

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung

Oleh

Drs. H. Abdul Hamid, M.Ag

Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
IAIN Raden Intan Lampung

ABSTRACT

Teachers' inability and poor performance in teaching practice is one of main weakness in Indonesian education. And unless supported by a conducive atmosphere in their workplace, the teachers' teaching performance will not work well. The work atmosphere plays an important role and give a very significant influence for raising the teachers' achievement. This research shows that the influence of work atmosphere to the teachers' teaching performance in MIN Bandarlampung reaches 51,6 %.

Keywords:

Kinerja guru, Iklim kerja

Pendahuluan

Eksistensi Pendidikan dan pengajaran diakui oleh masyarakat sebagai sarana pencerahan bangsa dan berperan menyiapkan sumber daya manusia. Sejalan perkembangan zaman, tantangan sistem pendidikan semakin meningkat baik dari sisi kualitas dan kuantitas maupun relevansinya. Sistem pendidikan yang bermutu akan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pada akhirnya kualitas barang dan jasa menjadi meningkat serta mampu bersaing dalam kehidupan global. Dalam pembinaan sumber daya manusia, tidak bisa dipisahkan dari "semua jenis, jalur dan jenjang pendidikan merupakan unsur-unsur yang memberikan kontribusi terhadap rata-rata hasil pendidikan secara

nasional. Kelemahan proses dan hasil pendidikan dari sebuah jalur pendidikan akan mempengaruhi indeks keberhasilan pendidikan secara kerseluruhan".¹

Jenjang pendidikan formal, mulai dari jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah hingga pendidikan tinggi mengalami kemajuan pesat secara kuantitatif. Akan tetapi ada masalah lain sebagai mana diungkapkan Dody Heriawan Priatmoko dalam Dede Rosyada :”rendahnya mutu pendidikan. indikator rendahnya mutu pendidikan nasional dapat dilihat pada prestasi siswa”.² Menurut Laporan Bank Dunia tahun 1992, studi IEA (*Internasional Association for Evaluation of Educational Achievement*) di Asia Timur menunjukkan bahwa keterampilan membaca siswa kelas IV SD berada pada peringkat terendah.³ Kapasitas institusi pendidikan yang melahirkan lulusan bermutu sampai sekarang, semakin dipertanyakan.

Keberhasilan pendidikan sesungguhnya akan terjadi bila ada interaksi antara tenaga pendidik dengan peserta didik. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, dia amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah tamat sekolah.

Indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya. Semakin tinggi sumber daya manusianya, maka semakin baik tingkat pendidikannya, dan demikian pula sebaliknya. Oleh sebab itu indikator tersebut sangat ditentukan oleh kinerja guru. Bila kita amati di lapangan, bahwa guru sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Akan tetapi masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik, tentunya secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat dari kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas.keguruannya di dalam kelas dan tugas

¹ Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis*, Kencana, Jakarta, 2004, h. 1

² *Ibid.*, h. 3

³ *Ibid.*, h. 3

kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggungjawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan akan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberadaan gurunya, baik dari wawasan keilmuan yang dimiliki guru, relevansi keilmuan yang dimiliki guru dengan mata pelajaran yang diajarkannya, pengalaman mengikuti Diklat yang pernah diikutinya serta iklim kerja di lingkungan sekolah yang bersangkutan.

Danim mengungkapkan salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai⁴. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru. Dan bagaimana upaya-upaya untuk meningkatkan kompetensi guru. Banyak upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, diantaranya dengan mengikutsertakan guru-guru dalam program Diklat serta menciptakan iklim kerja yang kondusif di lingkungan sekolah tersebut, sehingga dengan mempunyai wawasan yang bertambah baik dan didukung oleh lingkungan atau iklim kerja yang mendukung diharapkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya akan bertambah baik pula.

Iklim kerja di sekolah adalah “suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan”⁵. Berkenaan dengan standar kinerja guru, Sahertian dalam Hasanah S.D bahwa, “standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai

⁴ Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Pustaka Setia, Bandung, 2002, h.168

⁵ Made Pidarna, *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar*, Grafindo, Jakarta, 1995, h. 176

pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru”.⁶ Dengan terwujudnya iklim kerja madrasah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik, suasana madrasah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja. Kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan iklim kerja di madrasah.

Iklim kerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian seorang kepala madrasah karena faktor tersebut sedikitnya ikut mempengaruhi tingkah laku guru, pegawai dan peserta didik. Dengan demikian hendaknya madrasah berkembang secara dinamis mengarah pada yang lebih baik untuk kelangsungan dan kemajuan pendidikan. Salah satu cara dalam pengembangan organisasi sekolah adalah tercapainya iklim kerja yang kondusif. Redding (1972) dalam Dedeh Sofia Hasanah menyatakan bahwa iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif⁷. Ross (2000) dan Deer (1979) dalam Dian Andayani adalah “*working climate* atau “*working environment*”. Variabel ini memberikan sumbangan yang cukup berarti dalam menjelaskan performansi guru karenan suasana kerja yang baik akan memberikan dorongan berprestasi yang tinggi terhadap guru.⁸

Berdasarkan pengamatan sementara di Kota Bandar Lampung permasalahan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri banyak ditemukan. Permasalahan tersebut antara lain: (1) Masih banyak guru dalam pembuatan perencanaan pembelajaran yang tidak disesuaikan kondisi madrasah ; (2) Sebagian besar guru di MIN dalam pembelajaran belum menggunakan media ; (3) Guru masih belum memadai dalam memberikan pengalaman belajar. Rendahnya kinerja guru, yang dipengaruhi oleh faktor iklim kerja yang belum kondusif di MIN Bandarlampung.

⁶ Dedeh Sofia Hasanah (2010), Pengaruh Pendidikan Latihan (DIKLAT) Kepemimpinan Guru, Iklim Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar se Kecamatan Babakan Cikao Kabupaten Purwakarta, (online), tersedia : <http://Jurnal UPI.edu/Iklim Kerja dan Kinerja Guru>, diakses: 17 Maret 2013 (pukul 20.30 WIB).

⁷ Dedeh Sofia Hasanah (2010), Pengaruh Pendidikan Latihan (DIKLAT) Kepemimpinan Guru, Iklim Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar se Kecamatan Babakan Cikao Kabupaten Purwakarta, (online), tersedia : <http://Jurnal UPI.edu/Iklim Kerja dan Kinerja Guru>, diakses: 17 Maret 2013 (pukul 20.30 WIB).

⁸ Dian Andayani, *Pengembangan Kurikulum*, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama Republik Indonesia, Cet. Pertama, Jakarta, 2009, h. 240-141

Pengamatan sementara tempat penelitian menunjukkan bahwa masih banyak iklim bekerja yang belum kondusif dimana fasilitas kerja guru belum memadai, hubungan kepala madrasah dengan guru bagaikan hubungan antara majikan dan pembantu, bukan hubungan antara atasan bawahan, masih banyak pekerjaan guru yang kurang dihargai dan masih banyak lagi yang lainnya. Wajar kalau output MIN belum menunjukkan yang membanggakan dan belum sesuai dengan harapan masyarakat. Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul: "Pengaruh Iklim kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Lampung".

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : "apakah ada pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Lampung?". Mengacu pada permasalahan diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Lampung.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja. Soeprihanto menyatakan bahwa kinerja itu berkaitan dengan tingkat penyelesaian tugas-tugas terhadap seorang individu.

Kinerja merefleksikan seberapa baiknya seorang individu memenuhi persyaratan-persyaratan dari sebuah pekerjaan itu.

Penilaian kinerja secara mendasar mencakup: (1) kualitas kerja; (2) kuantitas kerja; (3) pengetahuan tentang pekerjaan; (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan; (5) keputusan yang diambil; (6) perencanaan kerja; (7) daerah organisasi kerja.

Berdasarkan pengertian kinerja di atas, kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan kerja yang diamati dari tingkat ketercapaian atau terselesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, apakah telah relevan dengan syarat yang telah ditetapkan dari suatu bidang pekerjaan. Syarat-syarat yang ditetapkan itu bisa berupa tujuan atau target/sasaran pekerjaan yang harus diselesaikan. Dalam pelaksanaan proses pembelajaran Guru merupakan faktor utama, maka peran guru menjadi penentu dalam ketercapaian pendidikan. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawabnya menjalankan profesi yang diembannya secara amanah dan rasa tanggungjawab moral. Hal tersebut tampak kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap semacam ini diikuti pula dengan rasa tanggungjawabnya mempersiapkan perlengkapan pengajaran, mempertimbangkan metodologi dan alat media pendidikan yang akan digunakan, serta menentukan instrumen penilaian yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi.

Optimalisasi kinerja guru akan terwujud, bilamana diintegrasikan dengan komponen madrasah, apakah itu kepala madrasah, guru, karyawan maupun peserta didik. Kinerja guru akan lebih bermakna bila dibarengi dengan niat yang bersih dan ikhlas, dan selalu introspeksi diri (*muhasabah*) akan kekurangan yang ada pada dirinya, serta berusaha memperbaiki kekurangan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kearah yang lebih baik. Dan niatkan yang kuat dalam hati bahwa kinerja yang dilakukan hari ini akan lebih baik dari kinerja hari kemarin, dan tentunya kinerja masa depan lebih baik dari kinerja hari ini. Berkenaan dengan standar kinerja guru, Sahertian dalam Hasanah S.D bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan

pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.⁹

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Penilaian terhadap kinerja guru harus dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru. Apakah kinerja yang dicapai setiap guru baik, sedang atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi madrasah dalam menetapkan kegiatannya. Dengan penilaian berarti guru mendapat perhatian dari atasannya sehingga dapat mendorong mereka untuk bersemangat bekerja, tentu saja asal penilaian ini dilakukan secara obyektif dan jujur serta ada tindak lanjutnya.

Hakikat Iklim Kerja

Iklim kerja terjemahan dari bahasa Inggris *working climate* atau *working environment*. Iklim kerja merupakan suatu lingkungan dan prasarana, manusia di mana di dalamnya anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka.¹⁰ Dengan kata lain iklim kerja merupakan lingkungan manusia di mana manusia bekerja.¹¹ Dikatakan pula bahwa iklim kerja adalah seperangkat ciri atau atribut yang dirasakan individu dan yang dipertimbangkan berdampak pada keinginan individu untuk berprestasi sebaik baiknya. Iklim kerja juga dapat berupa persepsi individu tentang berbagai aspek yang ada dalam lingkungan organisasi.¹²

Beranjak dari pengertian di atas, menjelaskan bahwa iklim kerja muncul karena proses interaksi di antara anggota organisasi yang kemudian memunculkan karakteristik organisasi tersebut dan beberapa hal penting yang perlu dicatat dari

⁹ Dedeh Sofia Hasanah (2010), *Pengaruh Pendidikan Latihan (DIKLAT) Kepemimpinan Guru, Iklim Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar se Kecamatan Babakan Cikao Kabupaten Purwakarta*, (online), tersedia : [http://Jurnal.UPI.edu/Iklim Kerja dan Kinerja Guru](http://Jurnal.UPI.edu/Iklim%20Kerja%20dan%20Kinerja%20Guru), diakses: 17 Maret 2013 (pukul 20.30 WIB).

¹⁰ Keith Davis, *Human Behavior at Work Organizabbnal*, Behavior Metro Manila: McGraw Hill, Inc., 1982, h.21

¹¹ *Ibid.*, h. 104

¹² Dwivedi,R.S, *Dynamk of Human Behavior at Work*,Oxford & IBH Publishing Co. , New Delhi, 1981, h. 475

pengertian iklim kerja di atas adalah: pertama, berkaitan dengan persepsi mengenai iklim organisasi berdasarkan atas apa yang dijalankan dan dipercayai oleh anggota organisasi. Bila anggota organisasi telah biasa dengan otoritas yang tinggi dari atasan misalnya maka tindakan para anggota organisasi akan selalu berdasarkan iklim seperti itu. Kedua hubungan antara karakteristik organisasi lainnya dengan tindakan atasan dan iklim yang dihasilkan. Secara umum diakui bahwa iklim kerja merupakan faktor penting terhadap perilaku para anggota organisasi itu sendiri.

Iklim kerja dipandang pada sebagai konsep sistem dinamis Artinya iklim di suatu organisasi tidak tetap, namun dapat berubah ke suasana yang lebih baik atau sebaliknya, tergantung pada bagaimana proses interaksi anggota organisasi tersebut¹³. Oleh karena itu, iklim di suatu organisasi tidak akan sama dengan iklim pada organisasi lain, walaupun mungkin keseluruhan aktivitas mereka memiliki karakteristik yang hampir sama. Hal ini disebabkan, karena penggerak kegiatan di organisasi itu yaitu manusia.

Iklim kerja secara detail adalah fasilitas kerja guru, komunikasi dengan sejawat, kepemimpinan kepala madrasah, insentif dan reward. Insentif atau rewards dapat diberikan dalam berbagai bentuk tidak selalu harus dinyatakan dalam bentuk uang. Fasilitas kerja meliputi tempat kerja, peralatan mengajar, peralatan yang diperlukanguru untuk mengembangkan proses dan dana. Kondisi kerja sekarang dimana dana operasional untuk suatu mata pelajaran hanya merupakan gaji atau honor guru tidak memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan inisiatif dan kreativitas. Suasana kerja dengan kepala madrasah yang menyebabkan terjadi profesional antara guru dan sejawatnya di madrasah yang sama atau dimadrasah yang lainnya akan memberikan kesempatan kepada guru untuk memberikan kemampuan terbaiknya. Promosi atau kunjungan profesioanal ke madrasah lain dapat berfungsi sebagai insentif ataupun rewads.¹⁴ Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin positif iklim kerja, maka akan semakin tinggi motivasi guru untuk berprestasi atau ber-kinerja.

Metode Penelitian

¹³ Keith Davis, *Op.Cit.*, h. 104

¹⁴ Dian Andayani, *Op.Cit.*, h. 241

Penelitian ini adalah jenis penelitian survey yang bersifat kuantitatif dengan memanfaatkan data yang bersifat angka-angka (*numurical data*), dengan metode penelitian korelasional. Variabel terikat yaitu kinerja guru (Y), variabel bebas iklim kerja (X).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Iidaiyah Negeri se-Kota Bandar Lampung sebanyak 240 Guru yang tersebar dalam 5 Madrasah Ibtidaiyah Negeri gugus di Kota Bandar Lampung. Dari populasi 240 orang guru, dengan teknik random sampling sebanyak 20% sehingga jumlah sampelnya menjadi $20\% \times 240 = 48$ guru. Instrumen yang digunakan adalah angket/kuesioner untuk mengumpulkan data variabel bebas dan variable terikat.

Penganalisaan data ini digunakan analisa statistik deskriptif dan analisa statistik inferensial; 1. Analisis Statistik Deskriptif, 2. Analisis Statistik Infrensial menggunakan a. Regresi Linear Sederhana, b. Koefisien Korelasi. Dalam perhitungan rumus yang telah dikemukakan tersebut, dilakukan dengan program komputer SPSS-16.

Hasil dan Pembahasan

Pada bagian ini akan dibahas hasil analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan pendekatan teoritis, artinya hasil analisis kuantitatif digunakan sebagai petunjuk awal menelusuri beberapa permasalahan dan fenomena. Pada akhirnya dengan mendayagunakan data yang tersedia dan dihubungkan dengan dasar teoritis serta hasil analisis kuantitatif, akan dapat diperoleh pemecahan yang lebih konprehensif dari permasalahan.

Kemudian dibahas tentang hasil penelitian analisis statistik deskriptif secara terperinci, nilai skor terendah, dan nilai skor tertinggi, nilai rata-rata, simpangan baku, median dan modulusnya dari masing-masing variabel. Analisis infrensial, pengujian hipotesis yang menguji pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandarlampung. Pembahasan hasil penelitian yang telah diolah dengan program SPSS 16, interpretasi dari hasil pengolahan data serta memberikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian tersebut.

Analisis Statistik Deskriptif

Berikut ini deskripsi tentang variabel terikat (Kinerja Guru) dan variabel bebas (Iklim Kerja) dapat dilihat secara terperinci dengan berturut-turut nilai skor terendah, nilai skor tertinggi, nilai rata-rata, simpangan baku, median dan modusnya sebagai berikut:

Tabel.1
Frekuensi Distribusi Variabel

		Statistics	
		Iklim Kerja (X)	Kinerja (Y)
N	Valid	48	48
	Missing	0	0
Mean		90.00	49.19
Std. Error of Mean		1.141	.489
Median		92.50	49.00
Mode		93 ^a	52
Std. Deviation		7.906	3.387
Variance		62.511	11.475
Skewness		-1.054	-.415
Std. Error of Skewness		.343	.343
Range		34	15
Minimum		68	40
Maximum		102	55
Sum		4320	2361
Percentiles	25	86.25	47.00
	50	92.50	49.00
	75	94.75	52.00

Untuk lebih terinci berikut ini akan disajikan tabel dan deskriptifnya dari variabel-kinerja dan iklim kerja tersebut . Dari data yang terkumpul setelah diolah tentang data Kinerja Guru MIN se-Bandarlampung melalui instrumen yang diberikan kepada 48 responden, maka diperoleh skor terendah 40 dan skor tertinggi 55, kemudian dari data terkumpul setelah diolah maka menghasilkan nilai rata-rata

sebesar 49,19, simpangan baku 3,387, median 49,00, dan modus 52. Dari data tersebut menunjukkan bahwa rata-rata hitung (*mean*) dan *modus* dengan *median* yang tidak jauh berbeda. Hal ini menggambarkan bahwa distribusi frekuensi variabel Kinerja Guru sebaran datanya cenderung berdistribusi normal. Untuk melihat lebih jelas tentang distribusi frekuensi variabel Kinerja Guru dan iklim kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 2

Kinerja (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	40	1	2.1	2.1	2.1
	43	1	2.1	2.1	4.2
	44	4	8.3	8.3	12.5
	45	1	2.1	2.1	14.6
	46	1	2.1	2.1	16.7
	47	7	14.6	14.6	31.2
	48	5	10.4	10.4	41.7
	49	5	10.4	10.4	52.1
	50	5	10.4	10.4	62.5
	51	1	2.1	2.1	64.6
	52	12	25.0	25.0	89.6
	53	1	2.1	2.1	91.7
	54	1	2.1	2.1	93.8
	55	3	6.2	6.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Tabel 3
Iklm Kerja

		Frequ ency	Per cent	Valid Percent	Cumula tive Percent
Valid	68	1	2.1	2.1	2.1
	69	1	2.1	2.1	4.2
	72	1	2.1	2.1	6.2
	77	1	2.1	2.1	8.3
	78	1	2.1	2.1	10.4
	81	1	2.1	2.1	12.5
	82	2	4.2	4.2	16.7
	83	1	2.1	2.1	18.8
	84	1	2.1	2.1	20.8
	85	1	2.1	2.1	22.9
	86	1	2.1	2.1	25.0
	87	1	2.1	2.1	27.1
	88	3	6.2	6.2	33.3
	89	2	4.2	4.2	37.5
	90	2	4.2	4.2	41.7
	91	3	6.2	6.2	47.9
	92	1	2.1	2.1	50.0
	93	6	12.5	12.5	62.5
	94	6	12.5	12.5	75.0
	95	4	8.3	8.3	83.3
	97	1	2.1	2.1	85.4
	98	1	2.1	2.1	87.5
	99	2	4.2	4.2	91.7
	100	1	2.1	2.1	93.8
	101	2	4.2	4.2	97.9
	102	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100. 0	100.0	

Dari data yang terkumpul setelah diolah tentang data Iklm Kerja MIN se-Bandarlampung melalui instrument yang diberikan kepada 48 responden, maka diperoleh skor terendah 40 dan skor tertinggi 55, kemudian dari data terkumpul setelah diolah maka menghasilkan nilai rata-rata sebesar 90,00, simpangan baku 7,906, median 92,50, dan modus 93. Dari data tersebut menunjukkan bahwa rata-

rata hitung (mean) dan modus dengan median yang tidak jauh berbeda. Hal ini menggambarkan bahwa distribusi frekuensi variabel Iklim Kerja sebaran datanya cenderung berdistribusi normal. Untuk melihat lebih jelas tentang distribusi frekuensi variabel Iklim Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Analisis Statistik Infrensial

Setelah dilakukan analisis statistik deskriptif, selanjutnya dilakukan analisis statistik infrensial dengan menggunakan analisis regresi linear, dan teknik korelasi koefisien determinasi. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang terjadi pada variabel Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru MIN se-Kota Bandarlampung, sebagai berikut:

Tabel. 4

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja (Y)	49.19	3.387	48
Iklim Kerja (X)	90.00	7.906	48

Hasil perhitungan diatas besarnya rata-rata Kinerja guru dan Iklim Kerja. Rata-rata Kinerja guru ialah sebesar 49,19 dan rata-rata Iklim Kerja sebesar 90.00. Adapun Standar Deviasi Kinerja Guru ialah 3,387 sedangkan variabel Iklim Kerja sebesar 7,15362. Adapun Korelasi antara Iklim Kerja dengan Kinerja Guru sebagai berikut:

Tabel. 5

Correlations

		Kinerja (Y)	Iklim Kerja (X)
Pearson Correlation	Kinerja (Y)	1.000	.718
	Iklim Kerja (X)	.718	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja (Y)	.	.000

	Iklm Kerja (X)	.000	.
N	Kinerja (Y)	48	48
	Iklm Kerja (X)	48	48

Besarnya hubungan antara variabel Iklm Kerja dan Kinerja Guru ialah 0,718. Artinya hubungan kedua variabel tersebut kuat. Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara Iklm Kerja dan Kinerja Guru. Artinya jika Iklm Kerja mendukung, maka Kinerja guru MIN se-Kota Bandarlampung akat meningkat. Hubungan antara variabel Iklm Kerja dan Kinerja guru signifikan, jika dilihat dari angka signifikansi (sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, artinya ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Koefisien Diterminan

Tabel.6

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.505	2.383

a. Predictors: (Constant), Iklm Kerja (X)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Koefisien Diterminan digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel bebas (Iklm Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Guru). Angka R Square (angka korelasi yang dikuadratkan atau $0,718^2$) sebesar 0,516. Angka R Square disebut Koefisien Determinasi, 0,516 atau sama dengan 51,6 % . Artinya Kinerja guru MIN se-Kota Bandarlampung dipengaruhi oleh Iklm Kerja, sedangkan sisanya yaitu 48,4 % harus dijelaskan faktor-faktor lain.

Anova

Anova digunakan untuk menguji kelayakan model regresi dengan ketentuan angka probabilitas yang baik harus lebih kecil dari 0,05, adapun hasil uji anova sebagai berikut:

Tabel .7
ANOVA b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278.154	1	278.154	48.994	.000 ^a
	Residual	261.159	46	5.677		
	Total	539.312	47			

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja (X)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji anova di atas menghasilkan angka 48,994 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,000, karena angka probabilitas $0.000 < 0,05$, model regresi ini sudah layak untuk digunakan untuk memprediksi Kinerja Guru.

Koefisien Regresi

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel. 8

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.495	3.971		5.413	.000
	Iklim Kerja (X)	.308	.044	.718	7.000	.000

Persamaan Regresinya adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \mu$$

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Y : Variabel Kinerja Guru

X : Variabel Iklim kerja MIN Bandarlampung

β_0 dan β_1 : Parameter

β_0 adalah parameter, dimana angka konstan dari *Unstandardized Coefficient* yang dalam penelitian ini sebesar 21,495, yang mempunyai arti : Jika tidak didukung dengan Iklim Kerja, maka Kinerja Guru akan tetap sebesar 21,495. Adapun β_1 adalah parameter regresi, angka koefisien regresi sebesar 0,308,

angka tersebut mempunyai arti bahwa Iklim Kerja yang kondusif, maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,308. Oleh karena itu persamaannya menjadi :

$$Y = 21,495 + 0,308 X$$

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel Iklim Kerja yang digunakan sebagai *predictor* variabel Kinerja Guru. Adapun t hitung dalam penelitian ini adalah $7,000 \geq t \text{ table } 2,021$ artinya koefisien regresi signifikan.

Pengujian Hipotesis

Dalam analisa ini dilakukan pengujian hipotesis penelitian guna mengetahui apakah hipotesis nol (H_0) yang diajukan ditolak atau sebaliknya pada taraf kepercayaan tertentu hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan diterima . Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H_a . Ada pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandarlampung.

H_0 . Tidak ada pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandarlampung.

Kriteria Pengujian :

- Terima H_0 , jika $\text{Sig. } F \geq 0,05$
- Tolak H_0 , jika $\text{Sig. } F \leq 0,05$

Dilihat dari pengujian hipotesis maka secara statistik ”ada pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandarlampung”, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji – F dimana nilai F-hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari F-tabel dengan tingkat signifikansi 5% ($\mu = 0,05$).

B. Pembahasan

Hasil analisis statistik yang dilakukan dengan bantu SPSS 16 meliputi analisis regresi, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi serta prediksi yang menunjukkan interpretasi terhadap hasil analisis tersebut adalah sebagai berikut: “ hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien regresi Iklim Kerja (X) sebesar 0,308 dan juga menghasil nilai konstanta sebesar 21.495 dapat diinterpretasikan

bahwa nilai konstanta menyatakan, Jika tidak didukung dengan Iklim Kerja, maka Kinerja Guru akan tetap sebesar 21,495 unit skor.

angka koefisien regresi sebesar 0,308, angka tersebut mempunyai arti bahwa Iklim Kerja yang kondusif, maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,308. Dengan besarnya koefisien regresi variabel Iklim Kerja (X) atau sama dengan 30,8 % artinya kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel Iklim Kerja (X) dengan variabel Kinerja Guru menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel Iklim Kerja sebesar 100%, maka mengakibatkan perubahan atau peningkatan pula pada variabel Kinerja Guru 30,8 % dengan tingkat signifikansi 5%.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,516, nilai tersebut dapat ditafsirkan bahwa besarnya prosentase pengaruh variabel Iklim Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel kinerja guru MIN Kota Bandarlampung. Dengan kata lain kontribusi efektif atau dapat dijelaskan oleh variabel Iklim Kerja terhadap variabel kinerja Guru MIN Bandarlampung adalah 51,6 % sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kesimpulan dan Saran

Didasarkan dari pengolahan data dan pembahasan pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dengan uji-t bahwa variabel Iklim Kerja berpengaruh secara nyata terhadap kinerja Guru, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji-t dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($\mu = 0,05$).
2. Dengan uji- F variabel Iklim kerja berpengaruh secara nyata terhadap kinerja guru MIN Bandarlampung, hal ini dapat dilihat dari nilai uji-F dimana nilai F-hitung lebih kecil dari nilai F-tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5 % ($\mu = 0,05$).
3. Dengan Koefisien Diterminasi ($R^2=0,516$). Hasil ini secara statistik cukup signifikan artinya 51,6 % Iklim kerja menjelaskan pengaruh terhadap kinerja Guru, sedang selebihnya 48,4 % dijelaskan oleh variabel yang lain, tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dengan demikian bahwa iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru MIN Bandarlampung.

Bertolak dari hasil penelitian di atas, berikut ini diajukan beberapa saran yang kiranya dapat berguna sebagai bahan pertimbangan guna meningkatkan kinerja Guru MIN Kota Bandarlampung.

1. Dalam meningkatkan Kinerja Guru MIN Kota Bandarlampung hendak selalu memperhatikan Iklim Kerja.
2. Agar pihak madrasah terus menerus berupaya untuk memberikan Iklim Kerja yang kondusif, sehingga dengan sadar mereka secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebagai indikator variabel Kinerja Guru.
3. Diharapkan dilakukan penelitian lanjutan yang mengkaji masalah-masalah kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan menggunakan variabel bebas lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Rosada Karya, 2000
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosada Karya, 2004
- _____, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2006
- Davis, Keith, *Human Behavior at Work Organizational*, Behavior Metro Manila: McGraw Hill, Inc. . 1982
- Danim, Sudarwan. *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2002
- Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis*, Jakarta : Kencana, 2004
- Depdiknas, Undang Undang Nasional RI No. 20 Tahun 2003. *Tentang sistem Pendidikan nasional*, Jakarta: Depdiknas.
- Dian Andayani, *Pengembangan Kurikulum*, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama Republik Indonesia, Jakarta, 2009

- Dwivedi, R.S, *Dynamk of Human Behavior at Work*, New Delhi: Oxford & IBH Publishing Co., 1981
- Fakry, Emmy, *Komunikasi Organisasi*, Bandung: UPI Bandung, 2005
- Husaini Usman, Purnomo Setiady, *Metodologi Penelitian Sosial*, Cet. Ke-2, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009
- Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta : Erlangga, 2009
- Pidarta, Made, *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar*, Jakarta: Grafindo, 1995
- Soeprihanto, *Penilaian Kinerja dalam Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 1998
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2012