



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik 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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA
ADMINISTRASI SEKOLAH DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 DAN 4
KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi sebagai persyaratan pencapaian gelar Sarjana S1
pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



Disusun oleh

FATIMATUZZAHROH

NIM. 12110322984

Dosen pembimbing

Dr. Drs. Syafaruddin, M.Pd.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

1447 H /2025



UIN SUSKA RIAU

© Hak

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.

PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul "*Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah di Madrasah Aliyah Negeri 3 dan 4 Kota Pekanbaru*" yang disusun oleh Fatimatuzzahroh NIM 12110322984 dapat diterima dan disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

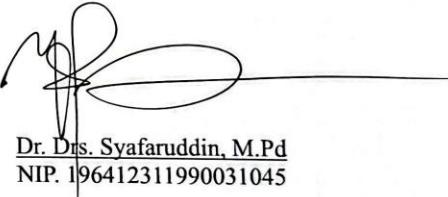
Pekanbaru, 06 Muharram 1447 H

02 Juli 2025

Menyetujui,

Ketua Jurusan
Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Yuliharti, M.Ag
NIP. 197004041996032001

Pembimbing

Dr. Drs. Syafaruddin, M.Pd
NIP. 196412311990031045



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 “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah di Madrasah Aliyah Negeri 3 dan 4 Kota Pekanbaru” yang ditulis oleh Fatimatuzzahroh, NIM 12110322984 telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tanggal. Skripsi ini diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada program studi Manajemen Pendidikan Islam.

Pekanbaru, 09 Safar 1447 H

04 Agustus 2025

Mengesahkan,
Sidang Munaqasyah

Pengaji I

Dr. H. Muslim Afandi, M.Pd.
NIP.19650715 199402 1 001

Pengaji II

Salmiah, S.Pd., M.Pd.E
NIP. 19911172023212043

Pengaji III

Rini Setyaningsih, M.Pd
NIP.19910310 201801-002

Pengaji IV

Dr. Irawati, S.Pd.I., M.Pd.I
NIP. 198312302023212020

Dekan
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



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



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 bertandatangan di bawah ini:

Nama : Fatimatzahroh
NIM : 12110322984
Tempat/Tgl. Lahir : Sampang, 07 April 2000
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Prodi : Manajemen Pendidikan Isiam
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administasi Sekolah di MAN 3 dan 4 Kota 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 saya 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.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 01 Juli 2025

Yang membuat pernyataan



Fatimatzahroh
NIM. 12110322984

**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.

KATA PENGHARGAAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administasi Sekolah di MAN 3 dan 4 Kota Pekanbaru”. Sholawat dan salam senantiasa diucapkan kepada baginda Rasulullah SAW, Keluarga, sahabat dan kaum muslimin. Semoga kita senantiasa tetap istiqamah dalam menjalankan ajaran-ajarannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan baik dari segi bahasa, pembahasan, dan pemikiran. Penulis sangat bersyukur jika skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi penulis sendiri pada khususnya dan pembaca pada umumnya. Sepenuhnya bahwa skripsi ini selesai berkat bantuan, petunjuk, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih, untuk Abi Yahya dan Ummi Rohmah juga Bapak Sanusi dan Ibu Musarropah yang telah menjadi teladan sekaligus motivator utama, dan penasehat terbaik yang senantiasa ikhlas dan bijaksana memberikan dorongan, kasih sayang yang tak terhingga, do'a dan segalanya kepada penulis. Kemudian penulis ingin menyampaikan juga terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS, SE, M.Si, AK, CA, Rektor Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Beserta Prof. H. Raihan, M.Ed., Ph.D. Wakil Rektor I, Dr. Alex Wenda, S.T., M.Eng. Wakil Rektor II, Dr. Harris Simaremare, M.T dan Wakil Rektor III Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memfasilitasi penulis dalam proses perkuliahan.
2. Prof. Dr. Amirah Diniaty, M.Pd, Kons selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Dr. Sukma Erni, M.Pd. selaku Wakil Dekan I, Prof. Dr. Zubaidah Amir, MZ, S.Pd, M.Pd selaku Wakil Dekan II dan Dr. H. Jon Pamil, S.Ag, M.A. selaku Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Dr. Tuti Andriani, S.g., M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Salmiah, M.Pd.E selaku Sekretaris Program Studi

**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.

Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau.

4. Irawati, S.Pd.I, M.Pd.I., sebagai pembimbing akademik yang telah memberikan masukan dan dorongan yang tidak terhingga bagi penulis selama belajar di prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Dr. Syafaruddin, M.Pd, sebagai pembimbing skripsi yang telah memberikan motivasi, masukan, bimbingan dan pengarahan selama penyusunan skripsi ini.
6. Segenap dosen dan staf Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Mery Novikawati, S.Pd., M.Pd., sebagai Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Negeri 3 Kota Pekanbaru yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di MAN 3 Kota Pekanbaru.
9. H. Ahmad Roni Romdoni, S.Kom., M.M., sebagai Kepala Tata Usaha di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kota Pekanbaru yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di MAN 3 Kota Pekanbaru.
10. Dr. Irwan Efendi, M.Pd.I., sebagai Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Negeri 4 Kota Pekanbaru yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di MAN 4 Kota Pekanbaru.
11. Seluruh tenaga administrasi sekolah di MAN 3 dan 4 Kota Pekanbaru.
12. Kepada keluarga tercinta: Abi Yahya dan Ummi Rohmah juga Bapak Sanusi dan Ibu Musarropah yang selalu melangitkan doa-doa baik dan menjadikan motivasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Tanpa kalian mungkin aku tidak bisa menjadi apa-apa, kalian alasan aku bertahan sejauh ini. Untuk adik-adikku kalian pasti bisa lebih dari kakakmu ini, Terimakasih semuanya.
13. Sahabat baikku, Andrian Sahputri, yang menemaniku setiap proses dan perjalanan ku selama skripsi ini, untuk adek Priskiliyanti yang selalu mendukung dan selalu memberi suport terbaik untukku dan selalu ada disetiap keluh kesah ku, Karmia Husnita yang membantu setiap hal yang tidak saya tahu,

**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.

Sinha Istiqomah yang menemaniku setiap langkah dan perjuangan dalam penyelesaian skripsi, Windari yang tiada enggan menjawab semua pertanyaan yang saya lontarkan, terimakasih untuk kebaikan kalian semua. Juga untuk Meysi Darathea, Jamilatun Ni'mah, Nur Mijah, Nur Azmi, Utari, Eviati yang mengsuport saya selama ini. Terlepas dari nama yang sudah penulis sebutkan diatas, teruntuk seluruh teman-teman penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih karena sudah mengajarkan penulis tentang makna kehidupan dan kebersamaan selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

14. Keluarga besar kelas Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2021 yang sama-sama berjuang dalam suka dan duka untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 dalam jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
15. Kepada diri sendiri, terimakasih sudah bertahan sampai saat ini, tetap kuat walaupun banyak rintangan, masalah silih berganti, tapi hebat sampai saat ini lanjutkan perjuangan mu jangan menyerah sampai gelar itu ada dibelakang nama mu, perjalanan dan waktu terus berputar jangan berhenti, mengeluh ditengah-tengah yakinkan pada diri sendiri kamu bisa melawati ini semua. Jangan lupa selalu bersyukur atas apa yang didapat, apapun itu yang sudah dilalui semuanya atas izin Allah. Terimakasih diriku selangkah lagi gelar ada dibelakang namamu, semangat.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan dan selalu membimbing kita ke jalan yang di Ridhoi Allah menuju surga-Nya. Demikianlah, smoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamualaikum, Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 01 Juli 2025
Penulis,

Fatimatuzzahroh
12110322984

**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.

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tiada lembar skripsi yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, laporan skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda Syukur saya kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan pertolongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Laporan skripsi ini juga sebagai bukti sayang dan cinta yang tiada terhingga kepada orang tua tercinta, Abi Yahya dan Ummi Rohmah juga Bapak Sanusi dan Ibu Musarropah yang selalu melangitkan doa-doa baik dan menjadikan motivasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih sudah mengantarkan saya sampai ditempat ini, saya persembahkan karya tulis sederhana ini dan gelar untuk Abi dan Ummi juga Bapak dan Ibu. Karya ini juga saya persembahkan kepada seluruh keluarga tercinta dan seluruh saudara yang selalu menjadi penyemangat terbaik, selalu memberikan semangat dan dukungan baik moril maupun material. Tidak lupa pula dipersembahkan kepada diri sendiri, terimakasih telah bertahan sejauh ini dan tidak pernah berhenti berusaha dan berdoa untuk menyelesaikan skripsi ini.

Alhamdulillah

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.

MOTTO

Mungkin pernah merasa tidak yakin dengan diri sendiri, berusaha dan mencoba adalah bukti bahwa kamu bisa dan yakin akan kehebatanmu, oleh karena itu jangan rendahkan diri sendiri sebelum kamu mencobanya dan yakinkan kepada semuanya bahwa kamu BISA melakukannya.

~ *Fatimatuzzahroh* ~

Tidak perlu malu untuk menangis, sebab air mata merupakan saksi dari keberanian manusia yang paling besar. Keberanian untuk menderita.

~ *Viktor E. Frankl* ~

Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.

~ *Al-Insyirah:5-6* ~

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

Fatimatuzzahroh (2025): Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah di Madrasah Aliyah Negeri 3 dan 4 Kota Pekanbaru

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui kinerja tenaga administrasi di MAN 3 dan 4 Kota Pekanbaru. 2) Untuk mengetahui iklim kerja di MAN 3 dan 4 Kota Pekanbaru. 3) Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah di MAN 3 dan 4 Kota Pekanbaru. Penelitian ini termasuk penelitian korelasional yang terdiri atas variabel iklim kerja (X) dan variabel kinerja tenaga administrasi sekolah (Y). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga administrasi sekolah di Madrasah Aliyah Negeri 3 dan 4 Kota Pekanbaru yang berjumlah 37 orang, karena populasinya relatif kecil maka semua populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan angket dan dokumentasi. Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan kuantitatif deskriptif dan analisis regresi sederhana. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kinerja tenaga administrasi sekolah di MAN 3 dan 3 Kota Pekanbaru berada pada angka atau skor 84,82% dan berada pada rentang 81%-100% (Sangat Baik). Maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah berada pada kategori “Sangat Baik”. 2) Iklim Kerja di MAN 3 dan 4 Kota Pekanbaru berada pada angka atau skor 82,75% dan berada pada rentang 81%-100% (Sangat Baik). Maka dapat disimpulkan bahwa Iklim Kerja di MAN 3 dan 4 Kota Pekanbaru berada pada kategori “Sangat Baik”. 3) Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah dapat diketahui dari nilai *R Square* pada koefisien determinasi sebesar 0,544 yang artinya variabel X mempengaruhi variabel Y sebesar 54,4% sedangkan sisanya sebesar 45,6% (hasil dari 100%-54,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Jadi, dengan adanya Iklim Kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja tenaga administrasi sekolah.

Kata Kunci: *Iklim Kerja, Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah*

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.

ABSTRACT

Fatimatuzzahroh (2025): The Influence of Work Climate toward School Administration Staff Performance at State Islamic Senior High Schools 3 and 4 in Pekanbaru City

This research aimed at finding out 1) administration staff performance at State Islamic Senior High Schools 3 and 4 in Pekanbaru City, 2) work climate at State Islamic Senior High Schools 3 and 4 in Pekanbaru City, 3) the influence of work climate toward school administration staff performance at State Islamic Senior High Schools 3 and 4 in Pekanbaru City. It was correlational research consisting of variables of work climate (X) and school administration staff performance (Y). 37 school administration staff at State Islamic Senior High Schools 3 and 4 in Pekanbaru City were the population of this research. Due to the relatively small population, all of the population was selected by using total sampling technique. The techniques of collecting data were questionnaire and documentation. The research data were analyzed by using quantitative descriptive method and simple regression analysis. Based on the research conducted, the research findings indicated that: 1) the score of school administration staff performance at Islamic Senior High Schools 3 and 4 Pekanbaru City was 84.82%, and it was in the range of 81%-100% (Very Good), so it could be concluded that school administration staff performance was in very good category; 2) the score of work climate at Islamic Senior High Schools 3 and 4 Pekanbaru City was 82.75%, and it was in the range of 81%-100% (Very Good), so it could be concluded that the work climate at Islamic Senior High Schools 3 and 4 Pekanbaru City was in very good category; 3) the influence of work climate toward school administration staff performance could be identified from the score of R Square on the determination coefficient 0.544, so Xvariable influenced Y variable 54.4%, while the rest 45.6% (the result of 100%-54.4%) was influenced by other variables not examined in this research. So, the existence of a good work climate could increase school administration staff performance.

Keywords: Work Climate, School Administration Staff Performance

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.

ملخص

فطيمية الزهرة، (٢٠٢٥): تأثير مناخ العمل على أداء الموظفين الإداريين في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية الثالثة والرابعة بمدينة بكتابرو

يهدف هذا البحث إلى ما يلي: ١) معرفة أداء الموظفين الإداريين في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية الثالثة والرابعة بمدينة بكتابرو. ٢) معرفة مناخ العمل في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية الثالثة والرابعة بمدينة بكتابرو. ٣) معرفة تأثير مناخ العمل على أداء الموظفين الإداريين في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية الثالثة والرابعة بمدينة بكتابرو. وبعد هذا البحث من نوع البحث الارتباطي، حيث يتكون من متغير مناخ العمل (المتغير المستقل) ومتغير أداء الموظفين الإداريين في المدرسة (المتغير التابع). ومجتمع البحث جميع الموظفين الإداريين في المدرستين المذكورتين، والبالغ عددهم ٣٧ موظفاً، وذلك لأن عدد المجتمع قليل نسبياً، لذا تم استخدام تقنية العينة الشاملة. أما أدواتاً مستخدماً لجمع البيانات فاستبيان وتوثيق. وقد تم تحليل البيانات باستخدام المنهج الوصفي الكمي وتحليل الانحدار البسيط. وبناءً على نتائج البحث، فقد أظهرت النتائج ما يلي: ١) أداء الموظفين الإداريين في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية الثالثة والرابعة بمدينة بكتابرو بلغ نسبة ٨٤,٨٢٪، ويعن ضمن النطاق (٨١٪-١٠٠٪)، أي في فئة ممتاز جداً. وبذلك يمكن استنتاج أن أداء الموظفين الإداريين في هاتين المدرستين يصنف ضمن فئة ممتاز جداً. ٢) مناخ العمل في المدرستين بلغ نسبة ٨٢,٧٥٪، ويعن أيضاً ضمن النطاق (٨١٪-١٠٠٪)، أي في فئة ممتاز جداً. وبذلك يمكن استنتاج أن مناخ العمل في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية الثالثة والرابعة بمدينة بكتابرو يصنف ضمن فئة ممتاز جداً. ٣) أما تأثير مناخ العمل على أداء الموظفين الإداريين في المدرسة، فقد ظهر من خلال قيمة معامل التحديد البالغة ٤٤,٥٥٪، مما يعني أن متغير مناخ العمل يؤثر بنسبة ٥٤,٤٪ على متغير أداء الموظفين الإداريين، بينما النسبة المتبقية ٤٥,٦٪ تعود إلى متغيرات أخرى لم يتناولها هذا البحث. وبالتالي، يمكن استنتاج أن وجود مناخ عمل جيد يسهم في تحسين أداء الموظفين الإداريين في المدرسة.



الكلمات الأساسية: مناخ العمل، أداء الموظفين الإداريين في المدرسة.

**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
SURAT PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGHARGAAN	iv
PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Alasan Memilih Judul	6
C. Penegasan Istilah.....	7
D. Permasalahan.....	8
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Variabel Penelitian	11
B. Kinerja Tenaga administrasi sekolah.....	12
C. Iklim kerja	21
D. Penelitian Relevan.....	29
E. Konsep Operasional	30
F. Asumsi dan Hipotesis Penelitian.....	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34



© Hak Cipta mHikJIN 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.	
C. Subjek dan Objek Penelitian	34
D. Populasi dan Sampel	35
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Uji Instrumen	36
G. Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN	43
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	43
B. Hasil Uji Instrumen.....	60
C. Pengajian Data	65
D. Uji Asumsi Klasik	70
E. Hasil dan Pembahasan Penelitian.....	75
BAB V PENUTUP	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	82
LAMPIRAN	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- 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	31
Tabel II. 2 Indikator Variabel Y	32
Tabel III. 1 Skor jawaban alternatif pada angket	36
Tabel III. 2 Rekapitulasi dan Kategori Data	39
Tabel III. 3 Kriteria Persentase r Product Moment	42
Tabel IV. 1 Struktur Organisasi MAN 3 Kota Pekanbaru	48
Tabel IV. 2 Daftar Guru Dan Pegawai MAN 3 Pekanbaru 2024	48
Tabel IV. 3 Daftar Pegawai Staf Tata Usaha	50
Tabel IV. 4 Jumlah Siswa MAN 3 Kota Pekanbaru	51
Tabel IV. 5 Keterangan Keadaan Sarana dan Prasarana	51
Tabel IV. 6 Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Negeri 4 Kota Pekanbaru.....	58
Tabel IV. 7 Daftar Guru dan Karyawan MAN 4 Kota Pekanbaru.....	58
Tabel IV. 8 Tenaga Kependidikan Madrasah	59
Tabel IV. 9 Uji validitas variabel X	61
Tabel IV. 10 Uji Validitas Variabel Y	62
Tabel IV. 11 Uji Reliabilitas Variabel X	63
Tabel IV. 12 Interpretasi Uji Reliabilitas.....	63
Tabel IV. 13 Uji Reliabilitas Variabel Y	64
Tabel IV. 14 Interpretasi Uji Reliabilitas.....	65
Tabel IV. 15 Rekapitulasi Data Variabel X	65
Tabel IV. 16 Rekapitulasi Data Variabel Y	68
Tabel IV. 17 Uji Normalitas Data	70
Tabel IV. 18 Uji Linearitas Data	71
Tabel IV. 19 Analisi Regresi Linear Sederhana	72
Tabel IV. 20 Hasil Uji Hipotesis Data	73
Tabel IV. 21 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary.....	75



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 LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Variabel X (Iklim Kerja)

Lampiran 3 Tabulasi Variabel Y (Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah)

Lampiran 4 ACC Sinopsis

Lampiran 5 Lembar Disposisi

Lampiran 6 SK Pembimbing

Lampiran 7 Surat Prariset

Lampiran 8 Surat Balasan Prariset

Lampiran 9 Blangko Bimbingan Proposal

Lampiran 10 ACC Seminar Proposal

Lampiran 11 Lembaran Pengesahan Seminar Proposal

Lampiran 12 Surat Riset

Lampiran 13 ACC Angket

Lampiran 14 Blangko Bimbingan Skripsi

Lampiran 15 ACC Skripsi

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**

Sumber daya yang dimiliki oleh sebuah sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kondisi dan kinerja sekolah tersebut. Oleh karena itu, demi mencapai kualitas kinerja yang tinggi, sebuah sekolah harus mempunyai berbagai sumber daya berkualitas, baik yang berupa sumber daya manusia ataupun sumber daya non-manusia, seperti fasilitas, dana, dan materi lainnya. Tetapi dari semua sumber daya tersebut manusia memegang peranan yang paling penting. Dalam konteks lembaga pendidikan, sumber daya manusia ini terdiri dari guru dan tenaga kependidikan. Di antara mereka, tenaga administrasi sekolah, yang sering disingkat TAS, memiliki tanggung jawab sangat penting untuk memastikan agar seluruh kegiatan pendidikan dapat berjalan dengan lancar. Seperti pada Pasal 39 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyatakan bahwa tenaga kependidikan bertugas untuk melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, serta pelayanan teknis guna mendukung proses pendidikan secara efektif".¹

Zulkarnain menjelaskan bahwa di suatu lembaga pendidikan, tata usaha berfungsi sebagai pusat utama pelayanan jasa pendidikan. Sebagai badan administrasi sekolah, mereka mempunyai tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas-tugas operatif, seperti memberikan informasi kepada pemimpin untuk

¹ Rossa Valentina, "Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah," *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 1 (2018): h. 79.

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.

membantu mereka membuat keputusan, membantu pekerjaan-pekerjaan untuk menjalankan organisasi pendidikan dengan lancar, dan mendukung pertumbuhan wadah pendidikan.²

Tenaga tata usaha atau tenaga administrasi sekolah yang kompeten terkait dengan cara mereka melakukan pekerjaan mereka. Kinerja tenaga administrasi sangat penting. Kesuksesan tenaga administrasi sekolah sangat penting untuk kelancaran pendidikan. Tenaga administrasi mengelola berbagai tugas, termasuk pengelolaan dokumen, pelayanan administratif, dan koordinasi dengan berbagai pihak, termasuk guru, siswa, dan orang tua. Kinerja yang baik dari tenaga administrasi akan menghasilkan lebih banyak pekerjaan dan program pendidikan yang berhasil.

Kinerja mencerminkan pendapatan kerja yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan keinginan pegawai, di mana kemampuan tersebut menjadi alasan logis mengapa mereka dipilih untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Kombinasi dari ketiga faktor ini kemampuan, keinginan, dan motivasi akan menghasilkan kinerja atau prestasi kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi juga mempunyai peran penting dalam memengaruhi kinerja.³

Beberapa faktor memengaruhi kinerja tenaga administrasi sekolah, termasuk lingkungan organisasi dan kepuasan kerja sebagai motivasi kerja.

² Wahyu Adi Setiawan, Ibrahim Bafadal, and Wildan Zulkarnain, “Hubungan Iklim Sekolah Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah,” *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan dan Pengelolaan Pendidikan* 2, no 4 (2022) h.230.

³ L.P Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Dan Implikasi* (yogyakarta, 2012), h. 333.

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.

Berbagai aspek lingkungan kerja termasuk komunikasi, hubungan antar karyawan, dukungan pimpinan, penghargaan atas pencapaian, dan kondisi fisik tempat kerja. Iklim kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, juga efisiensi administrasi. Sebaliknya, kondisi kerja yang buruk, seperti konflik internal, kurangnya penghargaan, atau fasilitas kerja yang tidak memadai, dapat menyebabkan mereka gagal.

A. Dale Timpe menyatakan bahwa, kinerja seseorang dalam organisasi berpengaruh dalam dua faktor utama: faktor internal yang berasal dari individu itu sendiri dan faktor eksternal yang mencakup lingkungan kerja organisasi. Faktor eksternal ini meliputi perilaku, sikap, serta tindakan rekan kerja, bawahan, atau atasan, termasuk ketersediaan fasilitas. Timpe juga menyatakan bahwa manajemen akan melakukan berbagai langkah strategis untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara meningkatkan kinerja karyawan.⁴

Tenaga tata usaha sekolah sangat penting dalam proses pembelajaran. Berbagai ahli seperti Asmani, Supriadi, dan Sagala menekankan peran krusial mereka. Asmani mendefinisikan tenaga administrasi sebagai staf yang menjalankan tugas teknis ketatausahaan. Supriadi menegaskan bahwa tenaga kependidikan berperan krusial dalam berbagai bidang, termasuk administrasi, manajemen, pengembangan, pengawasan, serta layanan teknis guna mendukung kelancaran proses pendidikan. Sementara itu, Sagala menyatakan bahwa tenaga tata usaha

⁴ Yoeyong Rahsel, “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung,” *Jurnal Manajemen Magister* 02, no. 01 (2019): h. 107, <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/jmmd/article/view/902/596>.

**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.

bertanggung jawab atas kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan lainnya dalam menyelesaikan berbagai tugas administratif. Ini mencakup bidang seperti kepegawaian, keuangan, perlengkapan, logistik, kesekretariatan, serta pengelolaan kepesertaan siswa. Dari beberapa pandangan mengenai tenaga administrasi sekolah dan tugas-tugasnya, jelas terlihat betapa vitalnya kinerja mereka dalam mendukung kegiatan di sekolah.

Kinerja tenaga administrasi tidak selalu konsisten; berbagai kendala, baik pada tingkat individu maupun organisasi dapat mempengaruhinya. Maka dari itu, pimpinan perlu mengetahui sebab-sebab yang dapat memengaruhi kinerja bawahan. Beberapa sebab yang memengaruhi kinerja individu meliputi: (1) Kemampuan dan keahlian, yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas; (2) Pengetahuan, yang berkaitan dengan pemahaman terhadap pekerjaan yang dilakukan; (3) Rancangan kerja, yang berfungsi sebagai panduan untuk membantu pegawai mencapai tujuan; (4) Kepribadian, yang mencerminkan karakter individu; (5) Motivasi kerja, yaitu dorongan yang memacu seseorang dalam menyelesaikan tugas; (6) Kepemimpinan, yang menggambarkan cara manajer dalam mengatur dan mengelola bawahannya; (7) kepemimpinan, yang mencerminkan perilaku manajer dalam mengarahkan tim; (8) Budaya organisasi, yang meliputi kebiasaan dan norma yang diterima dalam suatu lembaga; (9) Kepuasan kerja, yaitu perasaan puas atau senang yang dirasakan sebelum dan sesudah menyelesaikan tugas; (10) Kondisi lingkungan kerja, yang menggambarkan situasi di sekitar tempat kerja; dan (11) Loyalitas, yang menggambarkan komitmen pegawai dalam memberikan kontribusi kepada

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.

perusahaan. (12) Komitmen menggambarkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di instansi; dan (13) Disiplin kerja adalah upaya pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh.

Iklim kerja dalam ilmu manajemen sebagai bagian dari strategi yang dituangkan dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan manajer dalam upayanya untuk mempengaruhi staf agar dapat berkerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Penciptaan iklim kerja berpengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja tanggung jawab, kepuasan kerja dan disiplin kerja serta produktivitas kerja.⁵ Iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja yang berada di instansi dirasa nyaman, tenang, dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar harmonis ini sangat mendukung terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan adanya suasana kerja yang nyaman dan tenang tersebut memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan pendapat Safitri, lingkungan organisasi merupakan persepsi bersama para anggota organisasi terhadap iklim kerja mereka. Persepsi ini memengaruhi sikap dan kinerja para anggota organisasi tersebut.⁶ Para pekerja yang bekerja untuk suatu organisasi adalah sumber daya terpenting dan mereka memiliki kemampuan untuk secara efektif memanfaatkan sumber daya lain secara efektif demi meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, para pekerja seharusnya di didik

⁵ Riri Yesfri Ivan, "PENGARUH IKLIM KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk MEDAN," *Jurnal Warta Edisi* : 48, no. April (2020): h. 28.

⁶ Safitri, "Iklim Organisasi Dan Kinerja Pegawai Di Sekolah Berbasis Pondok Pesantren," *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(2). (2018): h. 222-230.

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.

secara berkelanjutan dan diberikan lingkungan kerja yang ideal yang memungkinkan mereka mengembangkan potensi terbaik mereka untuk organisasi.

Berdasarkan pengamatan awal (studi pendahuluan) di MAN 3 dan 4 Kota Pekanbaru dengan metode observasi yang peneliti laksanakan di MAN 3 pada 3 Februari 2025 dan di MAN 4, 18 November 2024 terdapat beberapa gejala yang dapat dilihat yaitu:

1. Kurangnya penegasan dari kepala sekolah terhadap tenaga administrasi yang tidak disiplin
2. Kurangnya motivasi kepala sekolah terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah
3. Kurangnya kecekatan dalam bekerja atau tidak sesuai dengan SOP
4. Sarana yang kurang memadai, seperti ruangan yang berbeda-beda

Berdasarkan gejala-gejala yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tersebut dalam sebuah penelitian dengan judul: “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah di Madrasah Aliyah Negeri 3 dan 4 Kota Pekanbaru”.

B. Alasan Memilih Judul

Alasan dalam memilih judul ini meliputi:

1. Penulis merasa memiliki kemampuan untuk mengkaji permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini dan topik tersebut sesuai dengan disiplin ilmu yang sedang dipelajari, yaitu Manajemen Pendidikan Islam.

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. Peneliti menganggap isu ini menarik untuk dikaji, mengingat iklim kerja sering kali dianggap sebagai faktor tersembunyi yang dapat memengaruhi produktivitas staf. Penelitian ini bertujuan untuk memahami apakah lingkungan kerja yang kondusif benar-benar berpengaruh terhadap kinerja.
3. Peneliti mampu untuk meneliti masalah yang terjadi di lapangan.

C. Penegasan Istilah**1. Kinerja**

Mangkunegara menyatakan kinerja yaitu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁷

2. Tenaga Administrasi Sekolah

Tenaga administrasi sekolah menurut Zulkarnain & Sumarsono adalah tenaga kependidikan yang bertugas memberikan dukungan layanan administrasi guna terselenggaranya proses pendidikan di sekolah. Mereka merupakan non teaching staff yang biasa dikenal dengan sebutan staf tata usaha (TU). Tata usaha sekolah juga berperan aktif dalam memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh pihak yang berkepentingan.⁸

⁷ Magda Mokosolang, Daud M Liando, and Stefanus Sampe, “Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Dalam Pencegahan Penularan Covid-19 Di Kabupaten Minahasa Tenggara,” *Jurnal Governance* 1, no. 1 (2021): h. 3.

⁸ Mohammad Muspawi and Hafizahutul Robi’ah, “Realisasi Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Dalam Peningkatan Pelayanan,” *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan* 4, no. 3 (2020): h. 234, <https://doi.org/10.17977/um025v4i32020p232>.



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. Iklim Kerja

Iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja yang berada di instansi dirasa nyaman, tenang, dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis. Keadaan iklim yang harmonis ini sangat mendukung terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan adanya suasana kerja yang nyaman dan tenang tersebut memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih baik.⁹

D. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Sehubungan dengan iklim kerja terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah di MAN 3 dan 4 Kota Pekanbaru ada beberapa masalah yang bisa dikaji, antara lain:

- a. Disiplin kerja tenaga administrasi sekolah
- b. Motivasi kerja tenaga administrasi sekolah
- c. Lingkungan kerja tenaga administrasi sekolah
- d. Kompensasi kerja tenaga administrasi sekolah
- e. Kinerja tenaga administrasi sekolah

2. Batasan Masalah

Melihat dari identifikasi masalah yang telah peneliti paparkan, ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini sangat luas. Maka dari itu agar

⁹ Benny Usman, "Pengaruh Iklim Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang," *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 8, no. 2 (2019): 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.

lebih fokus, efisien, menghemat waktu dan biaya, penulis membatasi permasalahan yang diteliti yaitu: “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah di MAN 3 dan 4 Kota Pekanbaru”.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang peneliti paparkan, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana kinerja tenaga administrasi di MAN 3 dan 4 Kota Pekanbaru?
- b. Bagaimana iklim kerja di MAN 3 dan 4 Kota Pekanbaru?
- c. Seberapa besar pengaruh iklim kerja terhadap kinerja tenaga administrasi di MAN 3 dan 4 Kota Pekanbaru?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui:

- a. Kinerja tenaga administrasi di MAN 3 dan 4 Kota Pekanbaru
- b. Iklim kerja di MAN 3 dan 4 Kota Pekanbaru
- c. Seberapa besar pengaruh iklim kerja terhadap kinerja tenaga administrasi di MAN 3 dan 4 Kota Pekanbaru.



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

a. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian serupa dan memberikan wawasan terkait pengaruh iklim kerja terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Memperdalam pemahaman peneliti tentang manajemen pendidikan, khususnya mengenai pengaruh iklim kerja terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah di MAN 3 dan 4 Kota Pekanbaru, serta diharapkan memberikan kontribusi pemikiran yang berguna bagi kedua sekolah tersebut. Dapat digunakan sebagai referensi dalam mengevaluasi dampak iklim kerja terhadap kinerja tenaga administrasi di sekolah-sekolah tersebut.

2. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya dalam pengembangan pengetahuan, khususnya mengenai tenaga administrasi sekolah.

3. Bagi Penelitian Lainnya

Memberikan kontribusi dalam memperluas pemahaman terkait lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga administrasi di MAN 3 dan 4 Kota Pekanbaru.

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

LANDASAN TEORI

A. Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu iklim kerja sebagai variabel X (independen) dan kinerja tenaga administrasi sekolah sebagai variabel Y (dependen). Variabel X, yaitu iklim kerja, secara konseptual didefinisikan sebagai persepsi kolektif individu dalam organisasi mengenai iklim kerja mereka. Hal ini mencakup nilai-nilai, norma, kebijakan, dan praktik yang membentuk suasana kerja. Iklim kerja mencerminkan kondisi psikologis yang muncul dari interaksi antar pegawai, hubungan dengan manajemen, serta kondisi lingkungan fisik dan sosial. Secara operasional, iklim kerja mengacu pada persepsi tenaga administrasi sekolah terhadap suasana dan kondisi lingkungan kerja, mencakup aspek fisik, sosial, dan kebijakan yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas mereka.

Sementara itu variabel Y, yaitu kinerja tenaga administrasi, secara konseptual didefinisikan sebagai hasil kerja individu yang diukur berdasarkan standar tertentu, mencerminkan pencapaian tugas dan tanggung jawab mereka. Dalam konteks tenaga administrasi sekolah, kinerja mengacu pada kemampuan staf administrasi untuk memberikan layanan administratif yang efisien, efektif, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi sekolah. Secara operasional, kinerja tenaga administrasi sekolah diartikan sebagai tingkat pencapaian staf administrasi dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif, yang diukur berdasarkan standar efektivitas, efisiensi, dan kualitas layanan yang diberikan kepada pemangku kepentingan seperti guru, siswa, dan orang tua.

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.

B. Kinerja Tenaga administrasi sekolah

1. Pengertian kinerja

Tujuan utama bekerja adalah mendapatkan penghasilan. Prestasi kerja, atau kinerja, mencerminkan kemampuan seseorang yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi untuk mencapai tujuan. Manajemen selalu memberikan perhatian besar pada kinerja kerja karena hal ini berkaitan langsung dengan produktivitas perusahaan.

Kinerja dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu konkret dan abstrak. Kinerja konkret merujuk pada aspek-aspek yang bisa diamati, dibuktikan, dan diukur secara kuantitatif, contohnya kehadiran karyawan di tempat kerja. Di sisi lain, kinerja abstrak melibatkan hasil kerja yang tidak dapat dilihat secara langsung dan memerlukan proses yang lebih rumit untuk mengukurnya, seperti tanggung jawab, loyalitas, serta berbagai aspek lainnya.¹⁰

2. Indikator Kinerja

Pada sebuah organisasi, penilaian kinerja kemungkinan besar merupakan yang sistematik dimana kinerja sesungguhnya dari semua karyawan dinilai secara formal. Berkaitan dengan hal tersebut Robbins mengukur kinerja dengan indikator:

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi individu terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

¹⁰ Budi Rahwanto, *Iklim Kerja & Motivasi Berprestasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru*, ed. Zainal Arifin, Edisi Digi (Jawa Barat: Penerbit Adab, 2020), h. 59.

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.

- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat dimana individu mempunyai komitmen kerja dengan tugas dan tanggung jawab individu terhadap organisasi.¹¹

Menurut Mangkunegara kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Indikator yang diukur sebagai berikut adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas pekerjaan berdasarkan standar yang ditetapkan
- 2) Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan yang ditetapkan
- 3) Penggunaan waktu luang secara efektif
- 4) Kemampuan dalam berinovasi
- 5) Ketelitian dalam pekerjaan.¹²

¹¹ M.Sc Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner,” *Agora* 6, no. 1 (2018): h.2.

¹² Berliando Silas et al., “The Influence of Motivation, Career Development and Financial Compensation Toward Employee Performance At Pt Marga Dwitaguna Manado,” *Jurnal EMBA* 7, no. 4 (2019): h. 70.

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.

Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja pegawai sesuai tanggung jawabnya. Siagian menambahkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh gaji, iklim kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja. Mahmudi menambahkan bahwa kinerja memiliki berbagai dimensi dan dipengaruhi oleh banyak variabel. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor:

- a. Faktor individu (pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, motivasi, komitmen)
- b. Kepemimpinan (dukungan, arahan, semangat dari manajer)
- c. Faktor tim (dukungan tim, kepercayaan, kekompakkan)
- d. Faktor sistem (sistem kerja, infrastruktur, proses organisasi, budaya kerja).¹³

Mathis dan Jackson menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah “kompetensi, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi”.¹⁴ Motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin harus memberikan motivasi dan dorongan yang tepat dan memperlakukan staf secara manusiawi agar mereka merasa puas dan produktif.

3. Tenaga administrasi sekolah

Tenaga administrasi sekolah mencakup pengelolaan dan pencatatan informasi secara sistematis, serta pengumpulan, pencatatan, pengorganisasian,

¹³ Sri Utami, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Komitmen Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Smk Negeri 4 Probolinggo,” *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)* 6, no. 3 (2023): h. 52, <https://doi.org/10.37504/map.v6i3.570>.

¹⁴ K Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), h. 81.

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.

penggandaan, pengiriman, dan penyimpanan berbagai informasi yang diperlukan untuk mendukung kebutuhan organisasi.¹⁵

Tenaga administrasi sekolah mengelola berbagai aspek operasional sekolah, meliputi keuangan, sarana prasarana, komunikasi publik, administrasi surat dan arsip, urusan siswa, kurikulum, dan layanan khusus. Peran mereka sangat penting dalam kelancaran operasional sekolah. Administrasi pendidikan mencakup pengelolaan keuangan sekolah, fasilitas dan gedung sekolah, serta hubungan dengan masyarakat.

Kemajuan di bidang pendidikan, khususnya dalam teknologi informasi dan komunikasi, menuntut peningkatan kompetensi tenaga administrasi sekolah. Keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada efektivitas pengelolaan administrasi oleh tenaga administrasi. Bagi tenaga administrasi yang belum memiliki kompetensi yang memadai, mereka dapat dikembangkan melalui pembimbingan dan pelatihan yang dipimpin oleh kepala sekolah. Sebagai manajer, kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengarahkan, memotivasi, menggerakkan, dan mengembangkan tenaga administrasi agar dapat mendukung pencapaian tujuan sekolah secara optimal.¹⁶

Menurut regulasi yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2008, terdapat standar kompetensi serta persyaratan bagi tenaga administrasi sekolah, yang mencakup:

¹⁵ Herabudin, *Administrasi & Supervisi Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), h. 17.

¹⁶ Joko Sulistiyono, "Upaya Meningkatkan Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah Melalui Pembimbing Berkelanjutan," *Jurnal Inovasi Pembelajaran Karakter (JIPK)* 6, no. 2 (2021): h.2, <http://www.i-rpp.com/index.php/jipk/article/view/1273>.

**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. Kepala Tenaga Tata Usaha SD/MI/SDLB
 1. Harus memiliki setidaknya lulusan SMK atau pendidikan setara dengan jurusan yang relevan, serta pengalaman minimal empat tahun dalam bidang administrasi sekolah atau madrasah.
 2. Wajib memiliki sertifikasi tenaga tata usaha sekolah atau madrasah dari lembaga yang ditunjuk oleh pemerintah.
- b. Kepala Tenaga Administrasi SMP/MTs/SDLB
 1. Minimal memiliki gelar D3 atau yang setara, dengan jurusan yang relevan dan pengalaman kerja sebagai tenaga administrasi sekolah atau madrasah selama empat tahun.
 2. Harus memperoleh sertifikat tenaga administrasi sekolah atau madrasah dari institusi yang diakui pemerintah.
- c. Kepala Tenaga Administrasi SMA/MA/SMK/MAK/SDLB
 1. Harus memiliki minimal gelar S1 dengan jurusan yang relevan dan pengalaman kerja setidaknya empat tahun, atau lulusan D3 dengan pengalaman kerja delapan tahun.
 2. Wajib memiliki sertifikasi dari lembaga yang telah ditentukan pemerintah untuk tenaga administrasi sekolah atau madrasah.
- d. Pelaksana Administrasi Kepegawaian
 1. Minimal berpendidikan SMA/MA/SMK/MAK atau yang setara, dan dapat diangkat apabila jumlah tenaga pendidik serta tenaga kependidikan di sekolah mencapai minimal 50 orang.

**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. Pelaksana Administrasi Keuangan

1. Setidaknya lulusan SMK/MAK dengan jurusan yang relevan, atau SMA/MA dengan sertifikasi yang sesuai.

f. Pelaksana Administrasi Sarana dan Prasarana

1. Memiliki minimal pendidikan SMA/MA/SMK/MAK atau setara.

g. Pelaksana Administrasi Hubungan Sekolah dengan Masyarakat

1. Lulusan SMA/MA/SMK/MAK atau setara, dan dapat diangkat apabila sekolah atau madrasah telah beroperasi selama sembilan tahun atau lebih.

h. Pelaksana Administrasi Persuratan dan Pengarsipan

1. Minimal lulusan SMK/MAK dengan jurusan yang sesuai.

i. Pelaksana Administrasi Kesiswaan

1. Minimal lulusan SMA/MA/SMK/MAK atau yang setara, serta dapat diangkat jika sekolah atau madrasah memiliki setidaknya sembilan rombongan belajar.

j. Pelaksana Administrasi Kurikulum

1. Setidaknya lulusan SMA/MA/SMK/MAK atau setara.

k. Pelaksana Administrasi Umum untuk SD/MI/SDLB

1. Minimal lulusan SMA/MA/SMK/MAK atau yang setara.

l. Petugas Layanan Khusus

1. Penjaga Sekolah/Madrasah: Memiliki minimal pendidikan SMP/MTs atau yang setara.



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. Tukang Kebun: Lulusan SMP/MTs atau setara, dan dapat diangkat apabila area kebun sekolah atau madrasah mencapai minimal 500m².
3. Tenaga Kebersihan: Minimal lulusan SMP/MTs atau yang setara.
4. Pengemudi: Memiliki pendidikan minimal SMP/MTs atau setara, memiliki SIM yang sesuai, serta dapat diangkat jika sekolah atau madrasah memiliki kendaraan roda empat.
5. Pesuruh: Setidaknya lulusan SMP/MTs atau yang setara.¹⁷

4. Indikator Kinerja Tenaga Administrasi

Kinerja tenaga administrasi sekolah dinilai berdasarkan sejumlah indikator yang mencerminkan kompetensi teknis mereka, beberapa indikator yang mencakup berbagai kompetensi teknis berikut:

a. Pelaksana Urusan Administrasi Kepegawaian

Bertanggung jawab atas pengelolaan data dan administrasi kepegawaian, termasuk pemeliharaan data pegawai, pengurusan kenaikan pangkat dan gaji, serta proses mutasi dan pensiun.

b. Pelaksana Urusan Administrasi Keuangan

Bertanggung jawab mengelola seluruh keuangan sekolah dari berbagai sumber, meliputi pencatatan penerimaan dan pengeluaran, penyimpanan bukti transaksi, verifikasi keuangan, dan pelaporan rutin kepada kepala sekolah, komite sekolah, dan dinas pendidikan.

¹⁷ M.Pd Dr. Rusydi Ananda, *Profesi Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan*, ed. M.Pd Amiruddin (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2018), h.243-245.

**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. Pelaksana Urusan Sarana dan Prasarana

Bertanggung jawab atas pengelolaan aset sekolah, termasuk inventarisasi, pemeliharaan, dan penghapusan barang serta pencatatan ATK.

d. Pelaksana Urusan Administrasi Hubungan Sekolah dengan Masyarakat

Bertanggung jawab atas pengelolaan hubungan sekolah dengan masyarakat. Tugasnya meliputi:

1. Melakukan korespondensi dengan pihak-pihak terkait;
2. Menyusun dan menyebarkan surat kerja sama;
3. Melaksanakan tugas tambahan terkait hubungan masyarakat.

e. Pelaksana Urusan Administrasi Persuratan dan Pengarsipan

Bertanggung jawab mengelola surat menyurat dan arsip sekolah, termasuk pencatatan, pengarsipan (baik fisik maupun digital), dan disposisi surat.

f. Pelaksana Urusan Administrasi Kesiswaan

Bertugas mengelola data siswa, termasuk pencatatan kehadiran, pembuatan nomor induk siswa, dan penyusunan berbagai daftar siswa untuk keperluan administrasi dan ujian.

g. Pelaksana Urusan Administrasi Kurikulum

Bekerja sama dengan wakil kepala sekolah dalam mengelola administrasi kurikulum, termasuk penginputan nilai, penyusunan daftar ujian, dan pengelolaan dokumen kurikulum.

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 tenaga administrasi sangat berpengaruh pada keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Keefektifan pengelolaan administrasi sangat menentukan keberhasilan organisasi sekolah.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Administrasi

Noto Atmojo mengidentifikasi kemampuan, kapasitas, dukungan, insentif, lingkungan, dan validitas sebagai faktor-faktor penentu kinerja. Gibson, seperti yang dikutip Suharsaputra, juga menjabarkan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja:

- a. Faktor individu, seperti kemampuan, keterampilan, latar belakang, pengalaman, dan karakteristik demografis, memengaruhi kinerja.
- b. Faktor organisasional, sumber daya, kepemimpinan, sistem penghargaan, struktur organisasi, dan desain pekerjaan turut menentukan kinerja.
- c. Faktor psikologis, melibatkan persepsi, kepribadian, proses belajar, dan motivasi individu yang memengaruhi kinerja secara langsung.¹⁸
- d. Lingkungan kerja yang nyaman dan supportif, termasuk hubungan antar rekan kerja dan dukungan pimpinan, sangat penting untuk meningkatkan kinerja tenaga administrasi.
- e. Beban kerja yang seimbang penting untuk kinerja optimal. Beban kerja berlebihan dapat menurunkan produktivitas dan menyebabkan stres.

¹⁸ Ahmad Mantiq Alimuddin and Yuzrizal, "Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam," *Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam* 7, no. 2 (2020): h.113–22.

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.

f. Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional, mampu menginspirasi dan memotivasi tenaga administrasi untuk meningkatkan kinerja mereka.¹⁹

C. Iklim kerja

1. Pengertian iklim kerja

Iklim kerja yang positif sangat penting untuk kinerja karyawan, termasuk guru. Iklim kerja, yang dipengaruhi oleh lingkungan dan suasana psikologis perusahaan, memengaruhi persepsi karyawan terhadap organisasi dan pada akhirnya kinerja mereka. Pengelolaan iklim kerja yang baik dapat mengoptimalkan kinerja.

Firdaus menyatakan bahwa "Iklim kerja didefinisikan sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi di antara anggota organisasi."²⁰

Mardianti juga mengatakan bahwa lingkungan kerja organisasi atau perusahaan dapat menciptakan suasana kerja baik atau buruk bagi karyawan.²⁰

Suasana kerja sangat berpengaruh pada motivasi seseorang dalam bekerja, yang akhirnya juga berdampak pada kinerjanya. Soalnya, lingkungan kerja bisa memengaruhi sikap dan cara seseorang bersikap, baik sebagai individu maupun saat bekerja dalam tim. Kalau lingkungan kerjanya nyaman dan mendukung, semangat kerja pun jadi lebih tinggi. Supaya karyawan bisa bekerja dengan baik

¹⁹ Ni Luh Ari Cahyani, Gde Bayu Surya Parwita, and Putu Agus Eka Rismawan, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPD Bali Cabang Renon," *Values* , 2022, h.658.

²⁰ Sakinah Pokhrel, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Iklim Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja," *Ayan* 15, no. 1 (2024): h. 423.

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.

dan profesional, penting banget ada sistem penghargaan dan motivasi yang efektif. Dalam sebuah organisasi, suasana kerja yang tercipta dan cara menghargai karyawan punya peran besar dalam meningkatkan motivasi dan hasil kerja mereka.

Iklim kerja menggambarkan suasana internal organisasi yang konsisten, berpengaruh pada perilaku anggota organisasi, dan didasari persepsi bersama tentang lingkungan kerja. Ia memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.²¹

Iklim kerja, atau sering disebut juga "suasana kerja," merujuk pada kondisi di mana karyawan melaksanakan tugas, kebiasaan, dan pekerjaan mereka, yang didorong oleh rasa tanggung jawab dan kepuasan terhadap pekerjaan mereka. Suasana kerja di sekolah dapat positif, netral, atau negatif. Iklim kerja negatif ditandai oleh sikap negatif seperti malas dan egois, yang menghambat produktivitas. Sebaliknya, iklim kerja positif ditandai oleh kolaborasi, tanggung jawab, kepuasan kerja, dan semangat tinggi. Iklim kerja yang baik dapat tercipta melalui kepemimpinan yang efektif dan dukungan terhadap pendidikan.²²

Iklim kerja di sekolah, menurut Creemers dan Scheerens (dalam Supardi), mengacu pada atmosfer yang tercipta di dalam sekolah tersebut. Suasana kerja yang positif di sekolah menciptakan kondisi di mana siswa merasa bahagia, diterima, dan saling peduli. Terciptanya hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dan guru, serta antara guru dan siswa, berkontribusi pada iklim kerja

²¹ Moh. Ridwan, "Pengaruh Iklim Kerja Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan* 1, no. 2 (2012): h. 32.

²² Luh Putu Santiari, I Gusti Ketut Arya Sunu, and Kadek Rihendra Dantes, "Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* 11, no. 1 (2020): h.6, <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3149>.

**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.

yang kondusif di sekolah atau madrasah. Iklim kerja yang positif menandakan bahwa setiap staf diperlakukan secara adil dan setara. Dengan demikian, suasana kerja di sekolah mencerminkan pengalaman yang dirasakan oleh seluruh siswa serta dinamika kehidupan sehari-hari di sekolah.²³

2. Indikator Iklim Kerja

Indikator menurut steve Kelneer (dalam lila) yaitu:

- a. Kesesuaian (*flexibility/ conformity*)
 - 1) Sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada karyawan untuk bertindak dan menyesuaikan diri dengan tugas yang diberikan.
 - 2) Apakah ada ruang untuk kreativitas dan inovasi, atau terlalu banyak aturan dan prosedur yang membatasi?
- b. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
 - 1) Perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab atas hasil kerja mereka.
 - 2) Apakah karyawan merasa memiliki peran dalam proses kerja dan merasa bertanggung jawab atas pencapaian tujuan organisasi?

²³ Ahalim Supardi, "Contribution of Principal Supervision, Working Climate, and Curriculum Understanding towards Teacher Performance of Madrasah Aliyah," *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 20, no. 1 (2014): h.61.

**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. Standar (*Standars*)

- 1) Perhatian manajemen terhadap kualitas pekerjaan dan pencapaian tujuan organisasi.

- 2) Tingkat toleransi terhadap kesalahan dan bagaimana organisasi mengatasi masalah.

d. Imbalan (*Rewards*)

- 1) Perasaan karyawan mengenai penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.

- 2) Apakah ada sistem imbalan yang adil dan transparan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial?

e. Kejelasan (*clarity*)

- 1) Apakah karyawan memahami harapan organisasi terkait pekerjaan, peran, dan tujuan?

- 2) Apakah ada komunikasi yang jelas dan transparan mengenai kebijakan dan prosedur organisasi?

f. Dukungan (*team commitment/ team spirit*)

- 1) Perasaan bangga karyawan terhadap organisasi dan kesediaan mereka untuk bekerja sama.



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) Apakah ada rasa kebersamaan dan semangat tim yang kuat dalam organisasi? ²⁴

Menurut Greenberg dan Baron indikator-indikator tersebut meliputi: kepercayaan pembuatan, kejujuran, komunikasi, fleksibilitas/otonomi, resiko pekerjaan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja

Beberapa aspek yang memengaruhi suasana kerja meliputi fleksibilitas, tanggung jawab, standar kerja, umpan balik, kejelasan peran, tingkat komitmen, struktur organisasi, dukungan, serta kepemimpinan. Berikut ini adalah uraian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan iklim kerja.

a. Fleksibilitas

Fleksibilitas berarti memberi karyawan organisasi kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan tugas yang diberikan.

b. Tanggung jawab

Perasaan karyawan terkait pelaksanaan tugas yang mereka jalankan serta rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai.

c. Standar

Perhatian manajemen perusahaan terhadap keberhasilan tugas yang dilaksanakan, termasuk sejauh mana mereka menerima dan menoleransi kesalahan atau hal-hal yang tidak sesuai.

²⁴ J Sitepu, "DETERMINAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA (Studi Kasus Di Kabupaten Karo, Sumatera Utara)," *Nasional PSSH (Pendidikan, Saintek, Sosial no.1 (2022): h. 5.*

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. Umpam balik

Umpam balik adalah cara organisasi memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawannya dengan memberikan hadiah dan imbalan. Dalam situasi seperti ini, karyawan berusaha semaksimal mungkin dan perusahaan menganggap hasil kerja mereka penting untuk mencapai tujuan bersama

- e. Kejelasan

Kejelasan terjadi ketika seorang karyawan memahami dengan baik apa yang diharapkan dari mereka terkait pekerjaan, peran mereka, serta tujuan organisasi.²⁵

4. Hubungan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah

Hubungan antara iklim kerja dan kinerja tenaga administrasi sekolah dapat dipahami melalui berbagai aspek psikologis, sosial, dan organisasi. Beberapa faktor yang menggambarkan keterkaitan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Iklim Kerja yang Mendukung Dapat Meningkatkan Motivasi

Lingkungan kerja yang positif, seperti suasana yang harmonis dan kepemimpinan yang terbuka, berkontribusi dalam meningkatkan motivasi tenaga administrasi. Berdasarkan teori dua faktor Herzberg, kondisi kerja yang baik mampu memenuhi kebutuhan psikologis individu, seperti

²⁵ Nurul Ajima Ritonga, “Peran Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Iklim Kerja Yang Kondusif Di SD IT Ummi Aida Medan,” *Continuous Education: Journal of Science and Research* 1, no. 1 (2020): h. 45, <https://doi.org/10.51178/ce.v1i1.24>.

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 dan pengakuan, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal.²⁶

b. Meningkatkan Keterlibatan dalam Pekerjaan

Iklim kerja yang kondusif menumbuhkan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan. Schaufeli dan Bakker menyatakan bahwa tenaga administrasi yang merasa dihargai akan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya, yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja.²⁷

c. Mengurangi Stres dalam Pekerjaan

Lingkungan kerja yang sehat berperan dalam menekan tingkat stres. Stres yang berlebihan dapat menjadi hambatan bagi tenaga administrasi dalam mencapai kinerja yang maksimal. Beehr dan Newman menegaskan bahwa iklim kerja yang mendukung dapat membantu tenaga administrasi dalam mengelola tekanan kerja serta menjaga keseimbangan emosional mereka.²⁸

d. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman berkontribusi terhadap kepuasan tenaga administrasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja individu. Tenaga administrasi yang merasa nyaman

²⁶ Rini Pratiwi et al., “Motivasi Kerja Pegawai Di Sanggar Kegiatan Belajar (Skb) Kota Binjai” 6, no. 1 (2020): h. 60.

²⁷ Fatia Rosyida and Jun Surjanti, “Pengaruh Job Involvement Dan Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Karya Duta Abadi,” *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 5, no. 4 (2017): h. 8.

²⁸ F.D Oktapiani and Susilawati, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan Di Industri Manufaktur,” *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu* 2, no. 6 (2024): h. 717.

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.

dengan lingkungan kerjanya cenderung lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.²⁹

e. Meningkatkan Kolaborasi dan Hubungan Interpersonal

Suasana kerja yang mendukung dapat mempererat hubungan antara tenaga administrasi, guru, dan pimpinan sekolah. Interaksi yang baik antarpegawai mendorong kerja sama tim yang lebih efisien dalam menyelesaikan tugas administratif, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh.

f. Meningkatkan Persepsi terhadap Keadilan dan Kepercayaan Organisasi

Keadilan dalam pembagian tugas serta penghargaan yang diberikan secara proporsional dapat meningkatkan kepercayaan tenaga administrasi terhadap organisasi. Kepercayaan ini menjadi elemen penting dalam membangun kinerja yang lebih baik.³⁰

g. Ketersediaan Fasilitas yang Mendukung Kinerja

Iklim kerja yang baik juga mencakup penyediaan fasilitas yang memadai. Ketersediaan teknologi yang modern dan lingkungan kerja yang nyaman memudahkan tenaga administrasi dalam menjalankan tugasnya secara lebih efisien.³¹

UIN SUSKA RIAU

²⁹ Ririn Puji Astutik, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Management and Business Review* 1, no. 2 (2017): h. 88.

³⁰ Jufrizien Jufrizien and Surya Hamdani, “Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai : Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior,” *Jesya* 6, no. 2 (2023): h. 1258, <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1050>.

³¹ Taufik Rahman, “Pengaruh Iklim Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja,” *Jurnal PubBis* 5, no. 2 (2021): h. 148, <https://doi.org/10.35722/pubbis.v5i2.454>.

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.

Oleh karena itu, iklim kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja tenaga administrasi sekolah. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung akan lebih mudah mencapai tujuan operasionalnya, terutama dalam pengelolaan administrasi pendidikan.

D. Penelitian Relevan

Dalam penelitian Mela Oktapia Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, membahas tentang Pengaruh Mutu Layanan Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Di Sekolah Menengah Kejuruan Dirgantara Riau

Persamaan: terletak pada pembahasannya yang sama-sama membahas tentang kinerja tenaga administrasi sekolah

Perbedaan: pada penelitian ini lebih berfokus kepada mutu layanan yang ada di sekolah.

Dalam penelitian R. Khairil Akhyar L Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pembinaan Kinerja Tenaga Administrasi Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Teluk Kuantan

Persamaan: terletak pada pembahasannya yang sama-sama membahas tentang pembinaan Kinerja Tenaga Administrasi 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.

Perbedaan: pada penelitian ini lebih berfokus kepada proses manajemen sumber daya manusia dalam pembinaan kinerja tenaga administrasi di sekolah

3. Dalam penelitian Iis Melinda Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Institut Agama Islam Negeri Batusangkar, membahas tentang Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMPN 3 Baatusangkar.

Persamaan: terletak pada pembahasannya yang sama-sama membahas tentang iklim kerja

Perbedaan: pada penelitian ini lebih berfokus kepada kinerja guru dalam menunjang pembelajaran.

E. Konsep Operasional

Konsep operasional dalam penelitian menjelaskan konsep abstrak melalui indikator-indikator terukur yang spesifik. Hal ini membantu memperjelas kerangka teoritis. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi di MAN 3 Kota Pekanbaru." Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang akan dibahas, yaitu iklim kerja (X) sebagai variabel independen dan kinerja tenaga administrasi sekolah (Y) sebagai variabel dependen. Untuk lebih jelasnya konsep operasional variabel dalam penelitian ini dijabarkan melalui gambar berikut ini:



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 II. 1
Indikator Variabel X (Iklim Kerja)

Variabel X	Sub Variabel	Indikator
Iklim Kerja	Hubungan sosial	1. Keterbukaan dalam berkomunikasi
		2. Keharmonisan antar rekan kerja
		3. Saling menghargai
	Kepemimpinan	4. Sikap mendukung dari atasan
		5. Arahan yang jelas dalam melaksanakan tugas
	Keamanan Psikologis	6. Keadilan dalam perlakuan
		7. Kenyamanan ruang kerja
		8. Rasa aman dari tekanan psikologis
		9. Bebas menyampaikan pendapat
		10. Keamanan lingkungan kerja
	Komunikasi	11. Bebas dari tekanan atau intimidasi
		12. Kejelasan instruksi kerja
		13. Kesempatan untuk berkembang dalam karier
	Penghargaan dan Motivasi	14. Pengakuan terhadap prestasi kerja
		15. Pemberian penghargaan atas kontribusi

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 II. 2
Indikator Variabel Y (Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah)

Variabel Y	Sub Variabel	Indikator
Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah	Kuantitas Kerja	1. Banyaknya dokumen atau tugas administratif yang diselesaikan dalam waktu tertentu. 2. Akurasi dan kerapian dalam penyusunan dokumen
	Kualitas Kerja	3. Pelayanan administrasi yang memuaskan pihak sekolah dan siswa.
	Ketepatan Waktu	4. Penyelesaian dokumen atau laporan tepat waktu
	Tanggung Jawab	5. Tingkat kehadiran tenaga administrasi 6. Kepatuhan terhadap prosedur kerja
	Kerja Sama	7. Kemampuan berkoordinasi dengan rekan kerja 8. Saling membantu antar staf administrasi
	Inisiatif dan Tanggung Jawab	9. Pengambilan inisiatif dalam pekerjaan 10. Tanggung jawab atas tugas

F. Asumsi dan Hipotesis Penelitian
Asumsi

Dalam penelitian ini penulis meyakini bahwa hubungan antara iklim kerja dan kinerja tenaga administrasi sekolah berlangsung dalam kondisi normal tanpa adanya intervensi atau gangguan yang signifikan selama periode penelitian.

Hipotesis

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.

Berdasarkan pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis menyusun hipotesis sebagai berikut:

H_o : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja dan kinerja tenaga administrasi sekolah di Madrasah Aliyah Negeri 3 dan 4 Kota Pekanbaru.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja dan kinerja tenaga administrasi sekolah di Madrasah Aliyah Negeri 3 dan 4 Kota Pekanbaru.

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**METODOLOGI PENELITIAN****A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian studi korelasional dengan judul, “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah di MAN 3 dan 4 Kota Pekanbaru”, Tujuan dari studi korelasional untuk mengetahui kekuatan dan pengaruh yang disebabkan oleh variabel X (variabel independen) terhadap variabel Y (variabel dependen). Pendekatan korelasional juga merupakan jenis penelitian deskriptif di mana peneliti tidak hanya menjelaskan variabel-variabel tersebut, tetapi juga menguji hubungan antara kedua variabel kuantitatif tersebut. Adapun Variable X dalam penelitian ini adalah iklim kerja, sedangkan kinerja tenaga administrasi sekolah adalah variable Y.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri 3 dan 4 Kota Pekanbaru. Penelitian dilaksanakan pada bulan April 2025 - Juni 2025.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian adalah individu, benda, atau hal di mana data untuk variabel penelitian diperoleh dan yang menjadi fokus masalah dalam penelitian. Pada penelitian ini, subjeknya adalah tenaga administrasi. Sedangkan Objek penelitian merujuk pada topik atau fokus utama yang akan diteliti oleh peneliti, yaitu hal-hal yang menjadi perhatian dalam penelitian. Dalam penelitian ini, objek

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.

yang diteliti adalah iklim kerja dan kinerja tenaga administrasi di MAN 3 dan 4 Kota Pekanbaru.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Penelitian ini melibatkan semua tenaga administrasi di MAN 3 dan 4 Kota Pekanbaru yang berjumlah 37 orang.

2. Sampel

Semua tenaga administrasi di MAN 3 dan 4 Kota Pekanbaru diambil sebagai sampel karena populasi penelitian ini sangat kecil. Pada penelitian ini, seluruh populasi diambil sebagai sampel dengan teknik sampling total atau sensus. Hal ini terjadi ketika jumlah populasi penelitian kurang dari 100.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah proses pencatatan informasi, karakteristik, atau peristiwa yang relevan dengan penelitian.³² Data penelitian ini akan dikumpulkan dengan teknik:

1. Angket

Kuesioner efektif untuk mengumpulkan data jika variabel penelitian dan respon yang diharapkan sudah jelas.³³ Angket adalah satu jenis teknik pengumpulan data kuantitatif yang digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber primer dengan menggunakan kuesioner atau angket. Angket dapat disajikan secara online, offline atau melalui telepon.

³² Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h.100

³³ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, 2020, h. 142.

**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.

Disajikan 4 jawaban yang bisa dipilih oleh responden dengan memilih jawaban. Adapun pilihan jawabannya sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Dengan demikian, para responden akan memilih jawaban yang sesuai dengan apa yang dirasakan oleh responden terkait iklim kerja terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah. Butir instrumen dalam angket berupa pertanyaan yang diukur menggunakan skala likert untuk mendapatkan data yang bersifat interval. Untuk bobot nilai yang ada dalam skala likert dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel III. 1**Skor jawaban alternatif pada angket**

Alternatif Jawaban	Bobot Skor
Sangat setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data kuantitatif yang melibatkan penelitian dokumen, seperti mengkumpulkan data dari berita, laporan, atau transaksi.

F. Uji Instrumen

Studi korelasional ini menggunakan instrumen untuk mengukur kinerja tenaga administrasi sekolah (TAS) pada 37 responden. Data ordinal yang dikumpulkan iklim kerja (variabel bebas X), dan kinerja TAS variabel terikat Y)

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.

akan dianalisis menggunakan uji korelasi. Agar instrumen yang digunakan dalam penelitian memenuhi standar yang baik, perlu dilakukan pengujian instrumen, yang mencakup uji validitas dan uji reliabilitas, dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan benar-benar valid dan reliabel, sehingga layak digunakan dalam proses penelitian. Pengujian dilakukan sebelum instrumen disebarluaskan kepada responden, sebagai langkah awal untuk menjamin akurasi data. Dalam penelitian ini, uji instrumen diterapkan kepada 37 responden, yang merupakan sampel dari peserta didik di MAN 3 dan MAN 4 Kota Pekanbaru.

1. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur atau instrumen dapat secara akurat mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang memiliki validitas tinggi menunjukkan kecocokan yang baik dalam pengukuran, sedangkan instrumen dengan validitas rendah menunjukkan ketidakakuratan. Sebuah instrumen dianggap valid jika mampu mengukur dengan tepat apa yang dimaksud dan memberikan data yang akurat dari variabel-variabel yang diteliti. Tingkat validitas yang tinggi berarti bahwa data yang dikumpulkan sesuai dengan kriteria validitas yang diharapkan. Oleh karena itu, semakin mendekati nilai koefisien validitas +1,00, semakin efektif pula instrumen tersebut.³⁴

³⁴ Febrianawati Yusup, 'Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif', *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7.1 (2018), h. 17–23.



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 melakukan pengukuran validitas, digunakan metode analisis faktor yang melibatkan korelasi antara skor item instrumen dan skor totalnya dengan bantuan perangkat lunak *SPSS 25.0 for windows*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada sejauh mana suatu alat ukur menunjukkan stabilitas dan konsistensi hasil dari waktu ke waktu. Dengan kata lain, reliabilitas menggambarkan kemampuan instrumen untuk menghasilkan data yang konsisten atau serupa ketika digunakan dalam waktu atau kondisi yang berbeda. Inti dari reliabilitas adalah memastikan bahwa alat ukur dapat memberikan informasi yang dapat dipercaya dan tetap konsisten dalam pengukuran berulang. Oleh sebab itu, reliabilitas menjadi elemen kunci dalam menentukan seberapa dapat diandalkannya sebuah instrumen dalam mengukur suatu konsep atau variabel dalam penelitian. Dalam konteks penelitian pendidikan, tingkat signifikansi yang umum digunakan adalah 0,01 atau 0,05.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Data kuantitatif dapat dianalisis melalui statistika deskriptif maupun statistika inferensial, dengan menggunakan rumus-rumus matematika terapan. Sebelum melakukan analisis, langkah pertama adalah mencari persentase jawaban pada setiap item pertanyaan yang berkaitan dengan masing-masing variabel, menggunakan rumus Bungin, yaitu:

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

Keterangan:

P = Angka Persentase

F = Frekuensi Jawaban Responden

N = Jumlah Frekuensi/individu

Data yang sudah dipersentasekan kemudian direkapitulasi dan diberi kriteria sebagai berikut:

Tabel III. 2

Rekapitulasi dan Kategori Data

No	Presentase	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

Sumber: Sugiyono, 2020

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi data pada suatu variabel berdistribusi normal atau tidak. Hal ini penting karena dalam analisis statistik parametrik, diasumsikan bahwa data mengikuti distribusi normal. Oleh karena itu, penggunaan uji normalitas penting untuk memverifikasi asumsi ini sebelum melakukan analisis statistik parametrik.³⁵ Penelitian ini akan menggunakan uji *Kolmogorof-Smirnof*

³⁵ Purbayu Budi Santoso and Ashari, *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel Dan SPSS* (Yogyakarta: Andi Offset, 2005), h. 231.

**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.

yang akan digunakan untuk menguji apakah variabel dari distribusi yang sama.

Pengujian ini bertujuan untuk menilai apakah distribusi data pada setiap variabel bersifat normal atau tidak, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal
 - b. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.
2. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan linear antara variabel dalam analisis statistik secara mendalam. Proses ini melibatkan pencarian persamaan yang menghubungkan variabel (X) dengan variabel (Y), yang dapat dianalisis melalui garis regresi atau grafik. Selanjutnya, koefisien dan tingkat linieritas dari garis regresi diuji untuk mengevaluasi hipotesis yang telah diajukan. Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

- a. H_a : Distribusi yang diteliti tidak mengikuti bentuk linear
- b. H_o : Distribusi yang diteliti mengikuti bentuk linear

Apabila probabilitas lebih besar dari 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sebaliknya, jika probabilitas lebih kecil dari 0,05, H_o diterima dan H_a ditolak.

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. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel (X) dengan variabel lainnya (Y). Analisis ini bertujuan untuk menilai sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen, serta untuk memprediksi arah hubungan antara keduanya, apakah bersifat positif atau negatif. Regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksikan

α = Harga konstanta (Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X = Nilai variabel independen

4. Uji Hipotesis

Pengujian yang berikutnya adalah dengan menguji r_h (pengujian hipotesis) yaitu membandingkan r_t (tabel) untuk mengetahui taraf signifikan hipotesis tersebut yaitu dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $r_h \geq r_t$ maka H_a diterima dan H_o ditolak
- b. Jika $r_h \leq r_t$ maka H_a ditolak dan H_o diterima

Sedangkan untuk mengetahui korelasi iklim kerja terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah, dianalisis dengan menggunakan korelasi *product moment person*.

**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. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah di MAN 3 dan 4 Kota Pekanbaru 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. 3

Kriteria Persentase r Product Moment

Besar r Product Moment	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 – 1.00	Korelasi dianggap sangat kuat

Untuk menganalisis data penulis menggunakan bantuan perangkat komputer melalui program SPSS (*Statistical Program Society Science*) versi 25.0 for windows.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan temuan penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim kerja di MAN 3 dan MAN 4 Kota Pekanbaru berada pada skor 82.75% dan rentang 81% - 100%. Maka dapat disimpulkan Iklim Kerja di MAN 3 Dan 4 Kota Pekanbaru berada pada kategori “sangat baik” dengan persentase sebesar 82,75%.
2. Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah di MAN 3 dan MAN 4 Kota Pekanbaru berada pada skor 84.82% dan rentang 81% - 100%. Maka dapat disimpulkan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah di MAN 3 dan 4 Kota Pekanbaru berada pada kategori “sangat baik” dengan persentase sebesar 82,75%.
3. Pengaruh Iklim Kerja di MAN 3 dan 4 Kota Pekanbaru dapat diketahui dari nilai R Square pada koefisien determinasi sebesar 0,544 yang artinya variabel X dipengaruhi oleh variabel Y sebesar 54.4% sedangkan sisanya sebesar 45.6% (hasil dari 100% - 54.4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**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.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini ada beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan, yaitu:

1. Diharapkan kepada kepala MAN 3 dan 4 Kota Pekanbaru untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan iklim kerja agar menjadi lebih baik dengan memperhatikan iklim kerja disekitar madrasah baik fisik maupun non-fisik.
2. Diharapkan kepada staf administrasi di MAN 3 dan MAN 4 Kota Pekanbaru agar tetap menjaga serta terus meningkatkan kualitas kinerja mereka sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan sekolah.
3. Bagi peneliti di masa mendatang yang tertarik dengan topik ini, diharapkan dapat melanjutkan dan memperluas penelitian ini dengan mengkaji variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai administrasi sekolah.
4. Penelitian ini memiliki berbagai keterbatasan, sehingga hasilnya tentu belum sempurna. Oleh karena itu, masukan dan saran konstruktif dari peneliti lain sangat dibutuhkan demi perbaikan dan pengembangan ke depan.

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

- Alimuddin, Ahmad Mantiq, and Yuzrizal. “Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam.” *Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam* 7, no. 2 (2020): 113–22. <http://conference.kuis.edu.my/pasak2017/images/prosiding/nilaisejagat/10-MAAD-AHMAD.pdf>.
- Ardila, Amilda, Dian Safitri Dela. “Kinerja Tenaga Admnistrasi Sekolah Di SMP Negeri 02 Payaraman.” *Administration and Social Science* 4 No. 4 (2024): 583–92.
- Astutik, Ririn Puji. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Management and Business Review* 1, no. 2 (2017): 87–95. <https://doi.org/10.21067/mbr.v1i2.4728>.
- Cahyani, Ni Luh Ari, Gde Bayu Surya Parwita, and Putu Agus Eka Rismawan. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPD Bali Cabang Renon.” *Values* , 2022.
- Rusydi Ananda, M.Pd. *Profesi Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan*. Edited by M.Pd Amiruddin. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2018.
- Herabudin. *Administrasi & Supervisi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2009.
- Ivan, Riri Yesfri. “PENGARUH IKLIM KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk MEDAN.” *Jurnal Warta Edisi* : 48, no. April (2020).
- Jufrizzen, Jufrizzen, and Surya Hamdani. “Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai : Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior.” *Jesya* 6, no. 2 (2023): 1256–74. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1050>.
- Mokosolang, Magda, Daud M Liando, and Stefanus Sampe. “Pengaruh

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.

Profesionalisme Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Dalam Pencegahan Penularan Covid-19 Di Kabupaten Minahasa Tenggara.” *Jurnal Governance* 1, no. 1 (2021): 1–8.

Muspawi, Mohammad, and Hafizahtul Robi’ah. “Realisasi Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Dalam Peningkatan Pelayanan.” *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan* 4, no. 3 (2020): 232–39. <https://doi.org/10.17977/um025v4i32020p232>.

Oktapiani, F.D, and Susilawati. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan Di Industri Manufaktur.” *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu* 2, no. 6 (2024): 716–19.

Pokhrel, Sakinah. “Pengaruh Kepemimpinan Transforasional Kepala Sekolah, Iklim Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja.” *Ayaq* 15, no. 1 (2024): 37–48.

Pratiwi, Rini, Br Ginting, Vidya Dwi, and Amalia Zati. “Motivasi Kerja Pegawai Di Sanggar Kegiatan Belajar (Skb) Kota Binjai” 6, no. 1 (2020): 53–65.

Rahman, Taufik. “Pengaruh Iklim Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja.” *Jurnal PubBis* 5, no. 2 (2021): 147–60. <https://doi.org/10.35722/pubbis.v5i2.454>.

Rahsel, Yoeyong. “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung.” *Jurnal Manajemen Magister* 02, no. 01 (2019): 213. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/jmmd/article/view/902/596>.

Rahwanto, Budi. *Iklim Kerja & Motivasi Berprestasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru*. Edited by Zainal Arifin. Edisi Digi. Jawa Barat: Penerbit Adab, 2020.

Ridwan, Moh. “Pengaruh Iklim Kerja Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan* 1, no. 2 (2012): 32.

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.

- Ritonga, Nurul Ajima. "Peran Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Iklim Kerja Yang Kondusif Di SD IT Ummi Aida Medan." *Continuous Education: Journal of Science and Research* 1, no. 1 (2020): 43–55. <https://doi.org/10.51178/ce.v1i1.24>.
- Rosyida, Fatia, and Jun Surjanti. "Pengaruh Job Involvement Dan Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Karya Duta Abadi." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 5, no. 4 (2017): 8.
- Safitri. "Iklim Organisasi Dan Kinerja Pegawai Di Sekolah Berbasis Pondok Pesantren." *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(2), no. 1 (2018): 222–30. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jamp/article/view/3621/2222>.
- Santiari, Luh Putu, I Gusti Ketut Arya Sunu, and Kadek Rihendra Dantes. "Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* 11, no. 1 (2020): 1–10. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3149>.
- Santoso, Purbayu Budi, and Ashari. *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel Dan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset, 2005.
- Setiawan, Wahyu Adi, Ibrahim Bafadal, and Wildan Zulkarnain. "Hubungan Iklim Sekolah Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah." *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, Dan Pengelolaan Pendidikan* 2, no. 4 (2022): 329–42. <https://doi.org/10.17977/um065v2i42022p329-342>.
- Silas, Berliando, Genita Lumintang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, and Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. "The Influence of Motivation, Career Development and Financial Compensation Toward Employee Performance At Pt Marga Dwitaguna Manado." *Jurnal EMBA* 7, no. 4 (2019): 4630–38.
- Sinambela, L.P. *Kinerja Pegawai Teori Dan Implikasi*. yogyakarta, 2012.
- Sifepu, J. "DETERMINAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA

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.

- PERANGKAT DESA (Studi Kasus Di Kabupaten Karo, Sumatera Utara).” ... *Nasional PSSH (Pendidikan, Saintek, Sosial Dan ... 1* (2022): 1–17. <http://jurnal.semnapssh.com/index.php/pssh/article/view/33%0Ahttps://jurnal.semnapssh.com/index.php/pssh/article/download/33/19>.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, 2020.
- Sulistiyono, Joko. “Upaya Meningkatkan Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah Melalui Pembimbing Berkelanjutan.” *Jurnal Inovasi Pembelajaran Karakter (JIPK)* 6, no. 2 (2021): 1–12. <http://www.irpp.com/index.php/jipk/article/view/1273>.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013.
- Supardi, Ahalim. “Contribution of Principal Supervision, Working Climate, and Cur-Riculum Understanding towards Teacher Performance of Madrasah Aliyah.” *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 20, no. 1 (2014): 59–73.
- Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M.Sc. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner.” *Agora* 6, no. 1 (2018).
- Umam, K. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010.
- Usman, Benny. “Pengaruh Iklim Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang.” *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 8, no. 2 (2019): 112.
- Utami, Sri. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Komitmen Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Smk Negeri 4 Probolinggo.” *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)* 6, no. 3 (2023): 308–19. <https://doi.org/10.37504/map.v6i3.570>.
- Valentina, Rossa. “Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah.” *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 1 (2018): 79–86.
- Yusup, Febrianawati. “Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

Kuantitatif.” *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 7, no. 1 (2018): 17–23. <https://doi.org/10.21831/jorpres.v13i1.12884>.

Lampiran 1

LAMPIRAN

KUESIONER

Pengaruh Iklim Kerja

Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah di MAN 3 dan 4 Kota Pekanbaru

Bapak/Ibu responden yang terhormat,

Dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesedianya untuk menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan dibawah ini. Atas waktu yang Bapak/Ibu luangkan, saya ucapkan terimakasih.

Identitas Responden

Nama :

Hari/tanggal :

Petunjuk Pengisian

1. Pengisian instrument ini tidak berpengaruh terhadap penilaian dan kedudukan Bapak/Ibu sebagai guru di sekolah tempat bertugas, karena instrument ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah.

2 Jawaban benar dan baik adalah jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu yang sesungguhnya.

3 Isilah salah satu jawaban yang sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu ketahui dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada pilihan jawaban yang paling sesuai.

4 Terimakasih Bapak/Ibu telah berpartisipasi dalam mengisi instrument ini, semoga menjadi amal ibadah, Aamiin.

5 Alternatif jawaban yang tersedia memiliki empat pilihan jawaban sebagai berikut:

- SS (Sangat Setuju)
- S (Setuju)
- TS (Tidak Setuju)
- STS (Sangat Tidak Setuju)



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. Kusioner Iklim Kerja

NO	PERTANYAAN	Alternatif			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa bebas untuk menyampaikan pendapat kepada rekan kerja.				
2.	Rekan kerja bersikap terbuka dalam menerima saran atau kritik.				
3.	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja saya.				
4.	Rekan kerja saya menghargai pendapat saya.				
5.	Rekan kerja mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan saat menghadapi kesulitan.				
6.	Atasan memberikan dukungan moral kepada staf.				
7.	Atasan memperhatikan kesejahteraan staf administrasi.				
8.	Atasan saya memberikan arahan yang jelas dalam bekerja.				
9.	Atasan saya memperlakukan semua pegawai secara adil.				
10.	Ruang kerja saya nyaman untuk bekerja.				
11.	Saya tidak merasa takut atau terintimidasi di lingkungan kerja ini.				
12.	Saya merasa bebas menyampaikan pendapat di tempat kerja.				
13.	Saya selalu mendapat instruksi kerja yang mudah dipahami.				
14.	Sekolah menyediakan dukungan yang saya butuhkan untuk bekerja.				

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	15. Saya mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan diri.				
	16. Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik setiap hari.				
	17. Prestasi kerja saya mendapat pengakuan dari atasan atau rekan kerja.				
	18. Saya puas dengan suasana kerja di lingkungan saya.				
	19. Pihak manajemen memberikan penghargaan atas kontribusi saya terhadap organisasi.				

B. Kusioner Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah

NO	PERTANYAAN	Alternatif			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya dapat menyelesaikan sejumlah besar tugas administrasi setiap harinya.				
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan administratif sesuai target waktu yang telah ditentukan.				
3.	Dokumen yang saya buat selalu rapi dan bebas dari kesalahan.				
4.	Saya memastikan semua informasi dalam dokumen akurat sebelum diserahkan.				
5.	Saya memberikan pelayanan administrasi yang cepat dan ramah kepada guru maupun siswa.				
6.	Pihak sekolah sering menyatakan kepuasan terhadap pelayanan saya.				
7.	Saya menyelesaikan tugas administrasi sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.				



©

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.

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

8.	Saya jarang melewati batas waktu yang ditentukan untuk pekerjaan administratif.				
9.	Saya selalu hadir dan jarang absen selama jam kerja.				
10.	Saya selalu mengikuti prosedur yang berlaku dalam menyelesaikan tugas administrasi.				
11.	Saya mematuhi aturan kerja dan peraturan kantor.				
12.	Saya menjalin komunikasi dan koordinasi yang baik dengan rekan kerja.				
13.	Saya bersedia membantu rekan kerja ketika mereka membutuhkan bantuan.				
14.	Saya sering mengambil inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa disuruh.				
15.	Saya merasa bertanggung jawab atas hasil dari pekerjaan yang saya lakukan.				



Lampiran 2 Tabulasi Variabel X (Iklim Kerja)

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.

No	© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang																		Total
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19
1	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	53
2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	63
3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	66
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	59
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
7	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	66
8	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	65
9	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	64
10	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	62
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	73
12	4	4	4	4	2	4	3	2	1	1	3	4	3	4	2	4	3	2	57
13	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	73
14	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	4	3	4	4	2	59
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
17	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	66
18	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	62
19	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	59
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	59
21	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	65
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
24	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	52
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	58
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
29	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	53
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	56
31	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
33	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	64
34	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	60
35	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	65
36	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	65
37	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	60

© Haryati 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.

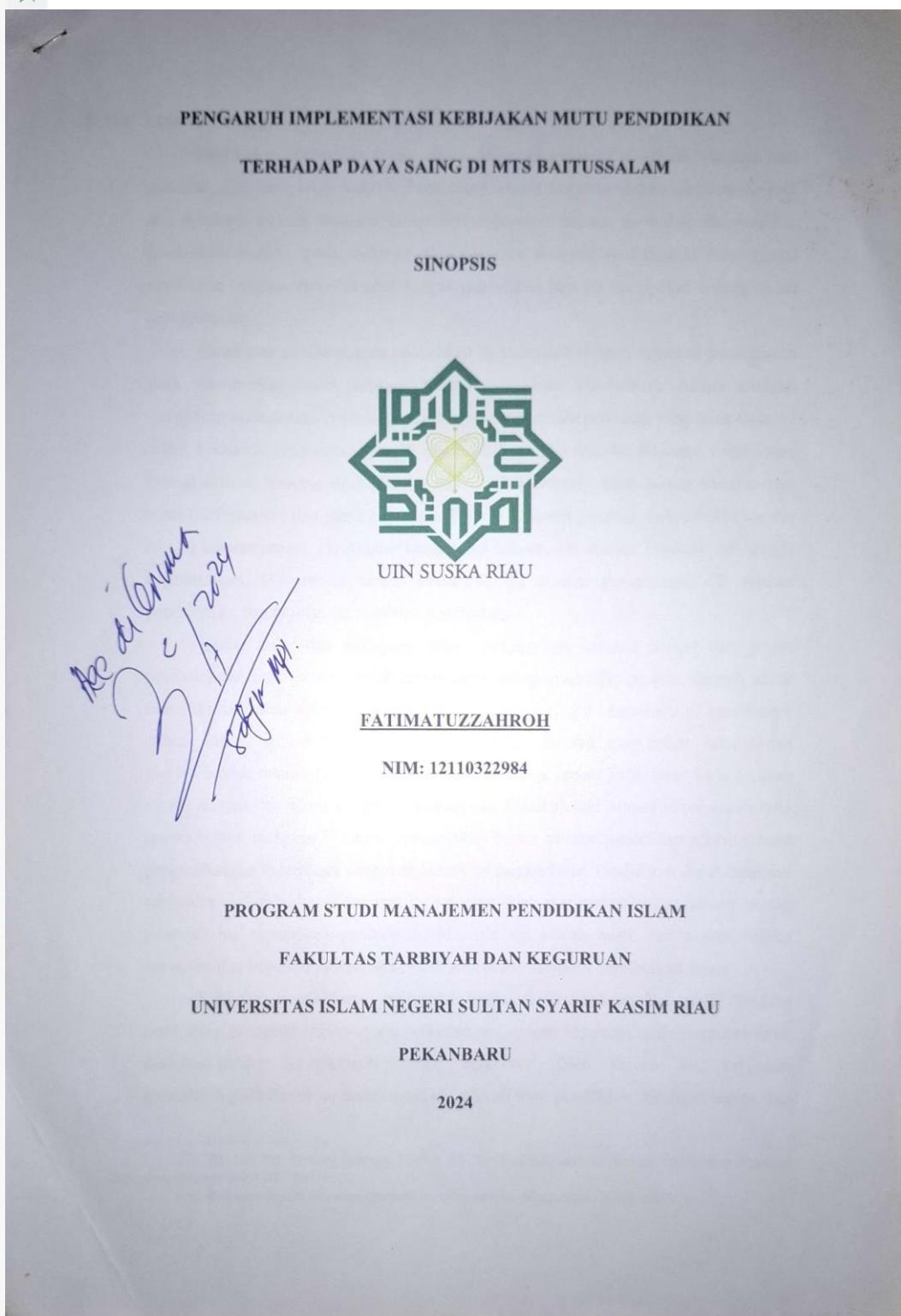
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Lampiran 3 Tabulasi Variabel Y (Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah)

No	P															Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	49
2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	49
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	56
4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	42
5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
7	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	52
8	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	44
9	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	54
10	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	53
11	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	56
12	4	3	4	3	3	3	2	4	3	1	2	3	3	2	4	44
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
17	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	57
18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	46
19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	56
20	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	54
21	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	51
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
24	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
25	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	46
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
28	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
29	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	51
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	46
31	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
33	4	3	3	4	4	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	49
34	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	50
35	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	49
36	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	51
37	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	48



© **Lampiran4**



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.



© 
Lampiran 5

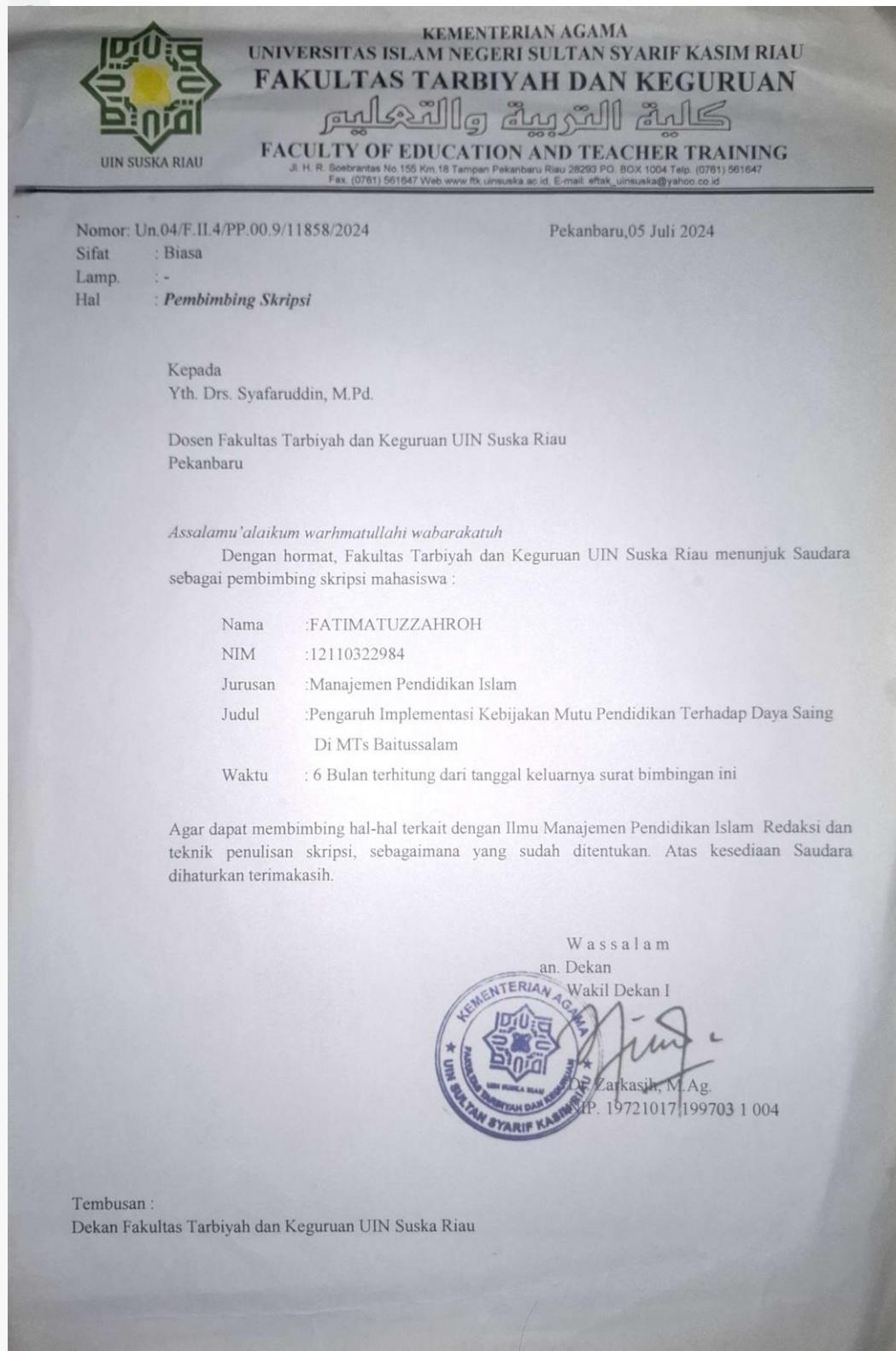
INDEKS BERKAS	
KODE :	
Hal	: Pengajuan Sinopsis (Judul Skripsi)
Tanggal	: Selasa, 02-07-2024
Nama	: Fatimah Zahrah
INFORMASI	
Setelah diarahkan maka judul yang bersangkutan dapat diajukan. Mohon agar ditunjuk sebagai pembimbing	
DITERUSKAN KEPADA	
1. catatan Kajur MPI	
a.	
b	
Dr. Syafaruddin, M. Pd.	
3 / 2 / 24	
Pekanbaru	
Kajur MPI	
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.



©
H
Lampiran 6



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.



© H A K
Lampiran 7

**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: ftk_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor : Un.04/F.II.3/PP.00.9/525/2025
Sifat : Biasa
Lamp. :
Hal : **Mohon Izin Melakukan PraRiset**

Pekanbaru, 13 Januari 2025

Kepada
Yth. Kepala Sekolah
Madrasah Aliyah Negeri 3 Kota Pekanbaru
di
Tempat

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

Nama	:	Fatimatuzzahroh
NIM	:	12110322984
Semester/Tahun	:	VII (Tujuh)/ 2025
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.

Wassalam
a.n. Dekan
Wakil Dekan III

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

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.

© **Lampiran 8**

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) 581647
Fax. (0761) 561647 Web. www.ftk.uinsuska.ac.id, E-mail: eftak_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor : Un.04/F.II.3/PP.00.9/527/2025
Sifat : Biasa
Lamp. : -
Hal : ***Mohon Izin Melakukan PraRiset***

Pekanbaru, 13 Januari 2025

Kepada
Yth. Kepala Sekolah
Madrasah Aliyah Negeri 4 Kota Pekanbaru
di
Tempat

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

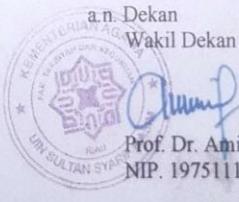
Nama	:	Fatimatuzzahroh
NIM	:	12110322984
Semester/Tahun	:	VII (Tujuh)/ 2025
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	:	Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

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.

Wassalam
a.n. Dekan
Wakil Dekan III


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



© H A K
Lampiran 9

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEKANBARU
MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 KOTA PEKANBARU
AKREDITASI : A
 (NSM : 13.1.14.71.0003 NPSN.69995182)
 Jl. HR. Soebrantas KM 14,5 Kecamatan Tuah Madani – Pekanbaru
 Website: <http://www.man3pekanbaru.sch.id> E-mail : man3qemilang@gmail.com

Nomor	: B-249/Ma.04.3/TL.00/03/2025	Pekanbaru, 18 Maret 2025
Sifat	: Biasa	
Lampiran	: -	
Perihal	: Balasan PraRiset	

Yth;
 Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 di
 Pekanbaru

Assalamualaikum'alaikum warohmatullahi wabarakatuh

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan No : Un.04/F.II.3/PP.00.9/525/2025 tanggal 13 Januari 2025 perihal permohonan izin Pra Riset atas nama:

Nama	: Fatimatuzzahroh
NIM	: 12110322984
Semester/Tahun	: VII (Tujuh)/2025
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	: Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

Dengan ini disampaikan bahwa nama yang tersebut diatas telah selesai melakukan Pra Riset di MAN 3 Kota Pekanbaru.

Demikian surat ini disampaikan untuk dapat diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala,
 Mery Novikawati

Tembusan:

1. Yth. Kakan. Kemenag Kota Pekanbaru 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.



©

Lampiran 10

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEKANBARU
MADRASAH ALIYAH NEGERI 4 KOTA PEKANBARU
TERAKREDITASI A
JL. YOS SUDARSO KM .15 PEKANBARU

NSM : 131114710004 www.man4kotapekanbaru.sch.id man4kotapekanbaru@gmail.com NPSN : 69993791

Nomor : B-111 /Ma.04.3/PP.00.6/05/2025 15 Mei 2025
 Lampiran : -
 Hal : Izin Melakukan PraRiset

Yth.
 Dekan Tarbiyah dan Keguruan
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 di-
 Pekanbaru

Dengan hormat, sehubungan dengan surat dari Dekan Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, nomor : Un.04/F.II.3/PP.00.9/527/2025 tanggal 13 Januari 2025 tentang Mohon Izin Melakukan PraRiset, maka dengan ini kami memberikan izin melakukan PraRiset untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitian di MAN 4 Kota Pekanbaru kepada :

Nama	:	Fatimatuzzahroh
NIM	:	12110322984
Seemester/Tahun	:	VII (Tujuh)/2025/2024
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	:	Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapan terima kasih.


 Kepala,
 + Irwan Efendi

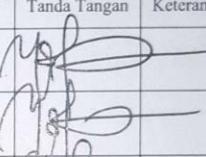
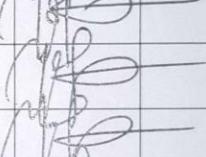
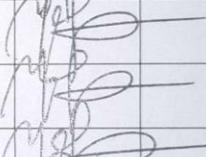
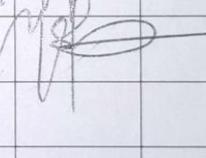
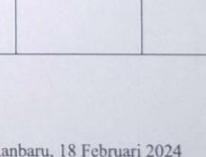

sim Riau

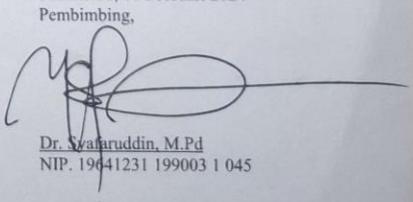
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

© H A K

Lampiran 11

 <p style="margin: 0; font-weight: bold; font-size: 10px;">KEMENTERIAN AGAMA</p> <p style="margin: 0; font-weight: bold; font-size: 10px;">UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU</p> <p style="margin: 0; font-weight: bold; font-size: 10px;">FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN</p> <p style="margin: 0; font-weight: bold; font-size: 10px;">كلية التربية والتعليم</p> <p style="margin: 0; font-weight: bold; font-size: 10px;">FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING</p> <p style="margin: 0; font-size: 8px;">Alamat : Jl. H. R. Soebrantas Km. 15 Tampahan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1994 Telp. (0761) 7077307 Fax. (0761) 21129</p>				
KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA PROPOSAL MAHASISWA				
1. Jenis yang dibimbing : PROPOSAL a. Seminar usul Penelitian : b. Penulisan Laporan Penelitian : 2. Nama Pembimbing : Dr. Syafaruddin, M.Pd a. Nomor Induk Pegawai (NIP) : 19641231 199003 1 045 3. Nama Mahasiswa : Fatimatuzzahroh 4. Nomor Induk Mahasiswa : 12110322984 5. Kegiatan : Bimbingan Proposal				
No	Tanggal Konsultasi	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	Keterangan
01.	03 - Januari - 2025	Latar Belakang		
02.	05 - Februari - 2025	Identifikasi masalah		
03.	11 - Februari - 2025	Bab 2		
04.	17 - Februari - 2025	Bab 3		
05.	20 - Februari - 2025	Acc Sudut		

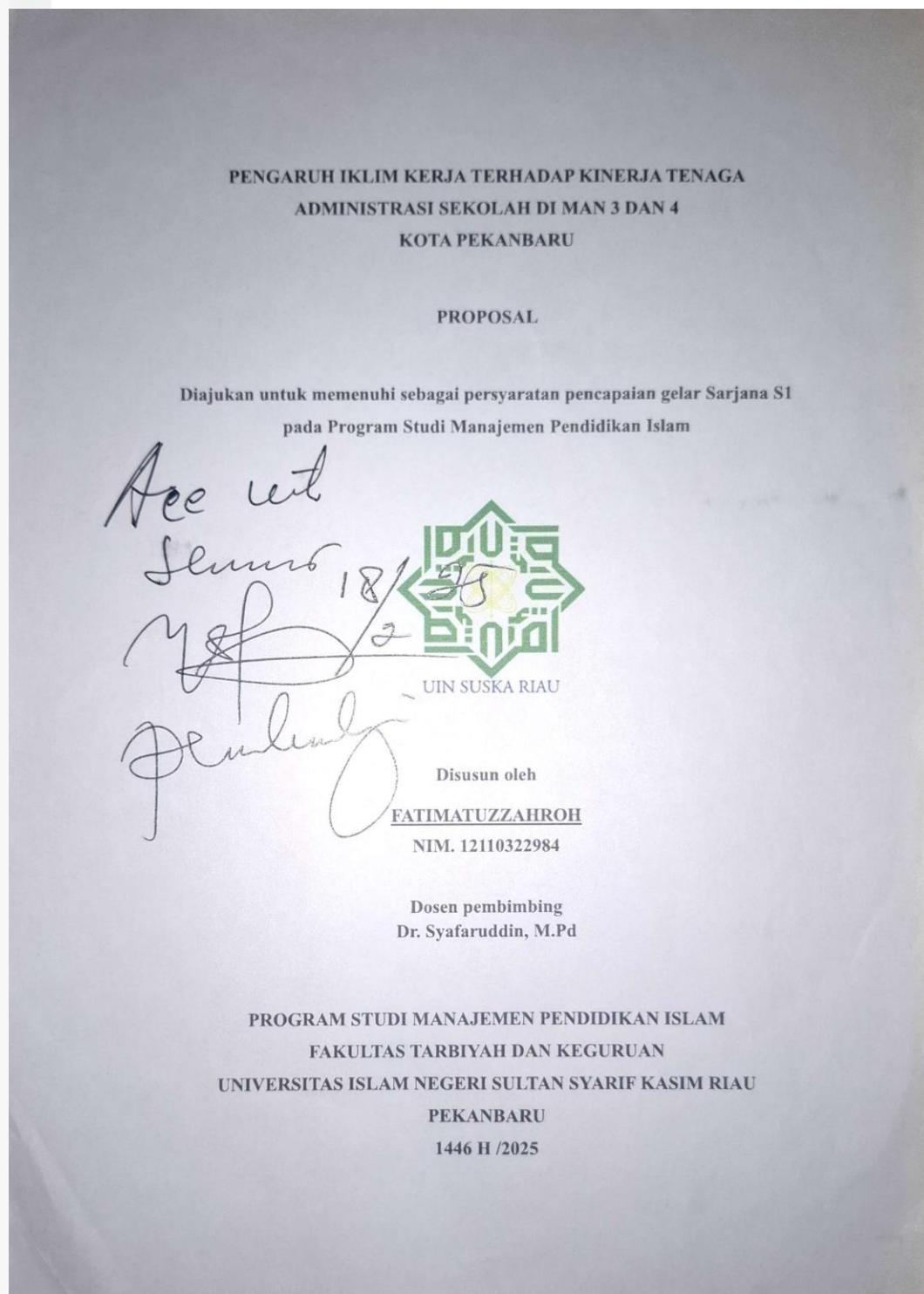
Pekanbaru, 18 Februari 2024
 Pembimbing,

 Dr. Syafaruddin, M.Pd
 NIP. 19641231 199003 1 045

rif 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.

© **Lampiran 12**



© [Link](#)

Lampiran 13

KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN كلية التربية والتعليم FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING <small>Alamat : Jl. H. R. Soebrantas Km. 15 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 7077307 Fax. (0761) 21129</small>				
PENGESAHAN PERBAIKAN UJIAN PROPOSAL				
Nama Mahasiswa : Fatimatuzzahroh Nomor Induk Mahasiswa : 12110322984 Hari/Tanggal Ujian : Senin, 10 Maret 2025 Judul Proposal Ujian : Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kota 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.	Dr. Hj. Edi Iskandar, M.Pd	PENGUJI I		
2.	Dra. Hj. Syarifah, M.M.	PENGUJI II		

Mengetahui
 a.n. Dekan
 Wakil Dekan I

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

Pekanbaru, 10 Maret 2025
 Peserta Ujian Proposal

Fatimatuzzahroh
 NIM. 12110322984

© [Link](#)
UIN Sultan Syarif Kasim Riau

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

© **Lampiran 14**

KEMENTERIAN AGAMA - REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEKANBARU
Jalan. Arifin Achmad Simpang Rambutan Nomor. 01 Pekanbaru
Telp. 0761 66513, 66504 FAX. 66513
Email : tu.pekanbaru@yahoo.go.id

Nomor : B- 5052/Kk.04.5/TL.00/05/2025 Pekanbaru, 28 Mei 2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : REKOMENDASI IZIN MELAKUKAN RISET

Yth 1. KEPALA MAN 3 KOTA PEKANBARU
2. KEPALA MAN 4 KOTA PEKANBARU

Dengan Hormat,

Memperhatikan maksud surat Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN SUSKA Riau Nomor : B-10298.1/Un.04/F.II/PP.00.9/05/2025 tanggal 22 Mei 2025, Perihal seperti pokok surat akan datang menghadap Saudara:

Nama : FATIMATUZZAHROH
NIM : 12110322984
Fakultas : TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN SUSKA RIAU
Jurusan : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Jenjang : S1
Alamat : JL. DAHLIA IX RT/RW 010/005 DESA. DELIMAKMUR KEC. KAMPAR

Bermaksud melakukan riset di MAN 3 Kota Pekanbaru, MAN 4 Kota Pekanbaru yang Saudara pimpin selama 3 bulan (28 Mei 2025 – 19 Agustus 2025) guna mendapatkan dan mengumpulkan data yang diperlukan dalam rencana penelitian dengan judul:

“PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA ADMINISTRASI SEKOLAH DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 DAN 4 KOTA PEKANBARU.”

Untuk maksud tersebut kiranya Saudara dapat memberikan bantuan/informasi yang diperlukan sepanjang yang bersangkutan dapat mematuhi ketentuan/peraturan yang berlaku semata-mata untuk kepentingan ilmiah.

Demikian surat izin riset/penelitian ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

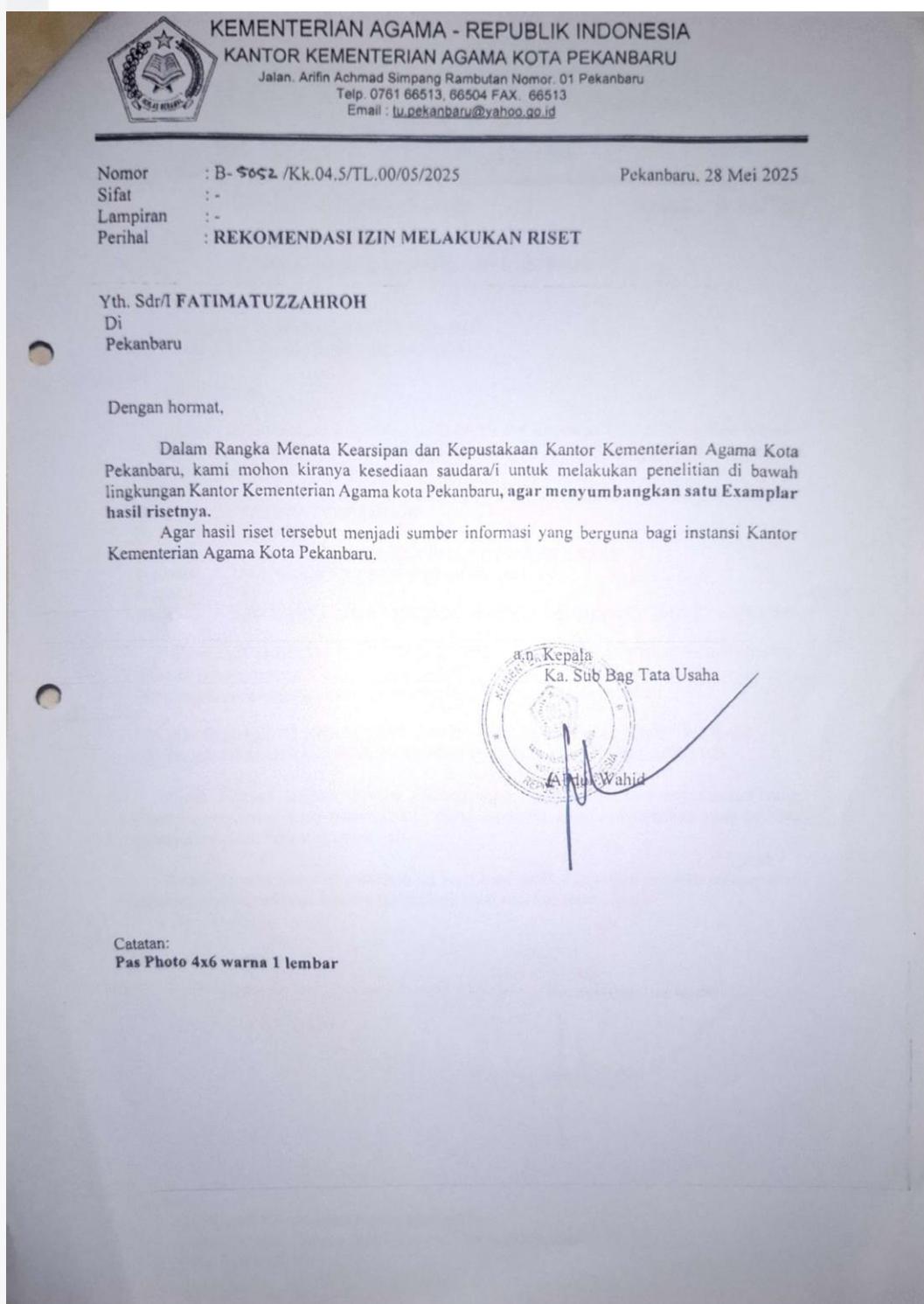
[Handwritten signature of Abdur Wahid]

Tembusan:

1. Ka. Kanwil Kementerian Agama Provinsi Riau
2. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN SUSKA Riau
3. 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.

© H
Lampiran 15



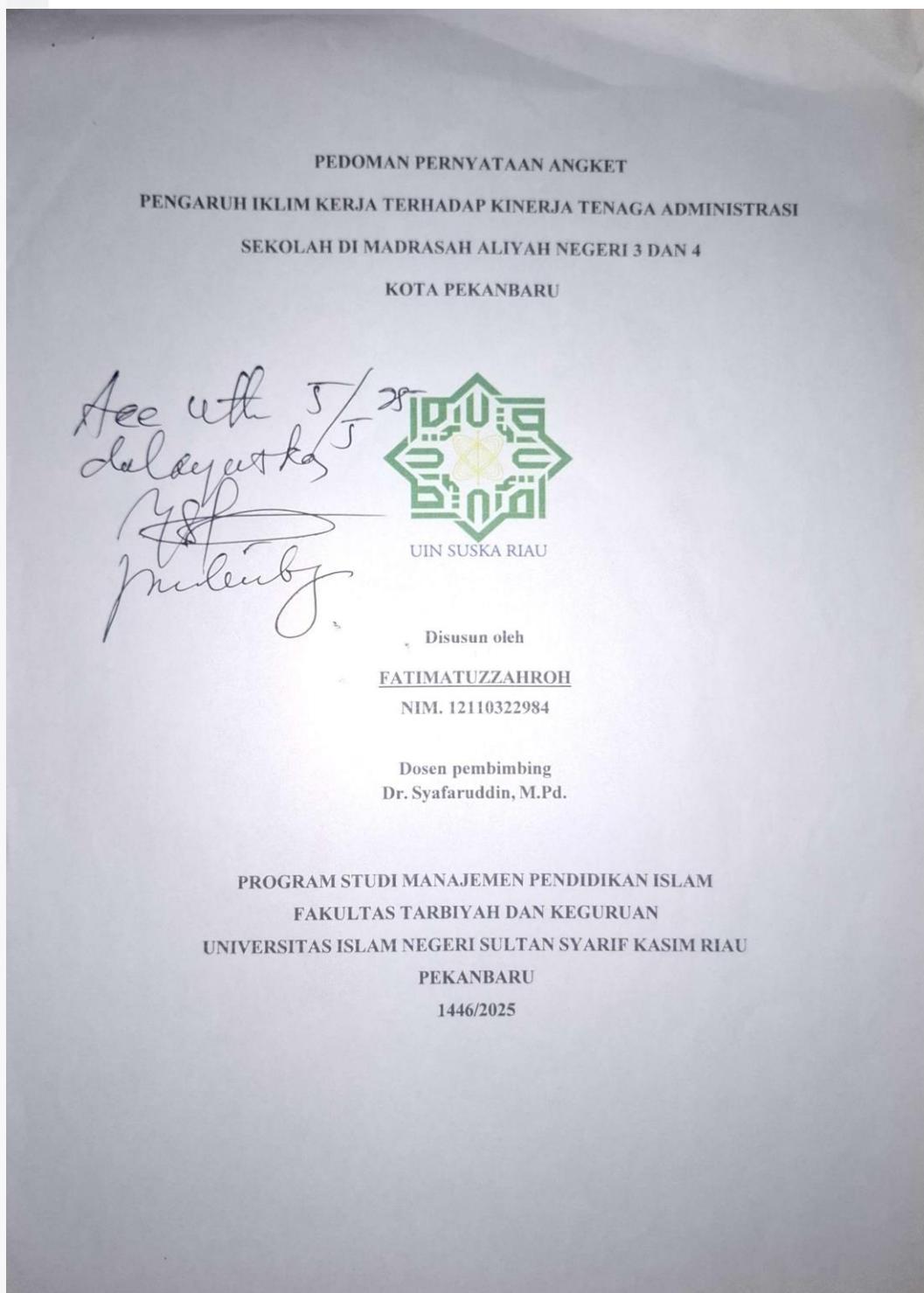
yarif Kasim Riau

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.



© **H**ak
Lampiran 16



© **H**ak
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.



© **Lampiran 17**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- 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**
Alamat : Jl. H. R. Soebrantas Km. 15 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 7077307 Fax. (0761) 21129

**KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA
PROPOSAL MAHASISWA**

1. Jenis yang dibimbing : SKRIPSI
 a. Seminar usul Penelitian :
 b. Penulisan Laporan Penelitian :
 2. Nama Pembimbing : Dr. Syafaruddin, M.Pd
 a. Nomor Induk Pegawai (NIP) : 19641231 199003 1 045
 3. Nama Mahasiswa : Fatimatuzzahroh
 4. Nomor Induk Mahasiswa : 12110322984
 5. Kegiatan : Bimbingan Skripsi

No	Tanggal Konsultasi	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	Keterangan
1.	28 April 2025	Bimbingan Angket		
2.	30 April 2025	Bimbingan Angket		
3.	01 Mei 2025	Acc Angket		
4.	05 Mei 2025	Bimbingan BAB I		
5.	30 Juni 2025	Bimbingan BAB IV dan BAB V		
6.	01 Juli 2025	Bimbingan Abstrak		
7.	02 Juli 2025	Acc Siktasi		

Pekanbaru, 02 Juli 2025
Pembimbing,

Dr. Syafaruddin, M.Pd
NIP. 19641231 199003 1 045



© **Lampiran 18**

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.

**PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA
ADMINISTRASI SEKOLAH DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 DAN 4**

KOTA PEKANBARU

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi sebagai persyaratan pencapaian gelar Sarjana S1
pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**

*Ace utk
diuji 4/1/25
M. Syafaruddin
pembimbing*



Disusun oleh

FATIMATUZZAHROH

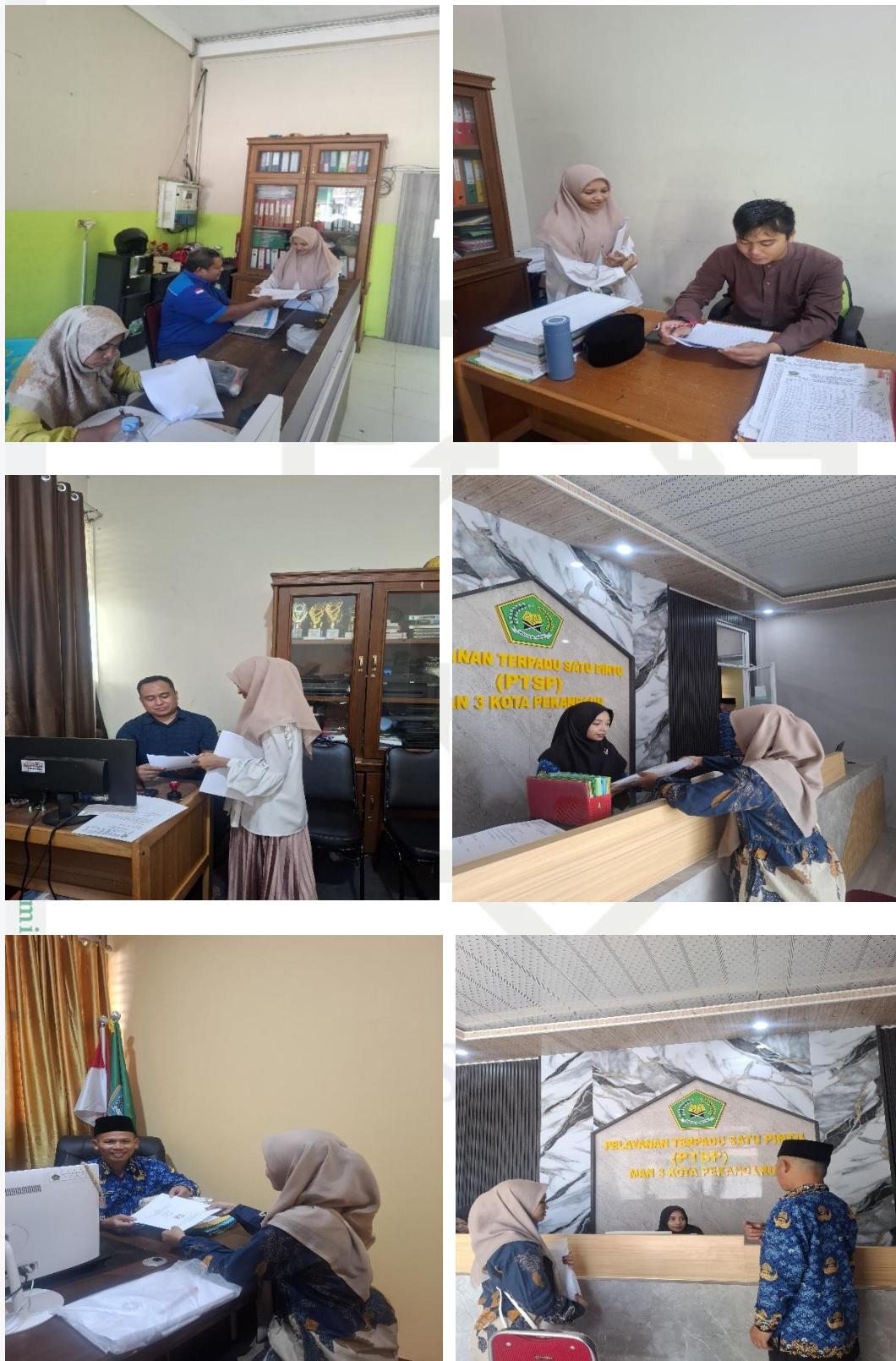
NIM. 12110322984

**Dosen pembimbing
Dr. Drs. Syafaruddin, M.Pd.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1446 H /2025**

© H D K

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.

BIOGRAFI PENULIS

Fatimatuzzahroh, Lahir di Sampang, pada tanggal 07 April 2000. Anak pertama dari bapak Yahya B dan ibu Siti Rohmah. Penulis menyelesaikan pendidikan di SDN 014 Desa Delimakmur dari tahun 2008-2014. Kemudian melanjutkan pendidikan SMP dan SMA di Pondok Pesantren Darussalam Gontor Putri Kampus 7 di Rimb Panjang Kab. Kampar dari tahun 2014-2020. Pada tahun 2021 penulis melanjutkan pendidikan Strata 1 (S1) Di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dengan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam melalui jalur UMPTKIN.

Berkat Rahmat Allah Subhanahu Wa Ta'ala, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah di Madrasah Aliyah Negeri 3 dan 4 Kota Pekanbaru”. Penulis dinyatakan lulus sidang munaqasyah tanggal 28 Juli 2025 M/3 Safar, 1447 H dengan IPK 3,57 dengan predikat Memuaskan dan berhak menyandang gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).