

**PENGARUH IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
DI MTs SE-KECAMATAN KEMRANJEN, BANYUMAS**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I.)

IAIN PURWOKERTO

Oleh:

SADARIYAH TRI UTAMI

NIM. 1223303088

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO**

2016

Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di MTs Se-Kecamatan Kemranjen, Banyumas

Oleh: Sadariyah Tri Utami
NIM. : 1223303088

Abstrak

Untuk mencapai tujuan pembangunan nasional secara optimal diperlukan kinerja sumber daya manusia yang optimal. Terutama pada bidang pendidikan, kualitas pendidikan tergantung dari sumber daya yang berada pada bidang pendidikan tersebut. Guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai peran untuk mengajar, mendidik, dan membimbing peserta didik agar mempunyai ilmu pengetahuan dan keterampilan. Maka dari itu, untuk mencetak peserta didik yang unggul guru harus berkualitas. Iklim sekolah adalah hasil dari media interaksi dalam organisasi sekolah. Iklim sekolah juga menyangkut situasi dan kondisi guru di sekolah. Kualitas iklim sekolah akan berpengaruh terhadap kinerja guru dalam sekolah tersebut. Jika iklim sehat, kinerja guru akan baik. Namun, jika iklim sekolah tidak sehat, seperti feodalistis, saling membuat geng, penuh intrik-intrik, kasak kusuk saling menikam, dan KKN, kinerja guru akan menjadi tidak baik.

Persolan yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh positif dan signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru di MTs se-Kecamatan Kemranjen, Banyumas?.

Jenis penelitian ini menggunakan adalah jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian yaitu seluruh MTs di kecamatan Kemranjen, Banyumas yaitu sejumlah 6 MTs yang terdiri dari 140 guru. Adapun yang menjadi responden adalah 42 guru. Guna menemukan responden penelitian secara representatif, maka dalam penelitian ini digunakan teknik *proportional random sampling*. Selanjutnya, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, wawancara, dokumentasi. Uji validitas instrumen penelitian dengan menguji validitas isi dan butir, sedangkan uji reliabilitas menggunakan *split half*. Uji persyaratan analisis dengan menguji normalitas data. Analisis data yang dipakai berupa analisis regresi sederhana. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara iklim sekolah terhadap kinerja Guru di MTs se-Kecamatan Kemranjen, Banyumas, ini terlihat dari persamaan regresinya yaitu $\hat{Y} = 47,009 + 0,396 X$ atau Kinerja Guru = 47,009 + 0,396 Iklim Sekolah. Setiap kenaikan satu skor untuk iklim sekolah, maka skor kinerja guru akan bertambah 0,396, dan terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru MTs dengan nilai t hitung = 4,818 > t tabel = 1,683. Dan iklim sekolah mempengaruhi kinerja guru dengan sumbangan sebesar 36,8%, sedangkan sisanya 63,2% dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci: Iklim Sekolah, Kinerja Guru.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR RUMUS	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional	8
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan Penelitian	12
E. Manfaat Penelitian	12
F. Sistematika Pembahasan	13

BAB II : PENGARUH IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU

A. Kajian Pustaka	15
B. Kerangka Teori	17
1. Iklim Sekolah	17
a. Pengertian Iklim Sekolah	17
b. Jenis Iklim Sekolah	19
c. Dimensi-dimensi Iklim Sekolah	21
d. Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Sekolah	24
e. Terjadinya Iklim Sekolah	26
2. Kinerja Guru	32
a. Pengertian Kinerja Guru	32
b. Peran Dan Tugas Guru	34
c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	40
3. Kerangka Berfikir	46
C. Rumusan Hipotesis	50

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	51
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	51
C. Populasi dan Sampel Penelitian	52
1. Populasi Penelitian	52
2. Sampel Penelitian	53
D. Variabel dan Indikator Penelitian	55
1. Variabel Penelitian	55

2. Indikator Penelitian	56
a. Indikator Iklim Sekolah	56
b. Indikator Kinerja Guru	58
E. Metode Pengumpulan Data Penelitian	65
1. Kuesioner	65
2. Observasi	65
3. Wawancara	65
4. Dokumentasi	66
F. Teknik Analisis Data Penelitian	67
1. Validitas dan Reliabilitas	67
2. Skala Pengukuran	71
3. Uji Normalitas Data	73
4. Uji Homokedastisitas	74
5. Analisis Data	74

BAB IV : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Penyajian Data	78
B. Analisis Data	86
C. Pembahasan tentang Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di MTs Se-Kecamatan Kemranjen, Banyumas	94

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan	106
B. Saran	106

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah salah satu cara untuk mencapai tingkat keberhasilan pembangunan nasional Indonesia yaitu dengan memaksimalkan atau mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki oleh Indonesia, yaitu manusia. Sumber daya manusia merupakan asset bangsa yang akan menghantarkan Negara Indonesia dalam mencapai kejayaan pembangunan nasional, karena kejayaan atau keberhasilan pembangunan nasional bergantung pada kualitas sumber daya yang dimiliki oleh bangsa Indonesia.

Upaya untuk meningkatkan atau mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia bukan merupakan tugas yang mudah, karena sumber daya manusia yang berkualitas bukan hanya dilihat dari penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi dilihat juga dari sikap dan mentalitasnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan meningkatkan mutu pendidikan bagi warga negaranya. Karena dengan pendidikan yang bermutu diharapkan akan tercipta sumber daya manusia yang bermutu pula, dan pada akhirnya dapat mendukung perkembangan pembangunan nasional.

Pendidikan yang bermutu dapat terwujud secara efektif dan efisien tergantung kepada profesionalisme kerja dari lembag-lembaga yang terkait, adapun pihak yang paling mendasar menentukan ketercapaian tujuan pendidikan yaitu orang tua, masyarakat, dan sekolah.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal dalam menetapkan suatu tujuan yaitu berlandaskan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional dijelaskan bahwa “Pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”¹ Maka sekolah akan membentuk peserta didik yang berkepribadian dan memiliki prestasi intelektual tinggi.

Pengertian pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional adalah:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.²

Dalam peningkatan mutu pendidikan, ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru menjadi salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial.

Guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai peran untuk mengajar, mendidik, dan membimbing peserta didik agar mempunyai ilmu pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tujuan pendidikan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 tentang Guru dan Dosen,

¹ Imam Machali dan Ara Hidayat, *The Handbook Of Education Management: teori dan praktik pengelolaan sekolah/madrasah di Indonesia* (Yogyakarta: Magister Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015), hlm. 644.

² Imam Machali dan Ara Hidayat, *The Handbook Of Education*, hlm. 644.

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”³ Oleh karena itu, guru yang profesional dinilai dari kinerja yang ditunjukkan dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang lebih efektif dan efisien.

Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam mendesain program pembelajaran atau menyusun perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, hubungan antar pribadi, dan dalam mengevaluasi hasil belajar. Kinerja guru selalu menjadi pusat perhatian, karena guru merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar dan berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat di luar pribadi guru.

Tidak dapat dipungkiri, bahwa kondisi di lapangan mencerminkan keadaan guru, sudah menunjukkan kinerja yang maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Akan tetapi masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik.⁴ Sehingga saat ini kinerja guru masih ada yang

³ Martinis Yamin, *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2007), hlm. 210-211.

⁴ Hamid Darmadi, *Kemampuan Dasar Mengajar: landasan konsep dan implementasi* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 60.

dipertanyakan, karena masih ada guru yang mempunyai kinerja kurang baik, seperti guru yang datang ke sekolah terlambat, berperilaku negatif, dan lain sebagainya. Sehingga mutu pendidikan saat ini belum bisa dikatakan berhasil dengan berbagai program peningkatan mutu pendidikan yang diterapkan oleh pemerintah. Karena kinerja guru merupakan suatu titik tombak dari keberhasilan suatu tujuan pendidikan, maka kriteria kinerja guru yang baik yaitu guru yang profesional dan ideal.

Kenyataan ini sangat memprihatinkan dan mengundang berbagai pertanyaan tentang konsistensi guru terhadap profesinya. Disisi lain kinerja gurupun dipersoalkan ketika membicarakan masalah peningkatan mutu pendidikan. Kontroversi antara kondisi ideal yang harus dijalani guru sesuai tujuan pendidikan nasional, dengan kenyataan yang terjadi dilapangan merupakan suatu hal yang sangat perlu dan patut untuk dicermati secara mendalam tentang faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga faktor tersebut bukan menjadi hambatan bagi peningkatan kinerja guru melainkan mampu meningkatkan dan mendorong kinerja guru kearah yang lebih baik, sebab kinerja sebagai suatu sikap dan perilaku dapat meningkat dari waktu ke waktu.

Faktor-faktor yang berpengaruh tersebut diantaranya, faktor yang timbul dari dalam diri pribadi guru seperti kepribadian guru, ataupun faktor yang timbul dari luar pribadi guru, diantaranya adalah iklim sekolah. Iklim sekolah mempunyai peran penting dalam mempengaruhi kinerja guru, mempengaruhi proses pembelajaran di kelas, serta berpengaruh pada partisipasi guru pada kegiatan di sekolah sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah yang baik.

Iklm organisasi merupakan suatu perasaan yang menyeluruh terhadap lingkungan/mekanisme kerja organisasi baik yang bersifat fisik maupun lingkungan sosial yang bersifat internal maupun eksternal. Jadi iklim sekolah (*school climate*), pada dasarnya dapat dikemukakan sebagai iklim organisasi yang terjadi pada suatu sekolah. “Iklim sekolah merupakan hasil dari media interaksi dalam organisasi sekolah.”⁵ Iklim sekolah yaitu menyangkut situasi dan kondisi antar guru di sekolah. Jika iklim sehat, perencanaan karier dan penempatan guru dapat dilakukan dengan baik. Namun, jika iklim sekolah tidak sehat, seperti feodalistis, saling membuat geng, penuh intrik-intrik, kasak kusuk saling menikam, dan KKN, implementasi perencanaan karier akan menjadi tidak sehat.⁶

Iklm sekolah merupakan suatu elemen penting dalam peningkatan mutu sekolah yang berkualitas. Iklim sekolah yang kondusif akan terwujud dengan baik, apabila syarat akan rasa aman, nyaman, saling mendukung dan menguatkan antar elemen sekolah. Sehingga kinerja guru dapat berjalan dengan baik dan maksimal. Oleh karenanya, penciptaan hubungan yang saling mendukung dan menguatkan baik antara kepala sekolah dengan bawahan yaitu guru dan karyawan, antara guru dengan guru, antara guru dengan siswa, maupun peserta didik dengan peserta didik itu sendiri. Pola hubungan komunikasi tersebut, yang akan menumbuhkan suatu kepercayaan antar elemen sekolah tersebut tidak terkecuali guru, karena dengan adanya kepercayaan yang baik, tidak akan menimbulkan suatu prasangka buruk pada masing-masing elemen sekolah, seperti jika terjadi

⁵ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Refika Aditama, 2010), hlm. 74-75.

⁶ Barnawi & Mohammad Arifin, *Buku Pintar Mengelola Sekolah (Swasta)* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 120-121.

suatu hasil yang kurang maksimal, terutama dari sisi hasil belajar mengajar yang dilakukan oleh guru.

Oleh karena itu, guru juga menuntut adanya iklim sekolah yang baik. Dengan terciptanya iklim sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik, karena kebutuhan guru itu sendiri akan adanya kebutuhan rasa aman, nyaman, dan tentram tanpa adanya ancaman atau tekanan dari pihak mana pun terpenuhi dengan baik. Akan tetapi bila sebaliknya, apabila iklim sekolah yang tidak kondusif dan tidak mendukung kinerja guru akan berdampak negatif, baik bagi guru maupun personil sekolah lainnya, dan sulitnya tercapai tujuan pendidikan, sehingga menyebabkan guru merasa jenuh dengan kinerjanya di sekolah.

Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu iklim sekolah memegang peranan penting, sebab iklim itu menunjukkan suasana kehidupan pergaulan dan pergaulan di sekolah tersebut.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan peneliti, didapat bahwa kinerja guru di MTs di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas masih ada yang belum optimal, di antaranya timbul dari SDM (Sumber Daya Manusia) di Madrasah tersebut yaitu faktor usia guru, serta kurangnya pengetahuan tentang teknologi informasi dan komunikasi, yang akan menghambat kinerja guru tersebut, seperti halnya keterangan dari Bu Roniyah, S.Pd.I. salah satu guru di MTs Ma'arif NU 4 Kemranjen yang peneliti wawancarai langsung.⁷ Kinerja guru

⁷ Hasil Wawancara dengan Roniyah, S.Pd.I. pada tanggal 2 April 2016.

di MTs se-Kecamatan Kemranjen yang kurang optimal dapat dilihat dari peran dan tugas guru yaitu salah satunya dalam hal disiplin administrasi. Seperti apa yang dituturkan oleh Bapak Ari Widiyanto, S.Ag., “Untuk disiplin administrasi belum secara keseluruhan dari 16 guru di MTs Muhammadiyah ini, baru 50% terpenuhi”, terang Bapak Ari.⁸

Beberapa Madrasah masih memiliki iklim sekolah yang lebih menekankan perhatian pada lingkungan fisik seperti pendataan sarana dan prasarana yang ada di sekolah. Sarana dan prasarana merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi timbulnya iklim sekolah yang kurang kondusif, sehingga berdampak pada kinerja guru yang tidak optimal, karena sarana dan prasarana merupakan salah satu penunjang dalam proses bekerja, sehingga guru merasa kebingungan, ketika memerlukan sarana dan prasarana yang akan digunakan dalam bekerja tidak terpenuhi atau tidak ada, seperti keterangan dari bapak Abrori sebagai guru di MTs Ma’arif NU 2 Kemranjen.⁹ Kemudian, pelatihan dan pendidikan di sebagian MTs di Kecamatan Kemranjen belum terlaksana secara merata, tidak semua guru mendapatkan kesempatan untuk mengikuti kegiatan seminar, pelatihan karya ilmiah, atau penataran. Padahal sebagian besar madrasah sangat membutuhkan kesempatan tersebut untuk berkembang lebih baik dan berprestasi.

Suasana kerja yang cukup kondusif berkaitan dengan hubungan baik antara kepemimpinan kepala madrasah dengan para guru, hubungan antara guru dengan rekan guru yang lainnya, maupun hubungan antara guru dengan peserta

⁸ Hasil Wawancara dengan Ari Widiyanto, S.Ag. pada tanggal 2 April 2016.

⁹ Hasil Wawancara dengan Abrori, S.Ag. pada tanggal 6 April 2016.

didik yang dirasa sudah baik dan kondusif sehingga menimbulkan iklim sekolah yang terbuka, dimana hal ini diperoleh dari hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di lapangan, dengan mengamati hubungan antar anggota madrasah di setiap MTs se-Kecamatan Kemranjen, Banyumas.

Faktor iklim sekolah tersebutlah yang diduga sebagai penyebab tinggi-rendahnya kinerja guru, disamping ada beberapa faktor lainnya seperti motivasi, penghargaan dan lain sebagainya.

Berdasarkan latar belakang dan alur pikir sebagaimana yang peneliti paparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang: “Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di MTs se-Kecamatan Kemranjen, Banyumas”.

B. Definisi Operasional

Beberapa konsep kunci dalam rumusan masalah yang perlu mendapat penjelasan secara operasional agar memiliki gambaran nyata tentang wujud konsep tersebut, untuk menghindari kesalahan dalam memahami masalah dalam tataran praktis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Iklim Sekolah

Menurut Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel, “Iklim Sekolah merupakan satu kualitas lingkungan sekolah yang relatif tetap yang dialami

oleh para partisipan, memengaruhi perilaku mereka, dan didasarkan pada persepsi kolektif mereka tentang perilaku di sekolah.”¹⁰

Sedangkan menurut Uhar Suharsaputra, “Iklim sekolah merupakan atmosfer sosial dari suatu lingkungan belajar sebagai ciri utama dari suatu sekolah.”¹¹ Menurut Paula F. Silver dalam bukunya Uhar Suharsaputra, “Iklim sekolah (sosial sekolah) dibentuk oleh hubungan timbal balik antara perilaku kepala sekolah dan perilaku guru sebagai suatu kelompok di mana perilaku kepala sekolah dapat mempengaruhi interaksi interpersonal para guru.”¹²

Iklim sekolah yang peneliti maksud adalah suatu kualitas situasi dan kondisi, peristiwa, maupun keadaan di sekolah yang mempengaruhi kerja personil didalamnya, baik individu dan kelompok dalam lingkungan madrasah tsanawiyah se-Kecamatan Kemranjen, Banyumas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara bersama, yang menggambarkan tanggung jawab, tugas dan peran masing-masing, dukungan kerja yang diberikan, dan hubungan antar personil di madrasah. Dalam penelitian ini, iklim sekolah meliputi beberapa dimensi, yaitu dimensi hubungan, dimensi dimensi pertumbuhan atau perkembangan pribadi, dimensi perubahan dan perbaikan sistem, serta dimensi lingkungan fisik.

2. Kinerja Guru

Kata kinerja secara bahasa menurut Wirawan merupakan singkatan dari kinetika energi kerja, yang merupakan padanan dari kata *performance*

¹⁰ Wayne K. Hoy & Cecil G. Miskel, *Administrasi Pendidikan: Teori, Riset, dan Prakti* terj. Daryanto & Rianayati K. Pancasari (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hlm. 313-314.

¹¹ Uhar Suharsaputra, *Administrasi*, hlm. 76.

¹² Uhar Suharsaputra, *Administrasi*, hlm. 77.

(bahasa Inggris), dan sering diindonesiakan menjadi *performa*. ... Secara terminologi kinerja adalah sifat, perilaku dan hasil kerja seseorang sebagai bentuk real dari kompetensi seseorang untuk menyelesaikan tugas sebagaimana yang menjadi tuntutan pekerjaannya.¹³

“Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”¹⁴ Adapun pengertian “Guru merupakan orang yang bertugas terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual, emosional, intelektual, fisik, finansial, maupun aspek lainnya.”¹⁵

Kinerja guru yang peneliti maksud yaitu sebuah wujud kerja guru marasah tsanawiyah se-Kecamatan Kemranjen, Banyumas secara keseluruhan dalam menjalankan peran dan tugasnya sebagai guru, yang mengacu pada tujuan pendidikan. Dalam penelitian ini, kinerja guru meliputi beberapa indikator, yaitu korektor, inspirator, informator, organisator, motivator, inisiator, fasilitator, pembimbing, demonstrator, pengelola kelas, mediator, supervisor, evaluator.

3. MTs se-Kecamatan Kemranjen, Banyumas

Madrasah Tsanawiyah yang peneliti maksud adalah lembaga pendidikan tingkat menengah pertama yang berbasis madrasah dan berstatus

¹³ Umi Zulfa, *Alternatif Model Penilaian & Pengembangan Kinerja Dosen: Strategi Akselerasi Pengembangan Kinerja Dosen dan Perguruan Tinggi* (Cilacap: Ihya Media, 2013), hlm. 119-120.

¹⁴ Muh. Hizbul Muflihini, *Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik: Relasi Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja* (Purwokerto: STAIN Press, 2014), hlm. 127.

¹⁵ Moh. Roqib & Nurfuadi, *Kepribadian Guru* (Purwokerto: STAIN Press, 2011), hlm. 22.

swasta yang berada di Kecamatan Kemranjen. Yang berjumlah 6 MTs yaitu MTs Ma'arif NU 1 Kemranjen, MTs Ma'arif NU 2 Kemranjen, MTs Ma'arif NU 3 Kemranjen, MTs Ma'arif NU 4 Kemranjen, MTs Wathoniyah Islamiyah, dan MTs Muhammadiyah Sirau.

Dengan jumlah keseluruhan guru MTs se-Kecamatan Kemranjen, Banyumas yaitu 140, yang terdiri dari 35 guru dari MTs Maa'rif NU 1 Kemranjen, 18 guru dari MTs Ma'arif NU 2 Kemranjen, 20 guru dari MTs Ma'arif NU 3 Kemranjen, 15 guru dari MTs Ma'arif NU 4 Kemranjen, 15 guru dari MTs Muhammadiyah Sirau, dan 37 guru dari MTs Wathoniyah Islamiyah Kebarongan.

Dengan demikian maksud judul penelitian Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Kemranjen adalah untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah, yang tercipta dalam rangka peningkatan kinerja guru yang ada di MTs se-Kecamatan Kemranjen, Banyumas.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka fokus permasalahan yang akan dicari jawabannya lewat penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: “Adakah pengaruh positif dan signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru di MTs se-Kecamatan Kemranjen, Banyumas?”.

D. Tujuan Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini menyangkut dua variabel yaitu iklim sekolah, dan kinerja guru. Dengan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di MTs se-Kecamatan Kemranjen, Banyumas.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat setidaknya dalam dua aspek yaitu aspek teoritis dan aspek praktis, antara lain:

1. Aspek Teoritis

Dilihat dari aspek teoritis penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu terutama yang berkembang dengan konsep iklim sekolah dan kinerja guru. Diharapkan juga pada pengembangan teori bidang manajemen pendidikan di sekolah, maka pengertian-pengertian maupun konsep-konsep yang dapat diterapkan dan dikembangkan dalam upaya mewujudkan suatu lingkungan lembaga pendidikan yang kondusif dapat menstimulasi aktivitas dan kreativitas bagi guru, sehingga proses pendidikan dapat berjalan lancar dan berkualitas.

2. Aspek Praktis

Dilihat dari aspek praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dalam penciptaan iklim sekolah, khususnya yang berhubungan dengan kinerja guru-guru di MTs se-Kecamatan Kemranjen, Banyumas dalam keterlibatannya pada proses pendidikan. Dan sebagai

sumbangan pemikiran untuk pengembangan MTs di Kecamatan Kemranjen, Banyumas. Serta bagi peneliti, sebagai referensi tambahan dalam rangka mengadakan penelitian sejenis di masa yang akan datang.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh terhadap penelitian ini, maka perlu dijelaskan bahwa dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga bagian, yaitu:

Pada bagian awal penelitian ini berisi halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman pengesahan, halaman nota dinas pembimbing, halaman persembahan, halaman abstrak, halaman motto, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, dan daftar lampiran.

Pada bagian kedua yang terdiri dari lima bab dengan uraian sebagai berikut:

Bab I merupakan Pendahuluan, yang berisi tentang latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab II merupakan Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di MTs se-Kecamatan Kemranjen, Banyumas, yang terdiri dari tiga sub bab yaitu bab pertama tentang kajian pustaka, sub bab yang kedua tentang kerangka teori meliputi 3 pembahasan yaitu pertama tentang iklim sekolah yang memuat pengertian iklim sekolah, jenis iklim sekolah, dimensi-dimensi iklim sekolah, faktor yang mempengaruhi iklim sekolah, dan terjadinya iklim sekolah, kedua

tentang kinerja guru yang memuat pengertian kinerja guru, peran dan tugas guru, dan faktor yang mempengaruhi kinerja guru, ketiga tentang kerangka berfikir, dan sub bab ketiga tentang rumusan hipotesis.

Bab III merupakan Metode Penelitian, yang berisi Jenis Penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel dan indikator penelitian, metode pengumpulan data penelitian, dan teknik analisis data penelitian yang meliputi validitas dan reliabilitas, skala pengukuran, uji normalitas data, dan analisis data.

Bab IV merupakan Hasil Penelitian. Pada bab ini merupakan hasil dari penelitian yang berisi penyajian data, analisis data dan pembahasan tentang Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MTs se-Kecamatan Kemranjen, Banyumas.

Bab V merupakan Penutup, yang meliputi kesimpulan, saran, dan kata penutup.

Pada bagian akhir memuat daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup.

IAIN PURWOKERTO

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian yang mengacu pada hipotesis yang dibuat, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Iklim Sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Se-Kecamatan Kemranjen, Banyumas.
2. Presentase pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru MTs Se-Kecamatan Kemranjen, Banyumas sebesar 36,8% dengan presentasi koefisien regresi 0,396.
3. Semakin baik iklim sekolah, maka semakin baik pula kinerja guru, begitu pula sebaliknya, semakin tidak baik iklim sekolah, maka semakin tidak baik pula kinerja guru.

B. Saran-Saran

Dari kesimpulan yang diperoleh ada beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian guna memaksimalkan kinerja guru yaitu melihat cukup besar pengaruh iklim sekolah bagi kinerja guru, disarankan:

1. Kepada pihak MTs perlu memperhatikan dan meningkatkan iklim sekolah baik dari segi dimensi hubungan, dimensi pertumbuhan atau perkembangan pribadi, dimensi perubahan dan perbaikan sistem, dan dimensi lingkungan fisik.

2. Kepada Guru seharusnya mempersiapkan diri untuk menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, mengembangkan suasana belajar yang aktif dan kreatif, mengevaluasi pembelajaran pada berbagai aspek secara cermat dan adil, serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik agar kinerja menjadi sangat tinggi.
3. Kepada Guru perlu meningkatkan kemampuan penggunaan media informasi dan komunikasi moderen terutama penggunaan media komputer, agar kinerja guru dapat lebih meningkat.
4. Pekerjaan yang dilakukan dan dihasilkan guru perlu dihargai, fasilitas yang diinginkan mencukupi, serta terdapat pengakuan terhadap prestasi kerja guru di sekolah agar guru terpuaskan dengan apa yang didapatnya di tempat kerja.
5. Kepada peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Zainal. 2012. *Penelitian Pendidikan : Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 1995. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2010. *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barnawi & Mohammad Arifin. 2012. *Buku Pintar Mengelola Sekolah (Swasta)*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- _____. 2012. *Kinerja Guru Profesional: instrumen pembinaan, peningkatan & penilaian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bungin, M. Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Prenada Media.
- Darmadi, Hamid. 2010. *Kemampuan Dasar Mengajar, landasan konsep dan implementasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fatah, Nanang. 2000. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Andira.
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hoy, Wayne K. & Cecil G. Miskel. 2014. *Administrasi Pendidikan: Teori, Riset, dan Prakti*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kristina,. 2013. *Peran Kepala Sekolah dalam Mengelola Lembaga Pendidikan di SD Negeri 1 Dagan Kecamatan Bobotsari Kabupaten Purbalingga*. Purwokerto: STAIN Press.
- Kunandar. 2011. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Machali, Imam dan Ara Hidayat. 2015. *The Handbook Of Education Management: teori dan praktik pengelolaan sekolah/madrasah di Indonesia*. Yogyakarta: Magister Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Muflihini, Muh. Hizbul. 2014. *Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik: Relasi Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja*. Purwokerto: STAIN Press.
- Mulyasa, E.. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurfuadi. 2012. *Profesionalisme Guru*. Purwokerto: STAIN Press.
- Pidarta, Made. 1990. *Peranan Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar*. Jakarta: Gramedia.
- Pramono, Sigit. 2014. *Panduan Evaluasi Kegiatan Belajar-Mengajar*. Jogjakarta: Diva Press.
- Roqib, Moh. & Nurfuadi. 2011. *Kepribadian Guru*. Purwokerto: STAIN Press.
- Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Saondi, Ondi & Aris Suherman. 2010,. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sarjono, Haryadi & Winda Julianita. 2013. *SPSS vs LISREL: sebuah pengantar, aplikasi untuk riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setianingsih, Eni Fitri. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap Tahun Pelajaran 2013/2014*. Purwokerto: STAIN Press.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015 *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Syafaruddin. 2005. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Ciputat: Ciputat Press.
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen: Teori, Praktek dan Research Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahyosumidjo. 1992. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wahyuningsih. 2015. *Kepemimpinan Kepala Madrasah di MI Al-Kholidiyah Widarapayung Wetan Kecamatan Binangun Kabupaten Cilacap*. Purwokerto: IAIN Press.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yamin, Martinis. 2007. *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*. Jakarta: Gaung Persada Press.

Zazin, Nur. 2011. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori & Aplikasi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Zulfa, Umi. 2013. *Alternatif Model Penilaian & Pengembangan Kinerja Dosen: Strategi Akselerasi Pengembangan Kinerja Dosen dan Perguruan Tinggi*. Cilacap: Ihya Media.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Sadariyah Tri Utami
2. NIM : 1223303088
3. Tempat/Tgl. Lahir : Banyumas/ 11 Desember 1994
4. Alamat Rumah : Sibrama rt. 02/05, Kec. Kemranjen, Banyumas
5. Nama Ayah : Sugiyono (alm.)
6. Nama Ibu : Suningsih

B. Riwayat pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SD/MI, tahun lulus : SD Negeri 1 Sibrama, 2006
 - b. SMP/MTs, Tahun Lulus : SMP Negeri 1 Kemranjen, 2009
 - c. SMA/MA, Tahun Lulus : MA Negeri Sumpiuh, 2012
 - d. S1, Tahun Masuk : 2012

C. Pengalaman Organisasi

1. HMPS KI Periode 2013-2014, Sebagai Anggota Departemen Hukum,
Kesatuan Bangsa Dan Politik
2. HMPS MPI Periode 2014-2015, Sebagai Kordinator Departemen
Komunikasi Dan Advokasi

Purwokerto, 21 Juli 2016



Sadariyah Tri Utami