal Manajemen dan Akutansi, Vol.1, No.2, h.16

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

umumnya kepala sekolah, guru dan pegawai menginginkan iklim yang menyenangkan karena menyangkut keuntungan seperti prestasi yang lebih baik, kepuasan kerja dan dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik lagi.⁶

Oleh karena itu untuk memimpin sebuah sekolah, kepala sekolah dituntut untuk memiliki pribadi atau sifat yang baik serta mempunyai skill dalam memimpin sebuah lembaga pendidikan. Penelitian tentang Hubungan Iklim Organisasi Dengan kinerja guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru, terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja guru sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berfikir dengan tenang dan konsentrasi pada tugasnya yang sedang dilaksanakan.

Berdasarkan fenomena di atas, dapat dikatakan bahwa penelitian tentang hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru masih perlu dilakukan di sekolah tersebut. Hal ini disebabkan karena masih minimnya perhatian dari atasan (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.

Dari pemahaman di atas dapat dipahami ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru di Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru. Namun hal tersebut tentu masih perlu diuji kebenarannya, untuk itu penulis

⁶*Ibid.*, h.19.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tertarik menjadikan beberapa gejala yang ditemukan pada studi pendahuluan menjadi acuan dalam penelitian, diantaranya:

1. Masih kurang perhatian kepala sekolah terhadap para guru dan karyawan yang terdapat di sekolah sehingga mereka terlihat kurang termotivasi untuk melaksanakan tugasnya di sekolah.
2. Masih ada beberapa guru cenderung pasif, dimana mereka kurang inisiatif dalam mengembangkan diri terkait dengan tugasnya di sekolah.
3. Masih ada sebagian guru yang lalai dalam menjalankan tugas seperti tidak masuk atau bolos dari jam pelajaran.

Dengan mempelajari gejala-gejala yang ditemukan pada studi pendahuluan, penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh masalah peningkatan kualitas kinerja tenaga pendidik melalui sebuah penelitian dengan judul “Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru di Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru”.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan penulis memilih judul di atas adalah:

1. Persoalan-persoalan yang dikaji dalam judul di atas sesuai dengan bidang ilmu penulis pelajari, yaitu iklim organisasi Pendidikan.
2. Masalah-masalah yang dikaji dalam judul di atas, penulis mampu untuk menelitinya.
3. Lokasi penelitian tersebut terjangkau oleh peneliti dan permasalahan yang akan di teliti ada di Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru.



4. Sepengetahuan penulis judul ini belum pernah diteliti oleh mahasiswa Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau.

C Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahan dalam memilih judul penelitian, maka perlu adanya penegasan istilah, yaitu:

1. Iklim Organisasi adalah merupakan kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang dialami oleh anggotanya, dimanahal itu memiliki efek pada prilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik. Iklim organisasi mempunyai kaitan dengan prestasi, motivasi, kepuasan dan kinerja guru. Jika iklim organisasi kondusif, suasana lingkungan manusia yang familiar maka akan membuat guru menjadi termotivasi karena puasnya guru terhadap organisasi. Dan sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka mengakibatkan guru kurang bergairah dalam bekerja. Sedangkan menurut Lussier, mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya
2. Kinerja guru merupakan sebuah hasil yang diperoleh dari hasil pekerjaan dalam waktu yang di tentukan. Kinerja juga di artikan sebagai suatu proses seseorang mengenai apa yang akan dicapainya dan bagaimana cara mencapainya sehinggabisa mencapai tujuan yang sudah ditentukan, dan merupakan tolak ukur seseorang untuk menyelesaikan tugas, karena

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerja merupakan hasil kerja yang konkeret yang dapat diukur.⁷ Menurut Supardi kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seseorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta mengabarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.

D. Permasalahan

1. Identifikasi Maslah

Sehubungan dengan latar belakang yang dikemukakan peneliti maka kajian pokok peneliti ini dapat didefenisikan sebagai berikut:

- a. Rendahnya kinerja guru akan berdampak negatif terhadap mutu pendidikan dan prestasi siswa.
- b. Rendahnya perhatian atasan terhadap bawahan dapat membuat kinerja para guru menjadi kurang baik.
- c. Buruknya iklim organisasi dapat memperburuk kualitas kinerja guru.
- d. Buruknya suasana kerja dan iklim organisasi berkaitan dengan tingkah laku orang-orang yang berada dalam suatu organisasi

2. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan penulis, maka perlu adanya pembatasan masalah. Untuk itu penulis membatasi masalah pada pengaruh hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru.⁸

⁷Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), h.42

⁸*Ibid*, h.211

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Rumusan Masalah

Sehubungan dengan kompleksnya masalah sehingga menuntut pembahasan yang luas, maka untuk memudahkannya, penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana Iklim Organisasi di Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru?
- b. Bagaimana Kinerja Guru di Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru ?
- c. Seberapa Besar Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru di Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang dapat diambil dalam penelitian ini sebagai berikut:⁹

- a. Untuk mengetahui iklim organisasi di Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui kinerja guru di Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru
- c. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan iklim organisasi terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru.

⁹Richard M. Streers., *Efektivita Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 1985), h.113

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan masalah di atas, maka manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis, peneliti ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh iklim organisasi dan kinerja guru di Pondok Pesantre Darel Hikmah Pekanbaru, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.
- b. Manfaat praktis
 - 1) Bagi Sekolah dan Kepala Sekolah
 Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk meningkatkan kesadaran diri akan pentingnya hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru.
 - 2) Bagi Penulis
 Penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang pengaruh hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru dan sebagai syarat mendapatkan gelar S1 (Strata Satu) Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 - 3) Bagi Peneliti Selanjutnya
 Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai Pengaruh hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi terdiri dari dua suku kata yaitu iklim dan organisasi. Menurut kamus besar bahasa Indonesia, arti kata iklim adalah keadaan, hawa atau cuaca suatu daerah. Wajosumidjo menjelaskan bahwa organisasi adalah kumpulan orang-orang yang sedang bekerja bersama melalui pembagian tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang bersifat umum. Menurut Richard M. Stress iklim organisasi yaitu sifat atau ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, yang dianggap mempengaruhi tingkah laku kemudian. Dengan perkataan lain iklim dapat dipandang sebagai keperibadian suatu organisasi.¹⁰

Sedangkan menurut N. A Amatembun, iklim berasal dari bahasa Inggris climate, suatu sekolah merupakan suatu elemen yang dapat meningkatkan atau menghambat situasi pendidikan di suatu sekolah. Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah ciri dari lingkungan kerja tersebut dapat membawa perubahan pada tingkah laku para guru dan berdampak pada psikologi para guru, secara tidak sadar lingkungan kerja dapat member gambaran yang positif atau negatif dikarenakan oleh kebiasaan orang-orang yang berada dalam suatu organisasi. Oleh karena

¹⁰Richard M. Stress., *Efektivita Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 1985), h.2



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

itu, untuk meningkatkan proses pengajaran menjadi efektif diperlukan lingkungan kerja yang positif.¹¹

Iklm organisasi merupakan sesuatu yang nyata dirasakan oleh orang-orang yang ada di dalam sebuah organisasi apa yang dirasakan itu mempengaruhi perilaku yang akhirnya akan menentukan tingkat produktifitas kerja mereka. Produktifitas kerja pegawai sangat terkait dengan struktur yang ada yakni mengenai pembagian kerja sesuai kerja yang ada, tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya baik secara pribadi, kelompok, maupun secara organisasi komunikasi yang diciptakan oleh atasan terhadap bawahnya seperti penghargaan terhadap sumber daya manusia, imbalan dan sanksi yang diterapkan. Dalam konteks itulah maka pegawai negeri yang berkedudukan sebagai unsure aparatur profesioanl, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan dan pembangunan (Pasal 33 UU Kepegawaian No. 43 Thn 1999).¹²

Iklm adalah suasana yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Situasi menyenangkan ataau tidak menyenangkan itu merupakan faktor bekerjanya perasaan kaum pekerja. Perasaan kaum pekerja itu ditentukan oleh:

- a. Imbalan, jika imbalan yang diterima kaum pekerja layak untuk memenuhi kebutuhan hidup primer dan skunder, maka iklm organisasi menyenangkan dan sebaliknya.

¹¹N.A.Amatembun, *Merealisasikan iklm Positif di sekolah- sekolah*, (Bandung: Suri, 2000),

¹²Darsono Pdan Tjatjuk Siswandok, *Manajemen SDM*, (Jakarta: Nusantara Consulting, 2014), h.144



- b. Kondisi fisik organisasi, jika kondisi fisik organisasi atau tempat kerja sesuai dengan kebutuhan kerja yang manusiawi, maka iklim organisasi menyenangkan dan sebaliknya.
- c. Gaya manajemen, jika gaya manajemen itu demokratis dan partisipatif, maka iklim organisasi menyenangkan.
- d. Kepentingan pemilik organisasi, jika pemilik organisasi berorientasi memuaskan pekerja dan pelanggan, maka iklim organisasi itu menyenangkan dan sebaliknya.

Iklim organisasi merupakan kualitas dari proses dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan salah satu tugas penting para pengelola sekolah ialah merealisasikan iklim positif di sekolah yang di kelolanya. Iklim organisasi mengacu kepada seluruh sikap warga sekolah satu sama lain dan menjadi satu kewajiban bagi pengelola pendidikan untuk merealisasikan lingkungan kerja yang positif di sekolah, walaupun ada perbedaan-perbedaan individual di antara aktifitas sekolah iklim itu harus tetap tumbuh dan berkembang dari interaksi-interaksi di antara kepala sekolah dengan para guru, guru dengan murid, dan di antara personil sekolah lainnya.

Dengan adanya lingkungan kerja yang harmonis meningkatkan semangat guru dalam mengajar. Iklim organisasi secara definitif mempengaruhi seluruh kehidupan sekolah. Bila positif merangsang para guru mengajar dengan lebih baik, dan murid pun belajar lebih baik. Dalam merealisasikan lingkungan kerja yang positif, hendaklah di kembangkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi yang tepat dan kerendahan hati yang sesuai. Para guru mudah patut menghargai para guru senior, maka dengan demikian dapat mewujudkan lingkungan kerja yang positif.¹³

Maka iklim organisasi juga berkenan dengan persepsi anggota organisasi, baik secara individual maupun kelompok, tentang sifat-sifat dan karakteristik organisasi yang mencerminkan norma serta keyakinan dalam organisasi. Kerja sama antara pemimpin dan guru, bersama-sama menciptakan suasana dalam organisasi menjadi nyaman. Allah Swt berfirman dalam Q. S. Al-Maidah/5:2 sebagai berikut:¹⁴

... وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Terjemahannya:

“Dan tolong-tolonglah kamu dalam(mengerjakan) kebajikan dan takwa dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertaqwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksaanya.”

Ayat di atas menghendaki agar dalam organisasi lebih mengedepankan sifat tolong-menolong serta ancaman bagi orang yang enggan untuk bekerja sama. Karena sifat tolong menolong dapat membantu terciptanya iklim organisasi yang kondusif bagi anggota organisasi. Sedangkan menurut ahli Campbell iklim organisasi sebagai ciri khas atau kualitas lingkungan internal organisasi yang relatif bertahan lama yang membedakannya dari organisasi-organisasi lain sebagai berikut:

¹³Sukarma Kamuli, *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kepegawaian*, Jurnal Inovasi Vol. 9, No.1, h.3

¹⁴Darsono P dan Tjatjuk Siswandoko, *Manajemen SDM*, (Jakarta: Nusantara Consulting, 2010), h.146



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Yang merupakan hasil dari perilaku dan kebijakan-kebijakan anggota organisasi, terutama manajemen puncak.
- b. Yang dipersepsikan oleh para anggota organisasi.
- c. Yang menjadi dasar penafsiran situasi.
- d. Yang menjadi sumber tekanan-tekanan dalam pengarahan kegiatan.

Karena perkembangan iklim organisasi sebagai mana di jelaskan dari definisi Pritchard-Karasick di atas selain menunjukkan orientasi manajerial juga mengacu padaperspektif psikologi. Mereka menyebutkan bahwa iklim mempunyai dampak pada perilaku secara langsung melainkan pada penafsiran situasi dan membentuk sumber tekanan-tekanan psikologis dalam pengarahan kegiatan karyawan oleh manager.¹⁵

Iklim organisasi merupakan sesuatu yang nyata dirasakan oleh orang-orang yang ada dalam suatu organisasi, apa yang dirasakan itu mempengaruhi perilakunya yang akhirnya akan menentukan tingkat produktivitas kerja mereka, produktivitas kerja guru sangat terkait dengan struktur yang ada yakni mengenai pembagian kerja sesuai dengan yang ada tanggung jawab guru terhadap tugasnya baik secara pribadi, kelompok, maupun secara organisasi terhadap sumber daya manusia. Imbalan dan sanksi yang diterapkan. Dalam aparaturnegara berkewajiban memberikan layanan pada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara pemerintahan, dan pembangunan (Pasal 3 UU Kepegawaian No. 43 Thn 1999).

¹⁵*Ibid.*,h.12



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dimensi Iklim Organisasi

Adapun menurut Mondy menyamakan konsep iklim organisasi dengan iklim meteorologi dengan menambahkan faktor-faktor seperti persahabatan, saling dukungan, pengambialan resiko dan kesukaan. Sedangkan bagi Umstot iklim organisasi sebagai suatu kepribadian organisasi seperti apa yang dilihat anggotanya. Dengan demikian menurut Stress, iklim organisasi tertentu adalah iklim yang dilihat para pegawai dalam organisasi tersebut. Pendapat Stress ini tampaknya diperkuat oleh Jewel dan siegall yang menyatakan bahwa konsep iklim organisasi didasarkan pada persepsi pegawainya.

Menurut ahli Streers ataupun Jewell dan Siegall ini dikuatkan dengan pendapat Johanneson dalam Strees, yang mengungkap bahwa banyaknya iklim organisasi adalah sama bahwa banyaknya dengan orang yang ada dalam organisasi. Pandangan Johanneson mengasumsikan bahwa organisasi tidak memiliki satu iklim. Artinya hal tersebut lebih bergantung pada bagaimana anggota organisasi tersebut mempersepsi kondisi yang didasarkanya, sehingga nilai absolut satu iklim dalam organisasi rasanya tidak ada¹⁶

Didasari bahwa satu iklim organisasi tidak dapat begitu saja terjadi dengan sendirinya. Dalam hal ini ada beberapa faktor penentu terjadinya iklim organisasi. Stress mengemukakan setidaknya ada 4 (empat)

¹⁶Muhammda Idrus, *Implikasi Iklim Organisasi Kepuasan Kerja dan Kualitas Kerja Karyawan*, Jurnal Psikologi Universitas di Ponegoro, Vol, 3.No.1, h.94

komponen yang menentukan satu iklim organisasi, yaitu struktu kebijakan organisasi, teknologi, lingkungan luar, pijakan dan praktek manajemen.

a. Struktur kebijakan organisasi

Yang dimaksud adalah semakin tinggi tingkat sentralisasi, formalisasi dan ketatnya orientasi pada peraturan akan semakin kaku lingkungan organisasi, sehingga akan menimbulkan ketertutupan dan bahkan kadang disertai kondisi ancaman. Sebaliknya semakin besar otonomi dan kebebasan menentukan tindakan sendiri yang diberikan pada individu dan semakin banyak perhatian pihak manajer yang ditujukan pada para pegawai, akan semakin baik iklim kerjanya. Baiknya iklim organisasi tersebut ditunjukkan dengan adanya sikap keterbukaan, penuh percayaan dan tanggung jawab.

b. Teknologi

Yang digunakan dalam organisasi. Hasil penelitian Burns dan Stalker yang dikutip Stress menemukan bahwa teknologi yang rutin cenderung menciptakan iklim yang berorientasi pada peraturan dengan tingkat kepercayaan serta kreativitas yang rendah. Sebaliknya, teknologi yang lebih dinamis dan berubah-ubah akan menjurus kepada komunikasi yang terbuka, kepercayaan, kreativitas dan penerimaan tanggung jawab pribadi untuk penyelesaian tugas yang tinggi.

c. Lingkungan Luar Organisasi

Faktor dari luar yang secara khusus berkaitan dengan pegawai diduga mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasi. Contoh untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



komponen ini salah satunya adalah kondisi krisis moneter seperti yang terjadi di Indonesia.

- d. Kebijakan dan Praktek manajemen yang dilakukan organisasiyaitu:
- 1) kelompok kerja,yang terdiri dari kesepakatan, moral kerja.
 - 2) Pengawasan berupa penekanan pada hasil dan tingkat kepercayaan.
 - 3) Karakteristik Organisasi, yang terdiridari ukuran (besar kecilnya organisasi), kekompakan organisasi.
 - 4) Proses administrasi anataralain terdiri dari sistem penghargaan dan sistem komunikasi.

Salah satu tulisan Robbins secara detail menjelaskan beberapa hal yang dinyatakannya sebagai faktor-faktor iklim organisasi yaitu:

- a. *Individual initiative*, yaitu tingkat tanggung jawab dan kemandirian yang dimiliki tiap anggota.
- b. *Risktolerance*, tingkat resiko yang boleh atau mungkin dipikul oleh anggotanya untuk mendorong mereka menjadi agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko.
- c. *Integration*, tingkat unit-unit kerja dalam organisasi yang mendorong untuk beroperasi dalam koordinasi yang baik.
- d. *Management support*, tingkat kejelasan komunikasi, bantuan dan dukungan yang disediakan manajemen terhadap unit kerja di bawahnya.
- e. *Control*, sejumlah aturan/peraturan dan sejumlah pengawasan yang digunakan untuk mengatur dan mengawasi perilaku tenaga pendidik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. *Identity*, tingkat identifikasi diri tiap anggota organisasi secara keseluruhan melebihi group kerja atau bidang profesinya masing-masing.
- g. *Rewards*, tingkat alokasi dan penghargaan(promosi jabatan dan honor) berdasarakan kinerja tenaga pendidik sebagai lawan dari senioritas, anakmas dan lain-lain.
- h. *Conflicttolerance*, tingkat toleransi terhadap konflik dan kritik keterbukaan yang muncul dalam organisasi.
- i. *Comunication Patterurus*, tingkat keterbatasan komunikasi daam organisasi yang sesuai otoritas pada hiararki formal.

Jewell & Siegel dalam tulisanya secara implicit menyebutkan beberapa kondisi yang disebutnya sebagai variabel kondisi kerja yang meliputi variabel lingkungan fisik seperti distribusi jam kerja,suhu, penerangan. Sedangkan menurut Stinnger menyebutkan bahwa karakteristik iklim oragnisasi dapat mempengaruhi inovasi kerja di setiap anggota organisasi untuk berperilaku tertentu adanya aspek-aspek dalam sebuah organisasi yang menjadikan sebuah daya ukur dari keberhasilan organisasi tersebut dan memiliki tujuan untuk menaikkan citra organisasi tersebut.

Dan menurut pandangan Campbell tentang dimensi iklim organisasi merupakan sintesis berbagai studi dan literature sebelumnya. Dimensi otonomi pribadi dilandasi oleh tanggung jawab pribadi kebebasan relative

sebagai karyawan, orientasi pada peraturan dan peluang-peluang untuk melakukan tindakan inisiatif.

Kemudian derajat tekanan struktur didasarkan pada faktor-faktor struktur, manajerial dan kelekatan pengawasan atau supervisi derajat bagaimana tujuan-tujuan pekerjaan dan bagaimana cara mencapai tujuan – tujuan tersebut. Orientasi didasarkan pada faktor-faktor imbalan, kepuasan secara keseluruhan, orientasi pada kemajuan prestasi, promosi dan semangat mengajar. Akhirnya pengertian kehangatan dan dukungan didasarkan atas dukungan manajerial, pembinaan dan pendidikan bawahan, sikap hangat dan kesiapan membantu. Dalam penjelasan *Campelletal*, menyatakan bahwa perbedaan tingkatan situasi dan individu menunjukkan kekuatan pengaruh yang berbeda-beda pula.

3. Unsur-Unsur Iklim Organisasi

Adapun unsur-unsur iklim organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Manusia (human factor), artinya organisasi baru ada jika ada unsur manusia yang bekerja sama, ada pemimpin dan adanya yang dipimpin (bawahan).
- b. Tempat kedudukan, artinya organisasi baru ada jika ada tujuan yang ingin dicapai.
- c. Pekerjaan, artinya organisasi baru ada jika pekerjaan yang akan dikerjakan serta adanya pembagian pekerjaan.
- d. Struktur, artinya organisasi baru ada, jika ada hubungan kerja sama antara manusia yang satu dengan yang lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Teknologi, artinya organisasi baru ada, jika terdapat unsure teknis.
- f. Lingkungan (Environment External Social Sytem), artinya organisasi baru ada, jika ada lingkungan yang saling mempengaruhi misalnya ada sistem kerja sama sosial. ¹⁷

4. Hubungan-Hubungan Dalam Iklim Organisasi

Sedangkan penetapan hubungan dalam suatu organisasi merupakan salah satu syarat terciptanya kerja sama (teamwork), antara karyawan dengan karyawan. Menurut George R. Terry yaitu:

- a. Hubungan konkret (real sense), menunjukkan hubungan antara manusia (karyawan dengan karyawan) sebagai akibat organisasi.
- b. Hubungan abstrak, menunjukkan hubungan pekerjaan antara bagian dengan bagian.
- c. Direct Single Relationship (hubungan tunggal atau langsung) adalah hubungan anantara atasan langsung dengan seprang bawahannya.
- d. Direct Group Relationship (hubungan kelompok langsung), adalah hubungan langsung antara atasan dengan beberapa orang bawahannya.
- e. Cross Relationship (hubungan silang) adalah hubungan antara bawahan dengan bawahan yang disaksikan oleh atasan.

Sedangkan hubungan antara iklim organisasi dan kinerja guru, merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan . Menurut supardi kinerja guru diaibatkan

¹⁷Drs. H. Malayu S.P.Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan produktivitas*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1320), h.27-28

oleh banyak faktordimana peneliti akan melihat faktor iklim organisasi, iklim organisasi merupakan suasana kerja.

Yang dialami oleh anggota organisasi misalnya lewat ruangan kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penegaran yang memadai, sarana dan prasana, jaminan sosial yang memadai, promosi, jabatan dan lain-lain. Seperti yang diungkapkan Luthans jika kondisi kerja bagus misalnya bersih lingkungan menarik, rasa aman dalam bekerja, hubungan yang baik antara atasan maupun sesama karyawan, maka kinerja karyawan dalam bekerja akan tinggi sedangkan jika kondisi kerja buruk, misalnya udara panas, lingkungan bising, sarana dan prasarana tidak memadai.

Maka kinerja guru dalam bekerja akan rendah. Hal ini disesuaikan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru.

5. Faktor yang mempengaruhi iklim organisasi

Menurut Richard M. Streers ada lima faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu:

a. Struktur Organisasi

Organisasi yang tinggi penstrukturan organisasinya yaitu semakin tinggi tingkat sentralisasi, formulasi orientasi pada peraturan, lingkungannya akan semakin kaku, tertutup, serta penuh ancaman, sebaliknya semakin besar otonomi, kebebasan menentukan tindakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

individu dan semakin banyak pula perhatian yang ditujukan pemimpin terhadap pekerjanya.

b. Ukuran (besar) organisasi

Ukuran organisasi dan posisi kerja seseorang dalam hirarki besarnya organisasi ditunjukkan dengan jumlah orang dalam organisasi. Bahwa organisasi adalah system social oleh karena itu ukuran dihitung dengan menjumlah pegawai, bahwa sekolah adalah sebuah organisasi bila sekolah tersebut merupakan sekolah besar maka ukuran orang yang bekerja di sekolah tersebut akan semakin bertambah.

c. Sifat teknologi kerja

Teknologi cenderung menciptakan iklim yang berorientasi pada peraturan tingkat kepercayaan yang kaku, kreatifitas rendah, teknologi yang dinamis menjurus pada komunikasi terbuka, kepercayaan, kreatifitas penerimaan tanggung jawab pribadi untuk menyelesaikan tugas.

d. Lingkungan luar

Lingkungan merupakan salah satu unsure yang dapat mempengaruhi perkembangan organisasi, bila keadaan di luar organisasi ricuh atau sering terjadi keributan maka akan mengakibatkan kerja yang tidak aman dan nyaman.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



e. Kebijakan dan praktek manajemen

Para manajer yang memeberikan umpan balik, otonomi, identitas tugas pada bawahnya ternyata sangat membantu terciptanya iklim yang berorientasi pada prestasi. Dimana para pekerja meras lebih bertanggung jawab atas pencapaiin sasaran organisasi kelompok.¹⁸

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Pendapat Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berkaitan dengan kinerja guru di dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sehingga dalam melaksanakan tugasnya guru perlu memiliki tiga kemampuan dasar agar kinerja guru tercapai sebagai berikut:¹⁹

- a. Kemampuan pribadi meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti tampang, suara, mata atau pendengaran ramah, intelek dan rasional.
- b. Kemampuan sosial anatara lain bersifat terbuka, disiplin, memiliki dedikasi, tanggung jawab, suka menolong, pemaaf.
- c. Kemampuan Profesioanl sebagaimana dirumuskan oleh P3G yang meliputi 10 kemampuan profesi guru yaitu, menguasai bidang kurikulum studi sekolah, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber menguasai

¹⁸Richard M.Streers., *Efektivita Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 1985), h.209

¹⁹Acep Mulyadi, *Kontribusi Kompetensi pedagogic dan iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Turats, Vol.7, No.1,h.50

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pendidikan, mengenal fungsi dan program pembimbing penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah. Dan adapun pendapat Schencer, pengertian kinerja adalah sebagai suatu kegiatan yang dilakukan individu atau kelompok yang diperuntukkan bagi individu atau kelompok lain.²⁰

Sedangkan para ahli lain berpendapat bahwa Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu, kejelasan tugas atau pekerjaan menjadi tanggung jawabnya: Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi: Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud mengenai definisi kinerja banyak para ahli mendefinisikan, seperti dikemukakan oleh W. J. S Poerwodarminto dalam kamus bahasa Indonesia, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Kinerja berasal dari pengertian performance.²¹

Ada juga yang memberi pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut Amstrong dan Barron, Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. Menurut Muh. Uzer Usman “Guru adalah jabatan atau profesi yang memiliki keahlian mendidik, mengajar dan melatih siswa dimana

²⁰Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Gunung Agung, 1996), h.34

²¹Suwito Eko Pramono, *Kinerja Guru Sejarah Studi Kausal Pada Guru- Guru*, Jurnal Pranita, Vol. 24, No.1, h.115



dalam mengembangkan dirinya ia dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya.²²

Syaiful Bakhri Djamrah mengatakan guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Jadi dari beberapa pengertian di atas tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil untuk kemampuan keterampilan seseorang guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tujuan pendidikan. Kinerja juga mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi yang tinggi. Kinerja tenaga kependidikan erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kinerja atau standar performance.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Sesuai dengan UU No 14 Tahun 2005 Pasal 20 menyebutkan bahwa kewajiban guru adalah melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran serta menilai proses pembelajaran untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas ketercapaian kompetensi lulusan.²³

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini dibatasi hanya kemampuan mengajar (proses yang dilakukan oleh guru dalam mengembangkan kegiatan belajar siswa), motivasi kerja (guru dapat mempengaruhi siswa seperti guru bisa murid agar lebih

²²A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya), h.67

²³Peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005, *Tentang Standar Nasional Pendidikan*, (Jakarta: Asa Mandiri, 2006), h.114

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

giat dalam belajar) dan supervisi sekolah ini sangat perlu karena disini peran kepala sekolah diantaranya sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, motivator* dan sebagainya.²⁴

Sedangkan Menurut Kartini Kartono ada dua macam faktor yang mendukung dalam kinerja guru yaitu:

- a. Faktor dari dalam diri sendiri(intern)
 - 1) Kecerdasan, kecerdasan memang peran penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas. Semakin rumit dan majemuk tugas yang diemban semakin tinggi kecerdasan yang diperlukan, seorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan merasa bosan dan jenuh yang dapat berakibat menurunkinerjanya.
 - 2) Ketemampilan dan Kecakapan, berbeda-beda keterampilan dan kecakapan ini didapat dari berbagai pengalaman dan latihan.
 - 3) Bakat, penyesuaian anatara bakat dan pilihan pekerja dapat menjadikan seseorang bekerja dengan giat, produktif dan mampu menghayati makna pekerjaannya. Kemampuan dan minat, yang disertai dnegan minat dapat menunjang pekerjaan yang ditekuninya, dan ketenagan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya.
 - 4) Motif, seseorang dapat mendorong meningkatkan kinerja seseorang.

²⁴F. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008), h.135

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 5) Kesehatan, dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai.
 - 6) Keribadian, seseorang yang memiliki kepribadian kuantan integral tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kerna.
 - 7) Cita-cita dan tujuan dalam bekerja, jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan hendak dicapai dapat terlaksana karena ia bekerja secara cungguh-sungguh.
- b. Faktor dari luar diri sendiri (*ekstren*)
- 1) Lingkungan keluarga, keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kerja seseorang.
 - 2) Lingkungan kerja, situasi kerja yang menyenangkan dapat seseorang bekerja secara optimal.
 - 3) Komunikasi dengan kepala sekolah, karena komunikasi yang baik adalah tidak ada mengakibatkan timbulnya salah pengertian.
 - 4) Sarana dan Prasaran adanya sarana dan prasaran memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses belajar mengajar.

Upaya dalam meningkatkan kinerja guru

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen (UUGD) itu dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi guru. Di dalam salah satu Bab undang-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

undang guru dan dosen menjelaskan tentang kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi guru. Dengan adanya sertifikasi pemerintah berharap kinerja guru akan meningkat sehingga pada giliran mutu pendidikan nasional secara keseluruhan akan meningkat pula.²⁵

Adabeberapa upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru, antara lain:

- a. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan.

Kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri dalam kaitan ini kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Membantu tenaga kependidikan mengembangkan prilakunya.
- 2) Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar prilakunya.
- 3) Menggunakan pelaksanaan atauran sebagai alat.

- b. Pemberian motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja para tenaga kependidikan akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila paratenaga kependidikan memiliki motivasi yang fositif maka ini akan memperlihatkan atau mempunyai perhatian dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Dengan kata lain seorang tenaga kependidikan akan melakukan semua pekerjaanya dengan baik apabila faktor pendorongnya (motivasi).

²⁵Cece Wijaya. A, Tabrani Rusyyan, *Kemampuan dasar guru dalam proses belajar mengajar*, (Bandung: Remaja Rosdakarya), h.21

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Penghargaan

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktifitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga setiap tenaga kependidikan memiliki peluang untuk meraihnya.

d. Persepsi

Persepsi adalah proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca indra. Persepsi yang baik akan menumbuhkan iklim kerja yang kondusif seraf sekaligus akan meningkatkan produktifitas kerja. Kepala sekolah perlu menciptakan persepsi yang baik bagi setiap tenaga kependidikan terhadap kepemimpinan dan lingkungan sekolah, agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Ahli Mulyasa menjelaskan untuk menjadi guru yang professional setidaknya dituntut harus memiliki minimal lima kemampuan seperti, mempunyai komitmen, menguasai secara mendalam mata pelajaran, bertanggung jawab, mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukan dan belajar dari pengalamannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Oleh karena itu untuk mencapai suatu kinerja yang optimal guru haruslah



berusaha mengembangkan serta menciptakan situasi yang ada di lingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku, Guru benar-benar diuntut untuk memiliki kinerja yang tinggi karena dengan memiliki kinerja yang tinggi maka tingkat sumber daya manusia di Indonesia akan semakin baik.

B. Komponen Kinerja Guru

Menurut peraturan pemerintah pasal 28 no. 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan bahwa “kompetensi sebagai agen pelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Kinerja guru tidak dapat dilepaskan dari standar kompetensi yang mencakup empat hal yaitu, “kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.”²⁶

1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik “merupakan kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya”. Jadi, kompetensi pedagogik adalah kemampuan dan kecerdasan yang harus dimiliki seorang guru dalam memahami, mengetahui, dan menggali potensi yang dimiliki oleh siswa, serta guru

²⁶ Hamzah B.Uno, *Profesi KependidikanProblema, solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 19

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dituntut untuk membantu mengembangkannya melalui pembelajaran dan pendidikan.

Dalam Peraturan RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kemampuan ini meliputi kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya.

Kompetensi merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan keterampilan dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja Kepmendiknas No.045/U/2002. Menyebutkan kompetensi sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab melaksanakan tugas. Undang-undang Guru dan dosen No.14 Tahun 2005, dan PP No 19/2005 menyatakan kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, pedagogic, professional dan sosial. Bertitik tolak apa yang dikemukakan di atas dengan terdapatnya empat kompetensi itu.

Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan “kemampuan pribadi guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar atau tugasnya sebagai guru seperti dibawah ini.

- a. Kemantapan dan integrasi pribadi
- b. Peka terhadap perubahan dan pembaharuan
- c. Berfikir alternatif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Adil, jujur, dan objektif
- e. Disiplin dalam melaksanakan tugas
- f. Ulet dan tekun bekerja
- g. Berusaha memperoleh hasil kerja yang sebaik-baiknya
- h. Simpatik dan menarik, luwes dan bijaksana dan sederhana dalam bertindak.

Jadi kemampuan pribadi atau dapat disebut juga kompetensi kepribadian dapat menjadikan seorang guru dapat mengelola dan berinteraksi secara baik dengan siswa, serta mengelola dalam proses belajar mengajar, guru juga harus mempunyai kepribadian yang utuh karena bagaimana pun guru menjadi suri tauladan untuk anak didiknya.

3. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional merupakan “kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.”²⁷

Ada beberapa kemampuan profesional mengajar guru dalam pembelajaran yang harus dimiliki oleh guru, antara lain:²⁸

- a. Merencanakan sistem pembelajaran
 - 1) Merumuskan tujuan
 - 2) Memilih prioritas materi yang akan diajarkan

²⁷E.Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), h. 77

²⁸Prof.Pupuh Fathurrohman, *Strategi Mengajar*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2007), h.44-46

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Memilih dan menggunakan sumber daya yang ada
- 4) Memilih dan menggunakan media pembelajaran
- b. Melaksanakan system pembelajaran
 - 1) Memilih dan menyusun jenis evaluasi
 - 2) Menyajikan urutan pembelajaran secara tepat
- c. Mengevaluasi sistem pembelajaran
 - 1) Memilih dan menyusun jenis evaluasi
 - 2) Melaksanakan kegiatan evaluasi sepanjang proses
 - 3) Mengadministrasikan hasil evaluasi.

Perencanaan merupakan fungsi sentral dari manajemen pembelajaran, perencanaan pembelajaran harus dimiliki oleh setiap guru sebagai pendidik dan pengajar. Guru sebagai manajer pembelajaran harus mampu mengambil keputusan yang tepat untuk mengelola berbagai sumber, baik sumber daya, sumber dana, maupun sumber belajar untuk membentuk kompetensi dasar dan mencapai tujuan pembelajaran.

Kompetensi sosial

Kompetensi sosial “merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk dapat berkomunikasi dan bergaul dengan masyarakat secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitarnya. Kompetensi sosial adalah kemampuan yang berhubungan dengan bentuk partisipasi sosial seorang guru dalam kehidupannya sehari-hari di masyarakat tempat ia bekerja baik



secar formal maupun informal. Kompetensi sosial yang harus dimiliki oleh guru antara lain:

- a. Terampil berkomunikasi dengan siswa
- b. Bersifat simpatik
- c. Dapat bekerjasama dengan BP3
- d. Pandai bergaul dengan teman sejawat dan mitra kependidikan.

C Penelitian yang Relevan

Berikut akan dipaparkan sebagai penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan maksud menghindari manipulasi.

1. Aeni Rahmi, hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap iklim organisasi dan kinerja guru Di SMA Negeri 2 Sungguminasa Kab. Gowa
Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin bagus kepemimpinan kepala sekolah maka akan mempengaruhi iklim organisasi dan kinerja guru. persamaan proposal Aeni Rahmi, hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap iklim organisasi dan kinerja guru di SMA Negeri 2 Sungguminasa Kab. Gowa dalam meningkatkan iklim organisasi dan kinerja guru.
2. Sari, kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivator dalam mengelola kinerja guru Di SMA AL-Azhar 3 Bandar Lampung. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru dengan cara memberikan contoh kedisiplinan, memberikan contoh teladan yang baik, mengawasi, dan mengevaluasi. Perbedaannya dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian yang peneliti lakukan yaitu proposal Juita Sari hubungan kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivator di SMA AL-Azhar.

3. Ikhsan Dermawan Prasetyojoti, hubungan kepala sekolah dalam meningkatkan iklim organisasi dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul. Dari hasil penelitian proposal yang diteliti oleh Ikhsan Dermawan Prasetyojoti dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan kinerja guru dapat ditemukan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, kedisiplinan, dorongan dan pengembangan sumber belajar. Sedangkan perbedaannya terdapat pada hubungan kepala sekolah di SMK Muhammadiyah 2 Bantu dalam meningkatkan iklim organisasi dan kinerja guru.²⁹

D. Konsep Operasional

Konsep Operasional adalah suatu konsep yang digunakan untuk memperjelas kerangka teoritis dalam sebuah penelitian. Dalam penentuannya dilakukan dengan menentukan indikator-indikator sehingga konsep-konsep yang masih abstrak dapat diukur dengan baik.

Penelitian ini berjudul dengan hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru di Madrasah Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru. Ada dua variabel yang akan di bahas dalam penelitian ini yaitu iklim organisasi (X) sebagai variabel yang bebas (independen) dan kualitas kinerja tenaga pendidik (Y) sebagai variabel terkait (dependen).

²⁹Kartini Kartono, *Menyiapkan dan Memadukan Karir*, (Jakarta: 1985), h. 22

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Variabel Iklim Organisasi(X)

a. Defenisi Operasional

Iklim organisasi dalam penelitian ini dapat diukur dengan menggunakan instrument berupa kusioner sebanyak 25 butir pernyataan yang mencerminkan iklim organisasi, yang meliputi: keikutsertaan, rintangan, semangat, korporasi, keakraban, penyendirian, penekanan pada produksi, daya dorong, pertimbangan/perhatian.

b. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel iklim organisasi(X)

Untuk mengumpulkan data angket yang digunakan sebagai instrument pada variabel iklim organisasi. Angket di kembangkan berdasarka kisi-kisi dn melalui gambaran berikut ini.³⁰

Tabel II. 1
Indikator Variabel X(Kisi-kisi Iklim Organisasi)

Variabel	Dimensi	Indikator	(+)	(-)
Iklim Organisasi	1. Keikutsertaan	1) Perangai guru-guru di dekolahmenyenagkan	1	
		2) Melakukan sosialisasi bersama dalam kelompok	2	
		3) Mengikuti program kegiatan sekolah	3	
	2. Rintangan	1) Tugas-tugas rutin mengganggu pekerjaan mengajar		4
		2) Laporan kemajuan siswa memerlukan banyak pekerjaan	5	
		3) Memberikan waktu	6	

³⁰Suharsimin Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h.167

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Dimensi	Indikator	(+)	(-)
		yang cukup untuk mempersiapkan laporan-laporan administrative 4) Penggunaan alat bantu mengajar sangat bermanfaat	7	
	3. Semangat korporasi	1) Individu menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat dan loyalitas tinggi. 2) Individu menunjukkan semangat kerja yang tinggi 3) Layanan keamanan cukup memadai ketika diperlukan	8 9 10	
	4. Keakraban	1) Para guru mengundang guru-guru lain untuk mengunjungi mereka di rumah. 2) Individu menenegetahui latar belakang keluarga guru lain. 3) Guru-guru menyiapkan laporan administrative sendiri.	11 12 13	
	5. Penyendirian	1) Rapat guru dilaksanakan menurut agenda kegiatan 2) Guru-guru makan siangsendiri dikelasnya sendiri 3) Layanan sekretaris sekolah sangat membantu guru-guru. 4) Guru-guru diberi tahu tentang hasil kunjungan supervisi	14 16 17	15
	6. Penekanan pada produksi	1) Kepala sekolah mengecek kemampuan guru-guru tentang mata pelajaran. 2) Tugas-tugas ekstra guru	18	19

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Dimensi	Indikator	(+)	(-)
		sangat banyak.		
	7. Daya dorong	1) Kepala sekolah memberikan contoh yang baik di sekolah	20	
		2) Kepala sekolah mengemukakan alasan atas kritik yang disampaikan kepada guru	21	
		3) Kepala sekolah mudah memahami guru	22	
	8. Pertimbangan /Perhatian	1) Kepala sekolah berbaik hati kepada guru-guru	23	
		2) Kepala sekolah membantu staf dalam mengatasi perbedaan	24	
		3) Kepala sekolah berusaha memberikan gaji yang layak kepada guru	25	
Jumlah			22	3

2. Variabel Kinerja Guru(Y)**a. Defenisi Operasional**

Kinerja guru dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrument berupa kusioner sebanyak 25 butir pernyataan yang mencerminkan kemampuan kinerja dalam mengajar dan mendidik, yang meliputi: aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

- b. Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru(Y)Instrument penelitian variabel kinerja guru berbentuk angket yang menggunakan skla frekuensi, instrument tersebut dikembangkan berdasarkan kisi-kisi sebagai berikut:

Tabel II. 2
Indikator Variabel X(Kisi-kisi Iklim Kineja Guru)

No	Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	
				(+)	(-)
1.	Kinerja Guru	1) Kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> Menentukan alokasi waktu Merencanakan program tahunan Merencanakan program semester Menyusun silabus Menyusun RPP 	1	2 3 4 5
				6, 7, 8, 9, 10	
				11, 12, 13 14, 15, 16, 17	
		2) Kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajarannya.	<ul style="list-style-type: none"> Tahap pra-intuksional Tahap intruksional Tahap evaluasi dan tindak lanjut 	18, 19, 21 22, 23	20
		3) Kemampuan guru dalam melaksanakan penilaian/ evaluasi pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> Evaluasi formatif Pelaporan hasilbelajar Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan 	24, 25	
Jumlah				20	5

E. Asumsi dan Hipotesis

1. Asumsi

Asumsi dalam penelitian ini penulis menyakini bahwa hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka teori dan kerangka berfikir mengenai hubungan iklim organisasi terhadap kinerja guru, maka hipotesis penelitian yang di ajukan sebagai berikut:

“Terdapat Hubungan antara iklim Organisasi dengan Kinerja Guru”. Bila hipotesis ini dijabarkan lebih lanjut, maka tingginya kinerja guru disebabkan oleh iklim organisasi yang tertutup. Berdasarkan asumsi yang di atas dapat diajukan hipotesis alternatif (Ha) dan hipotesis (Ho) sebagai berikut:

Ha : terdapat hubungan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru.

Ho : tidak terdapat hubungan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan judul yang penulis ajukan pengaruh hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru. Penelitian kuantitatif deskriptif dengan teknik korelasional, yakni suatu penelitian yang menjelaskan tentang pengaruh antara variabel X (Iklim Organisasi) dan variabel Y (Kinerja Guru).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik korelasi person productmoment yaitu digunakan untuk menerapkan koefisien korelasi antara dua variabel yang masing-masing mempunyai skala pengukuran interval. Alasan peneliti menggunakan productmoment karena variabel X adalah ordinal dan variabel Y juga ordinal maka peneliti menggunakan productmoment. Sebagaimana dikemukakan Suharsimi Arikunto bahwa "Penelitian korelasional adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara dua variabel atau lebih."³¹

B. Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru. Alasan memilih sekolah ini karena lokasi sekolah yang mudah dijangkau penulis dan permasalahan yang ditemukan sesuai dengan bidang ilmu yang penulis pelajari di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas

³¹Suharsimin Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h.112

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Islam Negeri SUSKA Riau. Penelitian ini dilaksanakan pada Tanggal 16 Januari 2023 sampai 16 April 2023.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Adapun yang menjadi subjek penelitian ini adalah tenaga pendidik. Sedangkan objek penelitian ini adalah hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru.

D. Populasi dan Sampel Penelitian**1. Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit/individu dalam ruang lingkup yang akan di teliti. Penelitian kuantitatif populasi adalah keseluruhan objek/subjek. Sugiyono menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalis yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik yang ada di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru sebanyak 43 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, mengingat populasi dalam penelitian ini cukup besar, sementara kemampuan dan kesempatan penulis terbatas, maka dalam

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian ini penulis melakukan penarikan sampel yang secara refresentatif dapat mewakili populasinya. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Cara pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan teknik purposive sampling (pengambilan sampel tujuan). Purposive sampling adalah teknik menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bersifat representative. Oleh karena itu pengambilan sampel dalam penelitian ini sebesar 20% dari populasi yang ada. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 33 orang tenaga pendidik, dimana anggota populasi digunakan sebagai sampel.³²

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang penulis gunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Angket

Angket adalah sebuah daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Dengan angket ini dapat diketahui tentang keadaan diri, pengetahuan, sikap dan pendapat lainnya. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila mengetahui pasti dengan variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan responden. Teknik angket ini penulis gunakan untuk mengumpulkan data tentang seberapa besar pengaruh hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru.

³²Drs.S. Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004),



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

F. Teknik Analisis Data

2. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan semua data pendukung yang dibutuhkan penulis, termasuk dokumen tentang sejarah Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru.

1. Analisis Uji Instrumen

Suatu instrument penelitian akan digunakan untuk mengukur kinerja tenaga pendidik. Uji instrumen diberlakukan terhadap semua sampel yaitu 33 responde. Berdasarkan 33 responden tersebut dapat dikelompokkan menjadi 25% responden yang akan menguji instrument (25% berarti $0,25 \times 33 = 8$). Penelitian ini merupakan penelitian korelasional oleh karena itu kedua data ini merupakan jenis data ordinal yaitu hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru (variabel bebas dengan symbol X) dan kinerja guru (variabel terkait dengan symbol Y).

Untuk mendapatkan instrument yang baik perlu dilakukan uji instrument yang meliputi uji validitas dan Reliabilitas dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program Society Science*).³³

a. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menyatakan tingkat kebenaran suatu instrumen. Instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sedangkan yang kurang valid memiliki validitas yang rendah.

³³ Hartono, Statistik Untuk Penelitin, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2011), h.87

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Suatu instrument dikatakan valid jika dapat mengukur hal-hal yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan bahwa data yang terkumpul tidak menyimpang dari deskripsi validitas yang diharapkan. Yaitu dengan menghitung korelasi anantara nilai keseluruhan yang diperoleh dari setiap butir pernyataan, dengan nilai keseluruhan yang diperoleh atau skor totalnya, untuk menguji apakah instrument iklim organisasi dan kinerja guru mampu dijadikan ukuran. Sehingga variabel tersebut valid, maka digunakan teknik korelasi product moment dengan menggunakan program spss versi 26. Nilai r_{xy} (hitung) yang didapat dari perhitungan menggunakan rumus product moment tersebut, dikonsultasikan dengan nilai r_{tabel} dengan ketentuan jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka soal tersebut dinyatakan valid.³⁴

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat derajat atau konsistensi dari suatu instrument. Uji reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Relibialitas mengacu pada seberapa dapat dipercaya suatu pengukuran instrument dengan 2 pilihan jawaban atau lebih, jika dikatakan dapat diandalkan dalam berbagai pengukuran mendapatkan

³⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h.121

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hasil yang relatif sama dengan subjek yang sama atau menggunakan instrument yang berbeda dalam suatu pengukuran diperoleh hasil yang relatif sama. dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karean instrument tersebut sudah baik, uji reabilitas instrument dalam penelitian ini dengan bantuan program spss versi 26 forwindows.

c. Distribusi Frekuensi

Dengan rumus:

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

Keterangan:

- P : Angka persentase
 F : Frekuensi jawaban responden
 N : Numberofcase (jumlah frekuensi atau banyaknya individu)
 100% : Angka tetap

Data telah dipersentasekan kemudian direkapitulasi dan diberi criteria sebagai berikut:

Tabel III.1
Rekapitulasi dan Kategori Data

No	Persentase	Kategori
1	81% -100%	Sangat baik
2	61% -80%	Baik
3	41% -60%	Cukup Baik
4	21% -40%	Kurang Baik
5	0% -20%	Tidak Baik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji kenormalan distribusi data pada variabel tersebut normal atau tidak. Penggunaan uji normalitas



karena pada analisis statistic parametric, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data yang ada terdistribusi secara normal. Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorof-Smirnof* yang akan digunakan untuk menguji apakah variabel dari distribusi yang sama. Hasil penelitian ini dikatakan distribusi normal dengan melihat tabel *Kolmogorof-Smirno*.

Jadi sebenarnya uji *Kolmogorof-Smirnof* adalah uji beda antaradata yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Seperti pada uji beda biasa, jika signifikan di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan data yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Lebih lanjut jika signifikan di bawah 0,05 berarti data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

2. Pengujian Hipotesis

1. Uji Korelasi

Untuk menganalisis data primer maka menggunakan metode kuantitatif yang didasarkan pada teknik analisis statistik yaitu dengan cara mencari koefisien korelasi antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y, dalam hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono bahwa koefisien korelasi adalah “suatu alat statistik yang dapat digunakan membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel tersebut”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam analisis koefisien korelasi terdapat analisis korelasi sederhana. Analisis korelasi sederhana dimaksudkan untuk melukiskan hubungan antara variabel iklim organisasi dengan Kinerja Guru. Untuk analisisnya penulis menggunakan rumus koefisien korelasi (*rank-order correlation*) yang diberi simbol “r” sebagai berikut . Dengan rumus:³⁵

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

Keterangan

- r : Koefisien korelasi Pearson
- N : Banyak pasang nilai X dan Y
- $\sum XY$: Jumlah dari hasil kali nilai X dan nilai Y
- $\sum X$: Jumlah nilai X
- $\sum Y$: Jumlah nilai Y
- $\sum X^2$: Jumlah dari kuadrat nilai X
- $\sum Y^2$: Jumlah dari kuadrat nilai Y

2. Uji Signifikasi

Uji signifikasi dilakukan untuk mengetahui apakah korelasi antara dua variabel yang diperoleh signifikannya. Uji signifikasi korelasi menggunakan rumus :

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

Keterangan

- T_{hitung} : Skor signifikasi korelasi
- r : Koefisien korelasi produk moment
- b : Banyaknya sampel

Selanjutnya harga t-hitung yang sudah diperoleh dikonsultasikan dengan t-tabel dengan degrees of freedom (df) = n-2 pada taraf signifikan

³⁵ Anas Sudijono, Pengantar Statistik Pendidikan, (Jakarta PT: Raja Grafindo Persada, 2009), h.206

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5%. Dengan demikian jika harga t -hitung $<$ t -tabel maka dapat diinterpretasikan bahwa dalam hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru. Dengan kriteria pengujian : jika r -hitung $>$ r -tabel maka, H_a diterima (berarti ada hubungan antara variable X dengan variabel Y). Namun jika r -hitung $<$ r -tabel maka H_o diterima (berarti tidak ada hubungan diantara variable X dengan variable Y)

3. Uji Koefisien Determinan

Untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel X terhadap variabel Y , digunakan koefisien determinasi dengan rumus:

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan

KD : Koefisien Determinasi

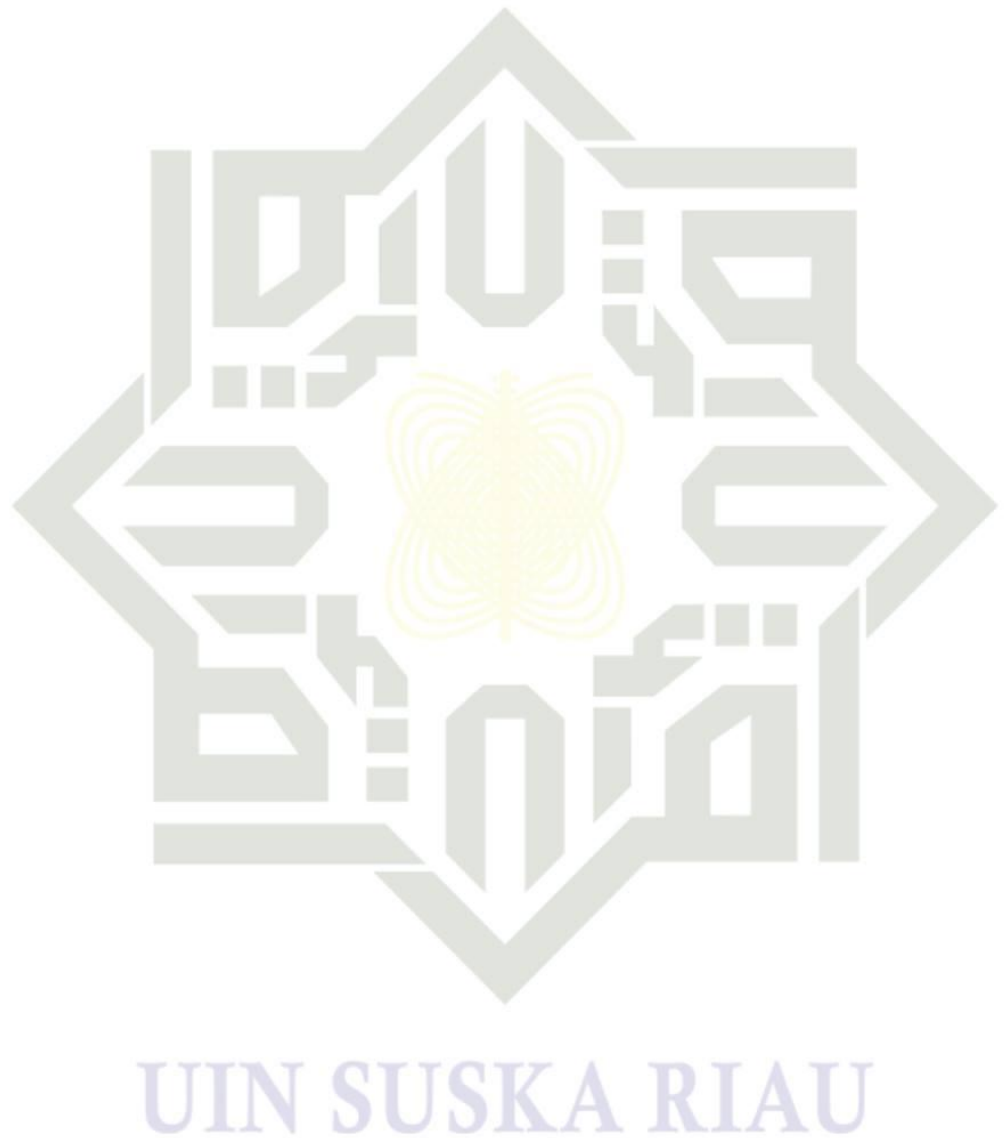
r^2 : Nilai koefisien korelasi

Data yang telah dipersentasikan kemudian diinterpretasikan dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel III.2
Tabel Kriteria Persentase Product Moment

BesarrProductMoment	Interpretasi
0. 00 – 0. 20	Korelasi dianggap sangat rendah
0. 20 – 0. 40	Korelasi dianggap rendah
0. 40 – 0. 60	Korelasi dianggap sedang
0. 60 – 0. 80	Korelasi dianggap kuat
0. 80 – 0. 100	Korelasi dianggap sangat kuat

Untuk menganalisis data penulis menggunakan bantuan perangkat komputer melalui program SPSS(*Statistical Program SocietyScience*) versi26 forwindows.³⁶



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

³⁶ S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT. RinekaCipta, 2004), cet. Ke-4, h. 121

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan hasil penelitian serta pengujian hipotesis telah peneliti lakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi product moment antar iklim organisasi dengan kinerja guru di Madrasah pondok Pesantren darel Hikmah Pekanbaru, bahwa hipotesa alternatif (H_a = terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru di Madrasah pondok Pesantren darel Hikmah Pekanbaru).

Yang diajukan dalam hipotesis penelitian bab II dapat diterima. Ini berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru di Madrasah pondok Pesantren darel Hikmah Pekanbaru. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh dari koefisien (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 antar variabel X dengan variabel Y. Maksudnya iklim organisasi memiliki hubungan yang tinggi dengan kinerja guru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penelitiuraikan maka dapat dikemukakan saran –saran berikut:

1. Kepada kepala sekolah harus menyadari bahwa iklim organisasi memiliki kontribusi yang cukup besar dalam hubungannya dengan kinerja seorang guru. Sehingga diharapkan agar kepala sekolah lebih memerhatikan iklim organisasi yang terdapat disekolah agar kinerja guru menjadi lebih baik supaya iklim organisasinya juga tercapai dengan baik.
2. Bagi tenaga pendidik, sebaiknya lebih memperhatikan tugasnya masing-masing dengan baik seperti pmbutan program pembelajaran agara kegiatan pembelajaran lebih terkonsep sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai semaksimal mungkin.
3. Berdasarkan problem yang di atas sebaiknya para tenaga pendidik menjaga hubungan dan komunikasi yang baik anatarasesame agar tercipta iklim organisasi yang baik.
4. Bagi peneliti dan keluarga peneliti problemyang dikaji dapat dijadikan sebagai dasar penelitian lanjutan dengan memperluas variabel dan subjek penelitian tentang hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Anatembun, A, N. 2000. *Merealisasi Iklim Positif di sekolah-sekolah*. Bandung: Suri
- Artikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Jakarta :PT Rineka Cipta
- Cee Wijaya, A, Tabrani Rusyyan. *Kemampuan dasar guru dalam proses belajar mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Dasono P. dan TjatjukSiswandoko. 2011. *Manajemen SDM Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting
- Depdiknas Undang-Undang Sistem Pendidikan nasional N0.20 Tahun 2003. Jakarta: Menteri Pendidikan nasional
- Fathurrahman, P. 2007. *Strategi Mengajar*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Margono. 2004. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta:PT Rineka Cipta
- Hartono. 2011. *Statistik Untuk Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Kamuli, S. 2012. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kpegawaian*. Jurnal Inovasi. Volume 9, No. 1 Maret 2012 ISSN 1693-9034
- Katono, K. 1985. *Menyiapkan dan Memadukan Karir*. Jakarta:
- Lina, Y. 2001. *Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Karyawan*. Balai Pustaka
- Mayu S. P. H. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 13220
- Mhammda Idrus. 2006. *Implikasi Iklim Organisasi Kepuasan kerja dan ualitas Kehidupan Karyawan*. Jurnal Psikologi Universitas Di Ponegoro.Vol, 3. No. 1
- Mulyadi, A. 2011. *Kontribusi Kompetensi pedagogic dan iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Turats. Vol. 7. No. 1 Agustus 2011
- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Mulyasa, E. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nawawi, H. 1996. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Gunung Agung
- Panungkas, W. 2020. *Pengaruh Profesionalitas Kepuasan kerja dan Iklim Organisasi Terhadap kinerja Guru*. Jurnal Akutntabilitas Manajemen Pendidikan ,Vol.2
- Peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005. 2006. *Tentang Standar Nasional pendidikan*. Jakarta: Asa Mandiri
- Pramono, E, S. 2014. *Kinerja Guru Sejarah Studi Kausal Pada Guru-Guru*. Jurnal Pramita Vol. 24, No. 1 Januari 2014
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2006. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Santoso, S. 2020. *Paduan Lengkap SPSS26*. Jakarta:PT Clexmedia Komputindo
- Soetopo, H. 2010. *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik Dalam Bidang Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Streers, M, R. 1985. *Terjemahan Magdalena Jamin Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sudijono, A. 2009. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sudiono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif ,Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Utami, H dan Akbar, S, P. 2017. *Metedologi Penelitian Sosial*,(Jakarta:Bumi Aksara
- Undang- Undang Republik Indonesia. 2009. Jakarta Utama
- Utami, B, H. 2008. *Profesi KependidikanProblema, solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

UJI RELIABILITAS

IKLIM ORGANISAS

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	8	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	8	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.989	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	96.00	310.000	.875	.989
P2	96.00	311.429	.825	.989
P3	95.88	312.411	.877	.989
P4	95.75	309.929	.878	.989
P5	95.88	311.554	.910	.989
P6	95.88	307.554	.862	.989
P7	95.88	307.554	.862	.989
P8	95.88	311.554	.910	.989
P9	95.88	307.554	.862	.989
P10	95.88	311.554	.910	.989
P11	95.88	307.554	.862	.989
P12	95.88	311.554	.910	.989
P13	95.88	307.554	.862	.989
P14	95.88	311.554	.910	.989
P15	95.88	307.554	.862	.989
P16	95.88	307.554	.862	.989
P17	95.88	311.554	.910	.989
P18	95.88	311.554	.910	.989
P19	95.88	311.554	.910	.989
P20	95.88	311.554	.910	.989
P21	95.88	311.554	.910	.989
P22	95.88	311.554	.910	.989
P23	95.88	311.554	.910	.989
P24	95.88	307.554	.862	.989
P25	95.88	311.554	.910	.989

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
99.88	336.411	18.342	25

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Ministry of Religion of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KINERJA GURU

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	8	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	8	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.994	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	90.88	324.125	.892	.994
P2	91.00	322.000	.878	.994
P3	91.00	319.429	.967	.994
P4	90.88	324.125	.892	.994
P5	91.13	317.268	.979	.994
P6	91.50	332.857	.840	.994
P7	91.00	319.429	.967	.994
P8	91.13	317.268	.979	.994
P9	90.88	324.125	.892	.994
P10	91.13	317.268	.979	.994
P11	91.00	319.429	.967	.994
P12	91.25	323.929	.915	.994
P13	91.00	319.429	.967	.994
P14	91.38	331.696	.873	.994
P15	91.25	323.929	.915	.994
P16	91.00	319.429	.967	.994
P17	91.13	317.268	.979	.994
P18	91.00	319.429	.967	.994
P19	91.25	323.929	.915	.994
P20	91.00	322.000	.878	.994
P21	91.00	319.429	.967	.994
P22	91.13	317.268	.979	.994
P23	91.00	319.429	.967	.994
P24	91.25	323.929	.915	.994
P25	90.88	324.125	.892	.994

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
94.88	348.982	18.681	25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI NORMALITAS

Explore

Case Processing Summary

	N	Valid		Cases Missing		N	Total	
		Percent		N	Percent		Percent	
Iklim Organisasi	33	100.0%		0	0.0%	33	100.0%	
Kinerja Guru	33	100.0%		0	0.0%	33	100.0%	

Descriptives

		Statistic	Std. Error
Iklim Organisasi	Mean	95.06	1.218
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	92.58
		Upper Bound	97.54
	5% Trimmed Mean	95.20	
	Median	95.00	
	Variance	48.934	
	Std. Deviation	6.995	
	Minimum	80	
	Maximum	108	
	Range	28	
	Interquartile Range	12	
	Skewness	-.177	.409
	Kurtosis	-.827	.798
	Kinerja Guru	Mean	93.79
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	90.59
		Upper Bound	96.99
5% Trimmed Mean		93.54	
Median		94.00	
Variance		81.422	
Std. Deviation		9.023	
Minimum		78	
Maximum		116	
Range		38	
Interquartile Range		11	
Skewness		.261	.409
Kurtosis		.232	.798

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Iklim Organisasi	.124	33	.200*	.968	33	.435
Kinerja Guru	.113	33	.200*	.966	33	.373

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

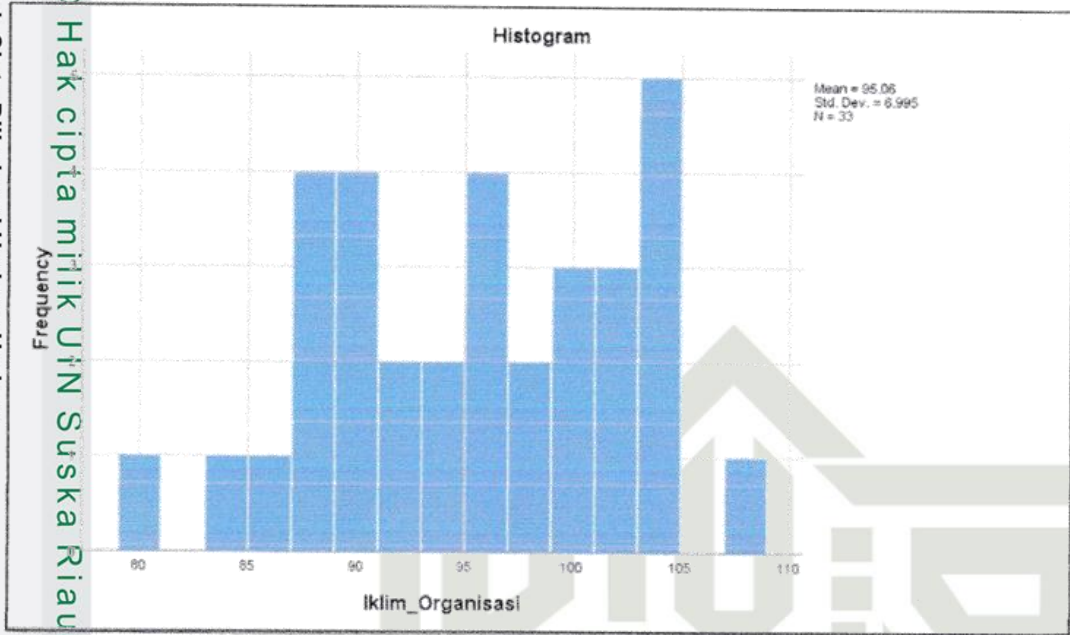
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Iklm_Organisasi



Iklm_Organisasi Stem-and-Leaf Plot

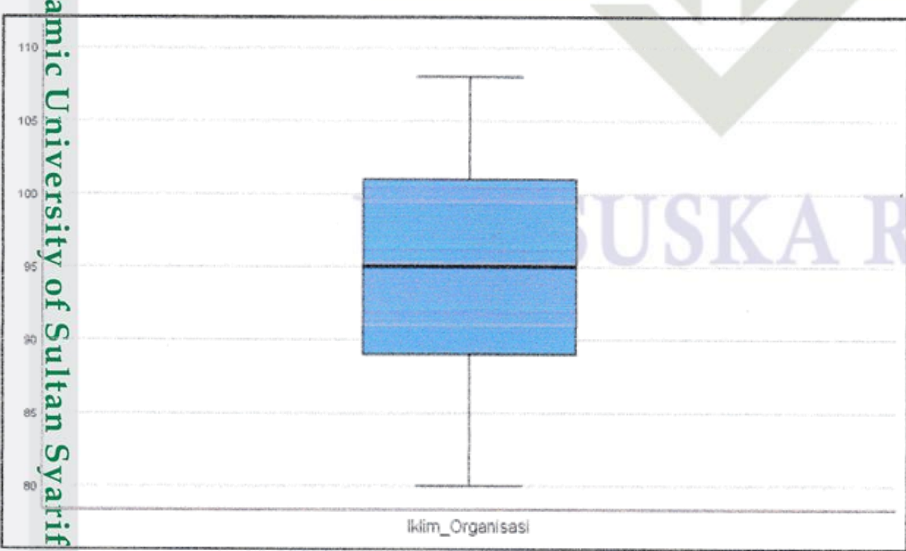
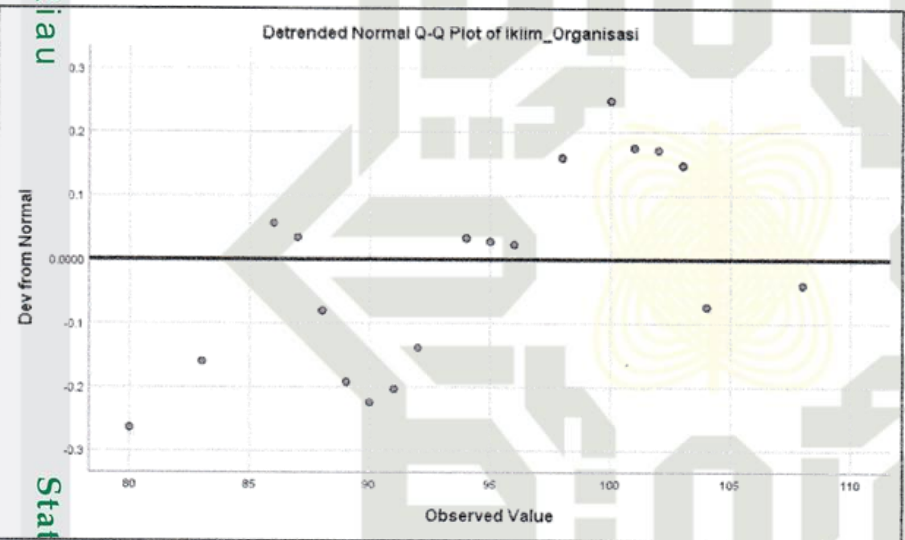
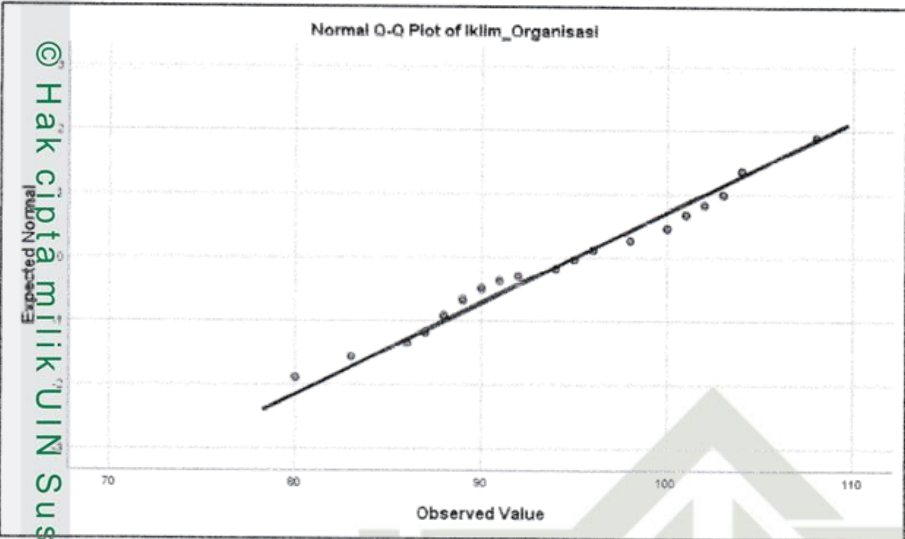
Frequency	Stem & Leaf
2,00	8 . 03
7,00	8 . 6788899
6,00	9 . 001244
6,00	9 . 556688
11,00	10 . 00011233444
1,00	10 . 8
	Stem width: 10
	Each leaf: 1 case(s)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

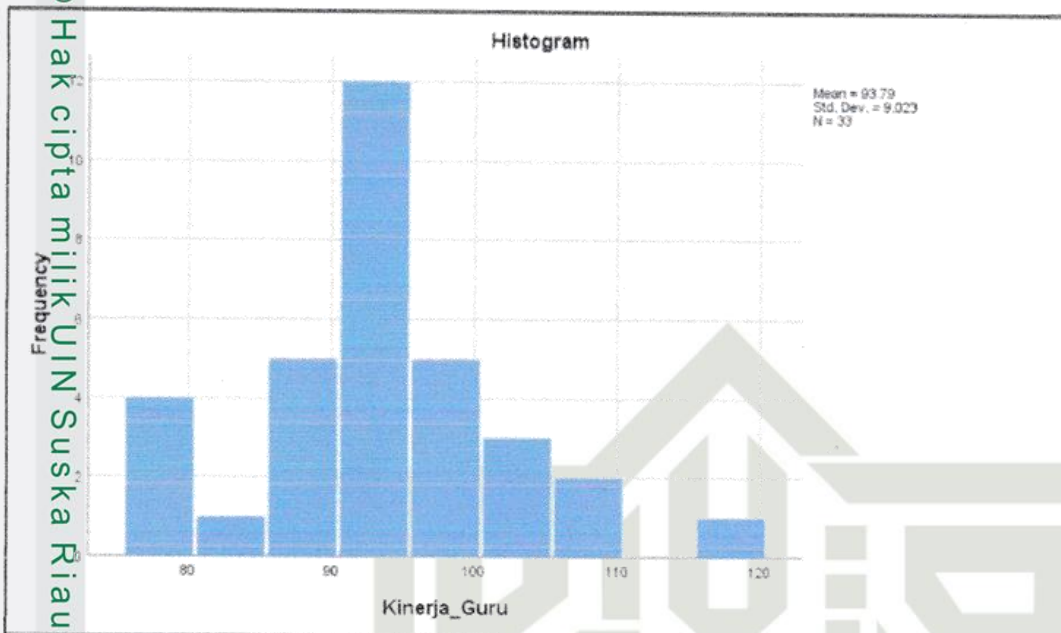
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Kinerja_Guru



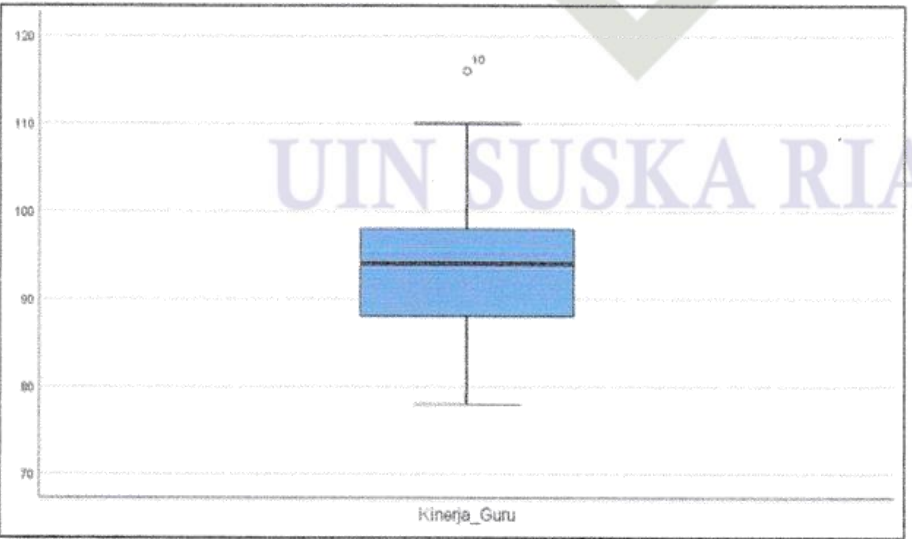
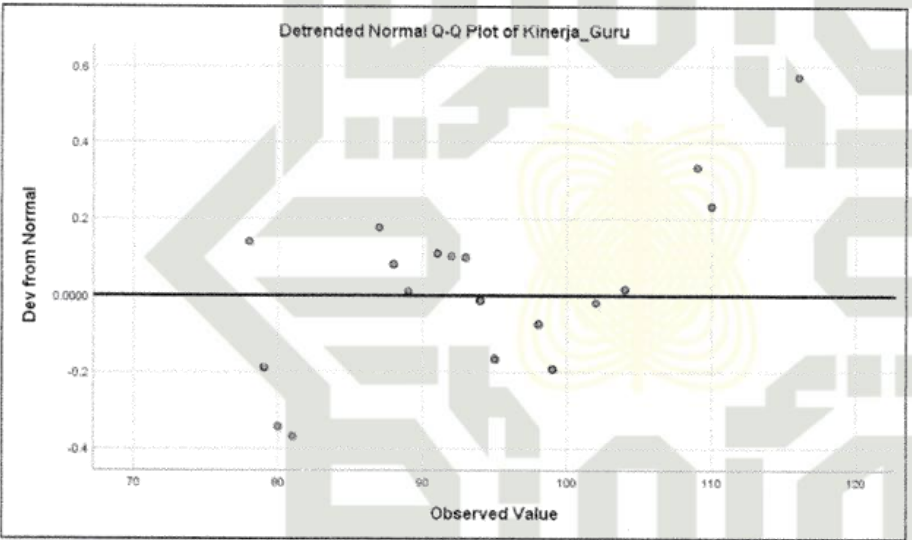
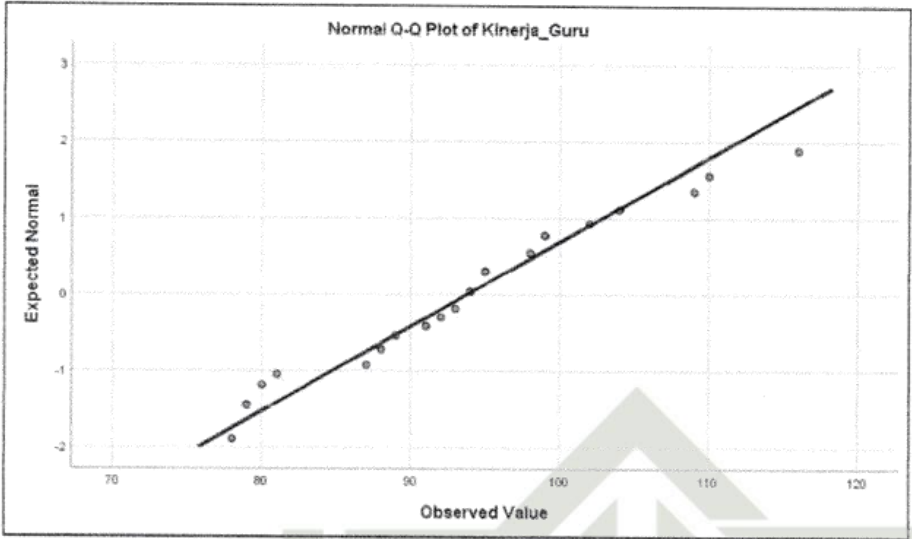
Kinerja_Guru Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem & Leaf
3,00	7 . 899
2,00	8 . 01
5,00	8 . 78889
9,00	9 . 112334444
8,00	9 . 55588899
3,00	10 . 244
1,00	10 . 9
1,00	11 . 0
1,00	Extremes (>=116)

Stem width: 10
Each leaf: 1 case(s)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI LINIERITAS

© Ha cipta mi
KIN SUSKA
Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Case Processing Summary

	Included		Cases Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Klim Organisasi *	33	100.0%	0	0.0%	33	100.0%
Kinerja Guru						

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Guru *	Between Groups (Combined)	1168.182	18	64.899	.632	.822
	Linearity	388.959	1	388.959	3.789	.072
	Deviation from Linearity	779.223	17	45.837	.446	.942
Klim Organisasi	Within Groups	1437.333	14	102.667		
	Total	2605.515	32			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru * Klim Organisasi	.386	.149	.670	.448

DOKUMENTASI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBARAN DISPOSISI

INDEKS BERKAS	
KODE :	
Hal : Pengajuan Sinopsis (Judul Skripsi)	
Tanggal : 9-5-2022	
Nama : NUR HANIKI	
INFORMASI	DITERUSKAN KEPADA
Setelah diarahkan maka judul yang bersangkutan dapat diajukan, mohon agar ditunjuk sebagai pembimbing	1. catatan Kajar MPI
	a.
	b.
	c.
DR. H. MUHASIR, M.Pd	
Pekanbaru 10/3/22 Kajar MPI	Diteruskan kepada 2. wakil Dekan I
 Dr Hj Yuliharti, M.Ag NIP. 197004041996032001	
1. Kepada bawahan "instruksi atau informasi" 2. Kepada atasan "informasi" coret instruksi:	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Jl. H. R. Soebrantas No.155 Km.18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 561647
Fax. (0761) 561647 Web www.ftk.uinsuska.ac.id, E-mail: aftak_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor : Un.04/F.II.4/PP.00.9/410/2023 Pekanbaru, 10 Januari 2023
Sifat : Biasa
Lamp. : -
Hal : *Mohon Izin Melakukan PraRiset*

Kepada
Yth. Kepala Sekolah
Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru
di
Tempat

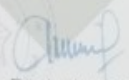
Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama : Nurhakiki
NIM : 11910325290
Semester/Tahun : VII (Tujuh) 2023
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

ditugaskan untuk melaksanakan Prariset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitiannya di Instansi yang saudara pimpin.

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.


a.n. Dekan
Wakil Dekan III

Dr. Amirah Diniaty, M.Pd. Kons.
NIP. 19751115 200312 2 001

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
 كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
J. H. R. Soetrantas No. 105 Km. 18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0781) 501647
 Fax. (0781) 501647 Web: www.fk.uinsuska.ac.id E-mail: efat_uinsuska@yahoo.co.id

Pekanbaru, 16 Januari 2023 M

Nomor : Un.04/F.II/PP.00.9/748/2023
 Sifat : Biasa
 Lamp. : 1 (Satu) Proposal
 Hal : **Mohon Izin Melakukan Riset**

Kepada
 Yth. Kepala Kantor Kementerian Agama
 Kota Pekanbaru
 Di
 Pekanbaru


Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh
 Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama : Nurhakiki
 NIM : 11910325290
 Semester/Tahun : VII (Tujuh) / 2023
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

ditugaskan untuk melaksanakan riset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya : Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru
 Lokasi Penelitian : di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru, Jl. Manyar Sakti Km. 12 Simpang Panam, Pekanbaru
 Waktu Penelitian : 3 Bulan (16 Januari 2023 s.d 16 April 2023)

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.



UIN SUSKA RIAU

Dekan
 Dr. H. Kadar, M.Ag.
 NIP.19650521.199402.1.001


Tembusan :
 Rektor UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PEMERINTAH KOTA PEKANBARU
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
JL. ARIFIN AHMAD NO. 39 TELP. – FAX : (0761) 39399 PEKANBARU

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : BL.04.00/Kesbangpol/140/2023



a. Dasar : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian
5. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru.

b. Menimbang : Rekomendasi dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, nomor 503/DPMP/TSP/NON IZIN-RISET/52831 tanggal 17 Januari 2023, perihal pelaksanaan kegiatan Penelitian Riset/Pra Riset dan pengumpulan data untuk bahan Skripsi.

MEMBERITAHUKAN BAHWA :

1. Nama	NUR HAKIKI
2. NIM	11910325290
3. Fakultas	TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN SUSKA RIAU
4. Jurusan	MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
5. Jenjang	S1
6. Alamat	DESA SIBONGAR JULU KEC. PUNCAK SORIK MARAPI KAB. MADAILING NATAL-SUMATERA UTARA
7. Judul Penelitian	HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH PONDOK PESANTREN DAREL HIKMAH PEKANBARU
8. Lokasi Penelitian	KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEKANBARU


Untuk Melakukan Penelitian, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan Riset/Pra Riset/ Penelitian dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan Riset ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan.
3. Berpakaian sopan, mematuhi etika Kantor/Lokasi Penelitian, bersedia meninggalkan foto copy Kartu Tanda Pengenal.
4. Melaporkan hasil Penelitian kepada Walikota Pekanbaru c.q Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekanbaru, paling lambat 1 (satu) minggu setelah selesai.

Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 17 Januari 2023

a.n. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kota Pekanbaru
Sekretaris


Drs. H. ZAMZAMI, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19660621 199401 1 001

UIN SUSKA RIAU

Tembusan
Yth : 1. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN SUSKA Riau di Pekanbaru.
2. Yang Bersangkutan.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





UIN SUSKA RIAU

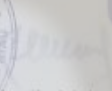
KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Alamat : J. H. R. Soebrantas Km. 15 Tampan Pekanbaru Riau 28293 P.O. BOX 1004 Telp. (0761) 7077307 Fax. (0761) 21129

**PENGESAHAN PERBAIKAN
UJIAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : NUR HAKIKI
 Nomor Induk Mahasiswa : 11910325290
 Hari/Tanggal Ujian : 27 September 2022
 Judul Proposal Ujian : HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH PONDOK PESANTRN DAREL HIKMAH PEKANBARU
 Isi Proposal : Proposal ini sudah sesuai dengan masukan dan saran yang dalam Ujian proposal


No	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN	
			PENGUJI I	PENGUJI II
1.	Prof. Dr,H.M. Syaifuddin, S.Ag M. Ag	PENGUJI I		
2.	Dr,Tuti Andriani,S.Ag.,M.Pd.	PENGUJI II		

Mengetahui
a.n. Dekan
Wakil Dekan I



Dr. Zulkasih, M. Ag.
NIP. 19721017 199703 1 004


Pekanbaru, 27 September 2022
Peserta Ujian Proposal



Nur Hakiki
NIM. 11910325290

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.









UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Alamat : Jl. H. R. Soebrantas Km. 15 Tampan Pekanbaru Riau 28293 P.O. BOX 1004 Telp. (0761) 7077307 Fax. (0761) 21129

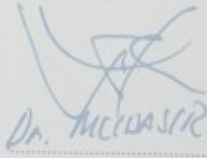
**KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA
SKRIPSI MAHASISWA**

1. Jenis yang dibimbing :
 - a. Seminar usul Penelitian :
 - b. Penulisan Laporan Penelitian :
2. Nama Pembimbing : Drs.H. Mudasir, M.Pd.
 - a. Nomor Induk Pegawai (NIP) : 196611081994021001
3. Nama Mahasiswa : Nur Hakiki
4. Nomor Induk Mahasiswa : 11910325290
5. Kegiatan :

No	Tanggal Konsultasi	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	Keterangan
1.	19 Desember 2022	Konsultasi mengenai revisi Judul skripsi		
2.	18 Januari 2023	Konsultasi mengenai isi angket yang mau di sebarluaskan		
3.	19 Januari 2023	Konsultasi mengenai revisi angket yang mau di sebarluaskan		
4.	13 Maret 2023	Revisi tentang penyajian data dan rekap instrumen kisi IV		
5.	14 Maret 2023	Revisi tentang penyajian data Bab IV		
6.	16 Maret 2023	Revisi penulisan, penyajian data dan kesimpulan		


UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru,20
Pembimbing,


Dr. MUDASIR, M.Pd.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang


1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.




KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتعاليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Alamat : Jl. H. R. Soebrandt Km. 15 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 7077307 Fax. (0761) 21129

**KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA
SKRIPSI MAHASISWA**

1. Jenis yang dibimbing :
 - a. Seminar usul Penelitian :
 - b. Penulisan Laporan Penelitian :
2. Nama Pembimbing : Drs.H. Mudasir, M.Pd.
 - a. Nomor Induk Pegawai (NIP) : 196611081994021001
3. Nama Mahasiswa : Nur Hakiki
4. Nomor Induk Mahasiswa : 11910325290
5. Kegiatan :

No	Tanggal Konsultasi	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	Keterangan
7.	31 Mei 2022	revisi latar belakang		
8.	2 Juni 2022	revisi bab II dan referensinya		
9.	6 Juni 2022	revisi konsep operasional		
10.	8 Juni 2022	revisi tentang subjek dan objek		
11.	14 Juni 2022	revisi tentang isi sampel dan sikabab		
12.	20 Juni 2022	revisi bab III dan populas		
13.	25 Juni 2022	acc proposal		

UIN SUSKA RIAU
Pekanbaru, 20
Pembimbing





RIWAYAT HIDUP PENULIS

NUR HAKIKI, Dilahirkan di Kabupaten Mandailing Natal tempatnya di desa sibanggor Julu , Kecamatan Puncak Sorik Marapi 1 Januari 2001 . Anak ke sembilan dari sembilan bersaudara pasangan dari Bapak Nasaruddin dan Ibu Kholidah.

Peneliti menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar di SDN 168 Sibanggor Julu Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal pada tahun 2012 .Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan pendidikan di MTS Sibanggor Julu tamat pada tahun 2015 ,kemudian melanjutkan sekolah Menengah Atas di MA - Aljunaidiyah kampung lama selesai pada tahun 2018 .Pada tahun 2019 peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi Islam negeri,tepatnya di Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau (UIN SUSKA) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Administrasi Pendidikan (MPI-AP). Penelitian menyelesaikan kuliah strata satu (1) pada tahun 2023.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.