

PENGARUH IKLIM SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

DI SMA NEGERI 2 MADIUN

SKRIPSI



OLEH:

LUTHFI DWI AZIZAH

NIM. 211216045

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
P O N O R O G O
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

NOVEMBER 2020

ABSTRAK

Azizah, Luthfi Dwi. 2020. *Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Madiun.* Skripsi. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing: Dr. Muhammad Thoyib, M.Pd.

Kata Kunci: Iklim Sekolah, Disiplin Kerja, Kinerja Guru.

Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggungjawab dan wewenang berdasarkan standar kinerja demi tercapainya tujuan. Kinerja guru dipengaruhi beberapa faktor antara lain iklim sekolah dan disiplin kerja. Iklim sekolah merupakan keadaan sekitar sekolah yang nyaman dan kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru untuk mencapai tujuan sekolah dan dapat mencapai prestasi kerja. Sedangkan disiplin kerja yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional. Kedua faktor tersebut sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hal tersebut maka tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun, 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun, 3) Pengaruh iklim sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun.

Pendekatan yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif. Populasi penelitiannya adalah guru SMA Negeri 2 Madiun yang berjumlah 64 guru, dengan melihat pendapat Suharsimi Arikunto yaitu apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Dalam penelitian ini penulis menetapkan yang diteliti adalah semua guru sejumlah 64 orang. Pengumpulan data dengan angket dan dokumentasi. Untuk uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*, uji reliabilitas dengan menggunakan *Spearman Brown*, sedangkan untuk analisa data menggunakan rumus regresi sederhana dan rumus regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisa data, disimpulkan bahwa: 1) Ada pengaruh yang signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Madiun, dibuktikan dengan $T_{hitung} (3,939) > T_{tabel} (1,999)$ berpengaruh sebesar 36,4%, dan sisanya 63,6% dipengaruhi oleh faktor lain. 2) Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Madiun dibuktikan dengan $T_{hitung} (6,565) > T_{tabel} (1,999)$, berpengaruh sebesar 41,0%, dan sisanya 59% dipengaruhi oleh faktor lain. 3) Ada pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun, dibuktikan dengan $F_{hitung} (23,216) > F_{tabel} (1,999)$ sebesar 43,2%, dan sisanya 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Luthfi Dwi Azizah

NIM : 211216045

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

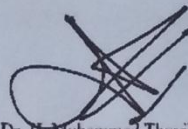
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Madiun

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqosah.

Ponorogo, 10 November 2020

Pembimbing



Dr. H. Muhammad Thovib, M.Pd.I
NIP. 198004042009011012

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo



Dr. H. Muhammad Thovib, M.Pd.I
NIP. 198004042009011012



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara :

Nama : **LUTHFI DWI AZIZAH**
NIM : 211216045
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : **PENGARUH IKLIM SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 2 MADIUN**

Telah dipertahankan pada sidang Munaqasah di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan,
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, pada :

Hari : Rabu
Tanggal : 25 November 2020

dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana
Manajemen Pendidikan Islam, pada :

Hari : Senin
Tanggal : 14 Desember 2020

Ponorogo, 14 Desember 2020
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan,

Dr. ALMADI, M.Ag.
NIP. 196312171997031003

Tim Penguji Skripsi :

1. Ketua Sidang : **Dr. M. MIFTAHUL ULUM, M.Ag**
2. Penguji I : **Dr. AB. MUSYAFAT FATHONI, M.Pd.I**
3. Penguji II : **Dr. MUHAMMAD THOYIB, M.Pd**

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

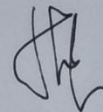
Nama : Luthfi Dwi Azizah
NIM : 211216058
Fakultas : TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Judul Skripsi : PENGARUH IKLIM SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 2 MADIUN

Menyatakan bahwa naskah skripsi/tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 23 Desember 2020

Penulis



Luthfi Dwi Azizah

PENYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Luthfi Dwi Azizah
NIM : 211216045
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Madiun.

dengan ini, menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil-alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya anggap sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Ponorogo, 9 November 2020

Yang Membuat Pernyataan



Luthfi Dwi Azizah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sarana yang paling urgen dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dan watak bangsa. Harkat dan martabat suatu bangsa ditentukan oleh mutu pendidikannya. Dalam konteks bangsa Indonesia, peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh (Mulyasa). Mengingat begitu, pentingnya peran pendidikan bagi kehidupan masyarakat, maka dewasa ini pemerintah berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, termasuk peningkatan produktivitas guru. Harapannya agar pendidikan di Indonesia bangkit dari keterpurukan dan menjadi garda terdepan dalam pembangunan bangsa.¹

Hadirnya seorang guru merupakan komponen utama dan menjadi penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional maupun instruksional. Guru merupakan fasilitator utama di sekolah. Melalui guru, peserta didik dapat memperoleh transfer pengetahuan dan pemahaman yang dibutuhkan untuk pengembangan dirinya.² Dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.³ Untuk itu, guru harus memiliki kemampuan yang profesional agar mampu menjalankan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

¹ Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 10.

² *Ibid*, 35-36.

³ Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar-mengajar dan guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula.⁴

Dikutip dari Indonesiainside.id peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi tantangan untuk menghadapi revolusi industri 4.0 agar tidak tertinggal dengan negara lainnya. Dari sisi SDM, Indonesia memiliki tantangan yang berat, karena kualitas guru sebagai garda terdepan pencetak SDM unggul, namun kualitas tersebut justru tidak merata. Ketua Ikatan Guru Indonesia (IGI) Muhammad Ramli Rahim beberapa waktu yang lalu mengakui jika kualitas guru di Indonesia masih di bawah standar. Dalam uji kompetensi guru pada 2015 misalnya mendapati hasil masih di bawah standar kompetensi minimal (SKM). Adapun dari sisi cara menyampaikan pelajaran atau metode pembelajaran, mayoritas guru di Indonesia belum cakap untuk menyesuaikan zaman. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nadiem Makarim terkait masalah kualitas guru ini menyerahkan persoalan ke pemerintah daerah. Menurutnya, kondisi ini menjadi tantangan yang harus diselesaikan. Sebenarnya, kesuksesan pemerataan guru, kuantitas

⁴ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), 5.

guru, dan kualitas guru sangat tergantung pada persiapan pemerintah daerah dan provinsi, ujarnya.⁵

Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi.⁶ Tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah “*level of performance*” atau level kinerja. Guru yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan guru yang produktivitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya, guru yang memiliki level kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka guru tersebut merupakan guru yang tidak produktif.⁷

Kualitas guru yang rendah tentu diakibatkan perbedaan kualitas kinerja, kompetensi dan kemampuan yang dimiliki guru, yang pada akhirnya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan umumnya dan pembelajaran khususnya. Bahkan menurut Danim salah satu ciri khas pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja yang memadai. 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.⁸

Kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari segi proses dan segi hasil. Dari segi proses guru dikatakan berhasil apabila mampu melibatkan sebagian besar peserta didik secara aktif, baik fisik, mental maupun sosial dalam proses pembelajaran. Di samping itu, dapat dilihat dari gairah dan semangat mengajarnya, serta adanya rasa percaya diri.

⁵ [https://indonesiainside.id/news/humaniora/2020/01/05/rendahnya-kualitas-guru-jadi-tantangan-indonesia-hadapi-revolusi-industri-4-0-di-akses-pada-Rabu, 2 November 2020 pukul 10.00.](https://indonesiainside.id/news/humaniora/2020/01/05/rendahnya-kualitas-guru-jadi-tantangan-indonesia-hadapi-revolusi-industri-4-0-di-akses-pada-Rabu,2%20November%202020%20pukul%2010.00)

⁶ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 13.

⁷ Donni, *Kinerja Guru Profesional*, 37.

⁸ Abd. Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Samudra Biru, 2016).

Sedangkan dari segi hasil, guru dikatakan berhasil apabila pembelajaran yang di berikannya mampu mengubah perilaku sebagian besar peserta didik ke arah penguasaan kompetensi dasar yang lebih baik. Untuk memenuhi tuntutan tersebut diperlukan berbagai kompetensi pembelajaran.⁹

Dalam bukunya Ondi Saondi dan Aris Suherman yang berjudul *Etika Profesi Keguruan* dijelaskan bahwa terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru yaitu kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, komunikasi, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, kesejahteraan, dan iklim kerja.¹⁰ Sedangkan menurut Gibson faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *performance*/kinerja yaitu variabel individu, meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, (usia, asal-usul, jenis kelamin), variabel organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan, dan variabel psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.¹¹ Dalam penelitian ini, peneliti mengacu pendapat dari bukunya Ondi Saondi dan Aris Suherman yang menyatakan bahwa kedisiplinan dan iklim kerja/sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru. Dengan kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional. Dengan demikian, kedisiplinan seorang guru menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerja dan di sisi lain akan memberikan teladan bagi siapapun apabila ingin sukses.¹²

Menurut Litwin dan Stringer mengemukakan bahwa iklim memengaruhi kinerja guru. Iklim sebagai pengaruh subyektif yang dapat dirasakan dari sistem formal, gaya informal pemimpin dan faktor-faktor lingkungan penting lainnya yang menyangkut

⁹ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: 2009), 13-14.

¹⁰ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2010), 24.

¹¹ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2013), 169-170.

¹² Ondi dan Aris, *Etika Profesi Keguruan*, 41.

sikap/keyakinan dan kemampuan memotivasi orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut.¹³ Sedangkan Shahril Marzuki mendefinisikan iklim sekolah adalah keadaan sekitar sekolah dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik. Iklim sekolah merupakan suasana yang terdapat di dalam suatu sekolah. Iklim sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya.¹⁴ Dengan iklim sekolah yang sehat atau kondusif dapat meningkatkan kinerja guru yang nantinya dapat mencapai tujuan sekolah dan dapat mencapai prestasi kerja.

SMA Negeri 2 Madiun merupakan sekolah menengah atas favorit di Madiun, di mana SMA ini setiap tahunnya mampu mempertahankan kuantitas dan kualitasnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah Pramujio Budiarto, S.Pd, M.Or mengenai iklim sekolah di SMA Negeri 2 Madiun sudah baik, suasana atau keadaan sekitar sekolah yang aman, nyaman, dan kondusif untuk melaksanakan proses pembelajaran, selain itu adanya interaksi dan koordinasi antar guru dan kepala sekolah untuk memudahkan pelaksanaan program sekolah. Dan adanya pengembangan kompetensi guru untuk meningkatkan kinerja profesional. Sedangkan mengenai disiplin kerja, guru di SMA Negeri 2 Madiun sudah mentaati tata tertib mulai dari mentaati peraturan kerja sekolah, menyiapkan dokumen kelengkapan mengajar, melaksanakan tugas-tugas pokok maupun fungsional, dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan. Sedangkan mengenai kinerja guru ditemukan adanya permasalahan yaitu dalam melaksanakan pembelajaran masih terdapat guru yang mengajar dengan metode ceramah, artinya pembelajaran lebih berpusat pada guru, belum sepenuhnya melibatkan siswa/peserta didik. Selain itu, sebagian guru dalam menjalankan dan melaksanakan

¹³ *Ibid*, 45.

¹⁴ Alo Liliwari, *Sosiologi Dan Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 306.

tugas kurang mampu menguasai teknologi informasi, sehingga dapat menghambat proses kinerja guru.¹⁵

Melihat pentingnya iklim sekolah yang kondusif, dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja guru, maka peneliti membahas masalah ini dengan mengangkat judul “Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Madiun”.

B. Batasan Masalah

Berangkat dari permasalahan di atas, perlu adanya batasan masalah agar tidak terjadi kerancuan dalam penelitian. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah terkait dengan pengaruh iklim sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus masalah di atas, maka peneliti merumuskan penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh yang signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun?
2. Adakah pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun?
3. Adakah pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun.

¹⁵ Hasil wawancara di SMA Negeri 2 Madiun tanggal 22 Juni 2020.

2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara iklim sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat terutama:

1. Secara teoritis:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menguji teori ilmu pendidikan yaitu pengaruh iklim sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun.
- b. Menambah khazanah ilmu pengetahuan dan memperkaya hasil penelitian yang telah ada serta sebagai bahan telaah pustaka penelitian selanjutnya.

2. Secara praktis:

a. Bagi Guru

Selalu meningkatkan kinerjanya untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah yang ditentukan.

b. Bagi sekolah

Sebagai tambahan informasi dan dapat pula dijadikan bahan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja guru.

c. Bagi peneliti

Dapat menambah wawasan maupun pengetahuan yang mendalam terkait kinerja guru dan dapat diterapkan di masa yang akan datang sebagai upaya memajukan lembaga pendidikan.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan para pembaca dalam memahami skripsi ini, perlu pembahasan secara sistematis, maka skripsi ini disusun dalam lima bab, dan tiap-tiap bab dibagi menjadi sub-sub yaitu:

Bab pertama, pendahuluan. Dalam bab ini diuraikan tentang hal-hal yang melatarbelakangi pikiran penulis untuk mengadakan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Madiun”. Bab ini dibagi menjadi beberapa sub bab, yaitu tentang (1) latar belakang masalah, (2) batasan masalah, (3) rumusan masalah, (4) tujuan penelitian, (5) manfaat penelitian dan (6) sistematika pembahasan.

Bab kedua, berisi telaah hasil penelitian terdahulu, landasan teori yaitu tentang (1) pengertian Iklim Sekolah, (2) Disiplin Kerja, (3) Kinerja Guru, (4) pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru, (5) pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru, (6) pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru secara simultan, (7) kerangka berpikir, dan (8) pengajuan hipotesis.

Bab ketiga, berisi metode penelitian yaitu (1) rancangan penelitian, (2) populasi dan sampel, (3) instrumen pengumpulan data, (4) teknik pengumpulan data, (5) dan teknik analisis data.

Bab keempat, berisi laporan hasil penelitian yang terdiri dari paparan data yang meliputi (1) gambaran umum tentang SMA Negeri 2 Madiun, (2) deskripsi data, (3) analisis data, (4) interpretasi dan pembahasan mengenai Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Madiun.

Bab kelima penutup, bab ini berisi tentang (1) kesimpulan hasil penelitian dan (2) saran-saran.

BAB II

TELAAH HASIL PENELITIAN TERDAHULU, LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR, DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

A. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu

Di samping menggunakan buku-buku dan referensi yang relevan, peneliti juga melihat hasil penelitian terdahulu agar nantinya tidak terjadi kesamaan, dari hasil kajian penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Desy Noor Indah Fitriana yang berjudul “Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan Kabupaten Magelang” tahun 2013. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru SD dengan sumbangan sebesar 26,4%. (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD dengan kontribusi sebesar 33% serta (3) iklim sekolah dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD dengan sumbangan yang diberikan sebesar 42,2%, sedangkan 57,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel iklim sekolah dan kinerja guru tetapi penelitian ini menggunakan teori menurut pendapat dari Tanguiri yang menyatakan bahwa iklim sekolah didalamnya terdapat empat dimensi yaitu ekologi/fisik, milieu/aspek sosial, sistem sosial dalam organisasi, dan budaya sekolah. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Desy Noor Indah Fitriana menggunakan teori menurut pendapat dari Litwin dan Stringer bahwa iklim sekolah diukur melalui indikator yaitu tanggung jawab kerja, hubungan antar personil

di sekolah, dan dukungan kerja. Kemudian variabel kinerja guru dalam penelitian ini menggunakan teori II No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang dikutip oleh Euis dan Donni dalam bukunya Manajemen Kelas menyatakan bahwa terdapat tiga indikator kinerja guru yaitu menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melaksanakan penilaian pembelajaran. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Desy Noor Indah Fitriana menggunakan teori menurut pendapat dari Medley dan Ibrahim Baifadal dan kemudian dikembangkan, maka kinerja guru SD dalam penelitian ini diukur melalui indikator yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran.

Sedangkan perbedaan dalam penelitian Desy Noor Indah Fitriana dan penelitian ini variabel independen kedua menggunakan variabel disiplin kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Desy Noor Indah Fitriana pada variabel independen kedua menggunakan variabel kepuasan kerja. Dan kedua penelitian ini menggunakan lokasi penelitian yang berbeda.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Aris Setiawan yang berjudul “Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Magelang” tahun 2012. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun hasil penelitian ini adalah iklim sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Magelang sehingga tinggi rendahnya kualitas iklim sekolah akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja guru di SMK Negeri 1 Magelang. Hal tersebut ditunjukkan dengan uji regresi yang lebih kecil dari taraf signifikansi, yaitu $< 0,05$ dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu $63,718 > 3,94$. Koefisien R^2 sebesar $0,357$ berarti variabel iklim sekolah mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar $35,7\%$. Kebermaknaan $64,3\%$ yang lainnya diperkirakan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel iklim sekolah sebagai variabel independennya dan kinerja guru sebagai variabel dependennya tetapi penelitian ini menggunakan teori menurut pendapat dari Tanguri yang menyatakan bahwa iklim sekolah didalamnya terdapat empat dimensi yaitu ekologi/fisik, miliu/aspek sosial, sistem sosial dalam organisasi, dan budaya sekolah. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Aris Setiawan menggunakan teori menurut pendapat dari Moos dan Arter iklim sekolah dapat diukur melalui indikator yaitu hubungan/*relationship*, pertumbuhan dan perkembangan pribadi, perubahan dan perbaikan sistem, dan lingkungan fisik. Kemudian variabel kinerja guru dalam penelitian ini menggunakan teori II No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang dikutip oleh Euis dan Donni dalam bukunya Manajemen Kelas menyatakan bahwa terdapat tiga indikator kinerja guru yaitu menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melaksanakan penilaian pembelajaran. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Aris Setiawan menggunakan teori menurut pendapat dari Wibowo Husaini Usman dan Gibson kemudian dikembangkan, maka kinerja guru dalam penelitian ini diukur melalui indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan inisiatif.

Sedangkan perbedaan dalam penelitian Aris Setiawan dan penelitian ini variabel independen menggunakan variabel iklim sekolah dan disiplin kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Aris Setiawan hanya menggunakan variabel iklim sekolah saja. Dan kedua penelitian ini menggunakan lokasi penelitian yang berbeda.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Wasiatur Rif'ah yang berjudul "Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru di MTs Sultan Fatah Gaji Kecamatan Guntur Kabupaten Demak" tahun 2016. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun hasil penelitiannya adalah pertama, kedisiplinan di MTs Sultan

Gaji mempunyai taraf baik dengan nilai rata-rata sebesar 71,3 dan pada nilai distribusi frekuensi terletak pada interval 67-73 yang mempunyai prosentase sebesar 60% dan kinerja guru di MTs Sultan Gaji mempunyai taraf baik dengan nilai rata-rata sebesar 73,15 dan pada nilai distribusi frekuensi terletak pada interval 72-77 yang mempunyai prosentase sebesar 60%. Dan dari hasil perhitungan menggunakan korelasi diketahui prosentase pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru sebesar 50% dan persamaan garis regresinya adalah $Y = 40,066 + 0,464X$. Kedua, terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru di MTs Sultan Fatah Gaji. Hal itu ditunjukkan oleh $F_{hitung} = 18,020$ yang lebih besar dan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% = 4,41. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kedisiplinan terhadap kinerja guru di MTs Sultan Fatah Gaji. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dapat disiplin sebagai variabel independennya, dan kinerja guru sebagai variabel dependennya.

Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin dan kinerja guru tetapi penelitian ini menggunakan teori menurut pendapat dari Aritonang yang menyatakan bahwa disiplin kerja didalamnya terdapat lima dimensi yaitu disiplin terhadap tugas kedinasan, disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap suasana kerja, disiplin di dalam melayani masyarakat, dan disiplin terhadap sikap dan tingkah laku. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Wasiatur Rif'ah menggunakan teori bahwa disiplin diukur melalui indikator yaitu disiplin waktu, disiplin menegakkan aturan, disiplin sikap, dan disiplin dalam mengajar. Kemudian variabel kinerja guru dalam penelitian ini menggunakan teori II No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang dikutip oleh Euis dan Donni dalam bukunya Manajemen Kelas menyatakan bahwa terdapat tiga indikator kinerja guru yaitu menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melaksanakan penilaian pembelajaran. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh

Wasiatur Rif'ah menggunakan teori menurut pendapat dari Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 18 Tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan, bahwa kinerja guru meliputi empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

Sedangkan perbedaan dalam penelitian Wasiatur Rif'ah dan penelitian ini variabel independen menggunakan iklim sekolah dan disiplin kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wasiatur Rif'ah pada variabel independen menggunakan variabel kedisiplinan saja. Dan kedua penelitian ini menggunakan lokasi penelitian yang berbeda.

B. Landasan Teori

1. Iklim Sekolah

a) Pengertian Iklim Sekolah

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. Iklim sekolah akan memberi pengaruh pada perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Menurut Paula F. Silver 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.¹⁶

Iklim sekolah menggambarkan perasaan dan sikap tentang sekolah yang ditunjukkan oleh siswa, pendidik/guru, tenaga kependidikan/staf, dan orang tua, di mana sikap dan perasaan tersebut didasarkan pada persepsi mereka terhadap organisasi sekolah dalam konteks lingkungan fisik yang terkait apakah kondisinya kondusif bagi proses pendidikan/pembelajaran, lingkungan sosial terkait dengan bagaimana interaksi dan komunikasi terjadi di sekolah, lingkungan afektif

¹⁶ Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, 83-85.

berhubungan dengan apakah sekolah mendorong rasa memiliki dan harga diri, dan lingkungan akademik berkaitan dengan pengembangan pembelajaran serta peningkatan prestasi belajar.¹⁷

Iklm sekolah pada dasarnya sulit untuk didefinisikan dengan jelas. Namun ia dapat dilihat sebagai karakteristik ideal yang menggambarkan aspek psikologis suatu sekolah tertentu, yang menjadi pembeda satu sekolah dari sekolah lainnya. Karakteristik tersebut berpengaruh terhadap perilaku guru dan siswa yang membentuk semacam perasaan guru dan siswa terhadap sekolah (Mukhtar dan Iskandar).¹⁸

Iklm tidak dapat dilihat, tetapi dapat dirasakan dan dapat mempengaruhi perilaku dalam organisasi. Iklm organisasi dapat menyenangkan dapat pula tidak menyenangkan, oleh karena iklm organisasi dibangun melalui kegiatan dan mempunyai akibat dan dampak bagi organisasi. Iklm organisasi yang berkualitas menurut Croft ditandai adanya suasana penuh semangat dan adanya daya hidup, memberikan kepuasan kepada anggota organisasi.¹⁹ Iklm organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan.²⁰

Menurut Shahril Marzuki mendefinisikan iklm sekolah adalah keadaan sekitar sekolah dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik. Iklm sekolah merupakan suasana yang terdapat di dalam suatu sekolah. Iklm sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang dan mesra

¹⁷ Uhar Suharsaputra, *Menjadi Guru Berkarakter*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2013), 116-117.

¹⁸ Kompri, *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 299.

¹⁹ Syaiful Sagala, *Budaya Dan Reinventing Organisasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008), 129.

²⁰ *Ibid*, 130.

ataupun kepedulian antara satu sama lainnya.²¹ Iklim organisasi meliputi persepsi individu dan pengalaman individu di tempat kerja, misalnya rasa nyaman, rasa percaya diri, rasa adil, dinamisme, atau beragam dimensi lain yang memengaruhi individu (James).²²

b) Unsur-Unsur Iklim Sekolah

Menurut Tanguiri, iklim sebagai karakteristik keseluruhan dari lingkungan yang berada di dalam lingkungan sekolah yang terbagi atas empat dimensi, yakni:²³

1) Ekologi/Fisik

Unsur ini meliputi kebersihan, keselamatan, penggunaan sumber daya secara hemat dan efisien, kenyamanan, serta keindahan. Kebersihan disini meliputi kebersihan kelas, kebersihan lingkungan sekolah, kebersihan bangunan, dan kebersihan berpakaian. Sekolah perlu menekankan kebersihan kepada seluruh warga sekolah. Sekolah memiliki kepedulian terhadap kebersihan lingkungan sekolah mulai dari ruangan-ruangan yang ada di sekolah, kantin, WC, teras maupun halaman sekolah.

Unsur keselamatan bertumpu pada jaminan pihak sekolah akan keselamatan gedung. Sekolah memberikan jaminan bahwa struktur bangunan sekolah menjamin keselamatan bagi semua warga sekolah. Sekolah perlu memiliki alat pencegah kebakaran yang mencukupi serta berfungsi dengan baik seperti alat pemadam api, tersedianya *hydrant* yang memudahkan petugas kebakaran dalam memadamkan api bila terjadi kebakaran. Sekolah memiliki rencana penyelamatan pada situasi darurat dan memiliki peraturan yang menjamin keselamatan seperti mencegah kebakaran, pemberian

²¹ Supardi, *Sekolah Efektif*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), 207.

²² Liliweri, *Sosiologi Dan Komunikasi Organisasi*, 306.

²³ Supardi, *Sekolah Efektif*, 130-135.

pertolongan pada situasi darurat, serta tersedianya ruang perawatan. Sekolah memberikan perhatian terhadap keamanan jalan sekitar sekolah dan memastikan keamanan lingkungan sekolah.

Sumber daya yang ada di sekolah digunakan secara hemat dan efisien. Budaya penggunaan sumber daya secara hemat ditanamkan kepada warga sekolah mulai dari kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan dan peserta didik seperti penggunaan air, listrik, dan telepon. Sekolah menekankan kepada guru untuk menggunakan media/alat bantu pembelajaran secara inovatif, kreatif, dan efisien.

Kenyamanan dapat dirasakan oleh semua warga sekolah. Iklim sekolah yang kondusif adalah apabila warga sekolah merasakan adanya kenyamanan, ketentraman, kemesraan, dan kegembiraan dan kelancaran pelaksanaan pembelajaran. Sekolah memastikan sarana prasarana seperti kursi, meja, lemari yang terdapat di sekolah sesuai dengan kebutuhan. Bangunan sekolah dan ruangan kelas dilengkapi ventilasi udara yang baik dan dilengkapi penerangan yang mencukupi dan peserta didik merasa nyaman ketika pembelajaran berlangsung di kelas. Sekolah berusaha mengurangi kebisingan yang diakibatkan oleh lingkungan maupun dari dalam sekolah agar proses pembelajaran yang sedang berlangsung tidak terganggu.

Budaya keindahan perlu ditanamkan kepada semua warga sekolah seperti: penanaman pohon pelindung maupun tanaman hias di halaman sekolah. Dinding sekolah dan ruangan kelas diberi gambar-gambar pahlawan atau bahan pelajaran serta kata-kata mutiara atau kata-kata yang penuh kebijaksanaan dalam mendukung pembelajaran. Sekolah dan warga sekolah peka dan menguatamakan keindahan lingkungan sekolah dan ruangan kelas.

2) Miliu/Aspek Sosial

Aspek sosial perlu dibudayakan saling menghormati, rasa tanggung jawab, kerja sama, kebersamaan, kebanggaan, kesetiaan, kemesraan, dan kegembiraan serta keadilan. Saling menghormati dapat ditanamkan dengan saling memberi salam, mengucapkan terima kasih, saling meminta maaf bila melakukan kesalahan. Senantiasa mendengar dan menghargai pendapat orang lain serta kepatuhan terhadap tata tertib dan disiplin sekolah.

Rasa tanggung jawab ditanamkan terhadap semua warga sekolah. Penekanan pada peserta didik untuk mematuhi tata tertib dan disiplin sekolah. Penekanan terhadap kebersihan diri, pakaian, dan tempat belajar. Kepala sekolah bertanggung jawab melaksanakan kepemimpinan pembelajaran, guru bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pembelajaran dan peserta didik bertanggung jawab melaksanakan belajar dan pembelajaran serta tenaga kependidikan bertanggung jawab melaksanakan tugas-tugas administrasi sekolah dan tugas lainnya.

Kerja sama diperlukan dalam menyelesaikan tugas dan masalah-masalah bersama. Setiap warga sekolah bersedia bahu membahu, saling membantu dan tolong menolong serta kerelaan dalam menjalankan tugas dengan mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi dan golongan.

Semangat kebersamaan, kebanggaan, dan kesetiaan terhadap sekolah perlu ditanamkan kepada segenap warga sekolah. Sekolah senantiasa dikembangkan toleransi antar etnis dan antar umat beragama. Peserta didik, guru, tenaga kependidikan dan kepala sekolah memiliki kecintaan dan kebanggaan terhadap sekolah, dapat dilihat ketika selalu bercerita tentang keindahan dan kedamaian sekolahnya, peserta didik yang setia menggunakan lencana sekolah,

dukungan terhadap utusan sekolah yang mengikuti kompetisi olahraga, karya ilmiah dan kegiatan ekstrakurikuler di luar sekolah. Hal tersebut dapat dimanifestasikan dengan memelihara harta benda dan menjaga nama baik sekolah.

Kemesraan dan kegembiraan pada iklim kerja di sekolah tercermin pada sifat ramah tamah, saling bertegur sapa apabila bertemu di antara peserta didik, guru-guru, tenaga kependidikan, tamu yang datang ke sekolah. Warga madrasah mudah diajak berunding untuk menyelesaikan masalah-masalah dan konflik yang muncul. Kemesraan dan kegembiraan perlu dipupuk dalam hubungan antara kepala sekolah dengan guru dan tenaga kependidikan serta peserta didik, guru dengan guru, peserta didik serta tenaga kependidikan.

Keadilan senantiasa dimanifestasikan di sekolah. Kepala sekolah tidak pilih kasih terhadap guru dan tenaga kependidikan dalam pemberian wewenang tugas dan tanggung jawab, tetapi diberikan secara adil, proporsional dan tulus. Sekolah senantiasa memberikan pelayanan yang baik kepada semua warga sekolah. Pemberian kata-kata pujian, penghargaan, teguran, dan hukuman serta motivasi kepada semua warga sekolah tanpa memandang dan melihat latar belakang.

3) Sistem Sosial dalam Organisasi

Ini merujuk kepada aspek struktur administrasi, bagaimana cara membuat keputusan, pola komunikasi di kalangan anggota organisasi. Mengenai struktur administrasi berkaitan dengan pembagian tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Pembagian tugas mengajar dan tugas tambahan lainnya di kalangan guru. Sedangkan dalam pengambilan keputusan di sekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah dilakukan terlebih dahulu meminta pendapat guru dan tenaga kependidikan. Keterlibatan guru dan tenaga kependidikan diperlukan

karena guru dan tenaga kependidikan ikut bertanggung jawab dalam pelaksanaan terhadap keputusan kepala sekolah yang telah diambil. Terkait pola komunikasi yang dikembangkan di sekolah adalah komunikasi langsung dua arah secara lisan, tertulis maupun bermedia.

4) Budaya Sekolah

Ini merujuk kepada nilai, sistem kepercayaan, norma, dan cara berpikir anggota dalam organisasi, serta budaya ilmu. Di kalangan kepala sekolah, guru, tertanam nilai moral dan semangat dalam bekerja untuk menghasilkan dan memberikan layanan yang terbaik. Sedangkan norma meliputi aturan yang dikomunikasikan dengan jelas dan dilaksanakan secara konsisten. Cara berpikir yaitu adanya dukungan untuk pengembangan pengetahuan dan keterampilan sosial dan kemasyarakatan, termasuk mendengarkan secara efektif, pemecahan masalah, refleksi dan tanggung jawab serta pembuatan keputusan yang etis. Budaya ilmu menjadi nilai yang harus tertanam dalam setiap warga sekolah. Budaya ilmu adalah suatu budaya yang meletakkan nilai tertinggi dan asas kepada pengetahuan sebagai kunci segala kebaikan dan keutamaan lainnya yang dicari dan dikembangkan pada setiap masa dan tempat.

c) Jenis-jenis Iklim Sekolah

Setiap sekolah jelas berbeda iklimnya, bila mengunjungi berbagai sekolah seseorang akan merasakan perbedaan tersebut dari yang bersifat permukaan sampai yang mendalam bila seseorang lebih lama lagi berada dalam suatu sekolah. Setiap sekolah memiliki iklim yang berbeda-beda sesuai dengan kondisi sekolah tersebut. Jenis-jenis iklim tersebut adalah: ²⁴

²⁴ Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, 89-91.

- 1) *Open climate* adalah iklim sekolah yang terbuka di mana organisasi sekolah hidup dan energik dalam mencapai tujuan, perilaku kepemimpinan muncul dengan mudah dan tepat, baik dari dalam kelompok maupun pemimpin, sehingga tampak keotentikan perilaku yang terjadi di kalangan anggota organisasi. Unsur utama dari iklim terbuka adalah tingginya semangat (*high esprit*), tingginya keterikatan, (*low disengagement*), serta tingginya dorongan penerimaan untuk melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan.
- 2) *Family climate*. Iklim kekeluargaan menunjukkan iklim sekolah yang bersifat kekeluargaan tapi kurang dalam penyelesaian pekerjaan. Guru kurang terikat dengan pekerjaannya namun sangat intim dalam hubungan pribadi. Kepala sekolah tidak menekankan pada produktivitas atau supervisi pekerjaan meskipun sangat perhatian dalam urusan personal/pribadi.
- 3) *Paternal climate*. Iklim paternal adalah iklim di mana kepala sekolah bekerja keras tapi kurang efektif. Guru tidak dibebani berlebihan dengan kesibukan kerja, yang penting berjalan baik, kepala sekolah cenderung berperan sebagai diktator yang baik, bukan memerankan sebagai model pemeran profesional.
- 4) *Closed climate* adalah iklim sekolah di mana sikap apatis cukup tinggi di kalangan anggota organisasi, organisasi tidak bergerak, perilaku anggota tidak antusias sehingga organisasi tampak mandeg, penyelesaian pekerjaan kurang dan kepuasan sosial juga tidak ada.

Sedangkan Hoy dan Tarter berpendapat terdapat dua jenis iklim sekolah yaitu sekolah sehat dan sekolah sakit (*Healthy School* dan *Sick School*).²⁵

- 1) *Healthy School*. Sekolah sehat adalah sekolah yang dapat menjaga ketiga tingkatan (institusional, manajerial, dan Guru) dalam berada harmoni, mampu

²⁵ *Ibid*, 91.

mengatasi berbagai gejolak yang datang serta mengerahkan dan mengarahkan energinya untuk mencapai tujuan sekolah.

- 2) *Sick School*. Sekolah sakit adalah sekolah yang tiga tingkatannya tidak atau kurang harmoni. Mudah terganggu oleh kekuatan destruktif dari luar, kepemimpinan kepala sekolah kurang efektif karena hanya memberikan sedikit arahan, interaksi antar guru kurang baik dan guru kurang suka pekerjaannya, rendah penekannya pada keunggulan akademik akibat guru dan murid tidak melaksanakan kehidupan akademik secara serius. Jadi pada dasarnya sekolah sakit menunjukkan kebalikan dari sekolah sehat.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Istilah disiplin berasal dari bahasa Latin *discere* yang memiliki arti belajar. Dari kata ini kemudian muncul kata *disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan.²⁶ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin diartikan dengan tata tertib ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan atau tata tertib.²⁷

Dalam konteks keguruan, disiplin mengarah pada kegiatan yang mendidik guru untuk patuh terhadap aturan-aturan sekolah. Dalam disiplin terdapat unsur-unsur yang meliputi pedoman perilaku, peraturan yang konsisten, hukuman, dan penghargaan. Dalam hal ini, guru ditekankan dapat berperilaku baik terhadap pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan lulusan-lulusan yang unggul dalam bersaing. Menurut Sulistriyani disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang

²⁶ Ngainun Naim, *Character Building: Optimalisasi Peran Pendidikan dalam Pengembangan Ilmu dan Pembentukan Karakter Bangsa*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 142.

²⁷ Novan Ardy Wiyani, *Manajemen Kelas: Teori dan Aplikasi untuk Menciptakan Kelas yang Kondusif*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), 159.

didalamnya mencakup: 1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan, 2) adanya kepatuhan para pengikut, 3) adanya sanksi bagi pelanggar.²⁸

Menurut Hasibuan dan Sinambela, disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Senada dengan Hasibuan dan Avin Fadilla Helmi menyatakan disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.²⁹ Sedangkan menurut Aritonang disiplin kerja adalah persepsi guru terhadap sikap pribadi guru dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa adanya pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya.³⁰

Terdapat lingkup disiplin kerja guru mencakup lima dimensi yang harus diperhatikan. Menurut Aritonang kelima disiplin kerja yang harus diperhatikan, antara lain:³¹

- 1) Disiplin terhadap tugas kedinasan yang meliputi menaati peraturan kerja sekolah, menyiapkan kelengkapan mengajar, dan melaksanakan tugas-tugas pokok.
- 2) Disiplin terhadap waktu yang meliputi menepati waktu tugas, memanfaatkan waktu dengan baik, dan menyelesaikan tugas tepat waktu.
- 3) Disiplin terhadap suasana kerja yang meliputi memanfaatkan lingkungan sekolah, menjalin hubungan baik, dan menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban.

²⁸ Barnawi dan Muhammad, *Kinerja Guru Profesional*, 110-111.

²⁹ *Ibid*, 112.

³⁰ *Ibid*, 112.

³¹ *Ibid*, 124.

- 4) Disiplin di dalam melayani masyarakat yang meliputi melayani peserta didik, orang tua siswa, dan masyarakat sekitar.
- 5) Disiplin terhadap sikap dan tingkah laku yang meliputi memerhatikan sikap, tingkah laku, dan harga diri.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodemedjo menyatakan tujuh faktor eksternal yang mempengaruhi disiplin guru. Ketujuh faktor yang tersebut adalah:³²

1) Kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi dapat memengaruhi disiplin kerja. Para guru cenderung akan mematuhi segala peraturan apabila ia merasa kerja kerasnya akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang diberikan kepada sekolah. Apabila para guru memperoleh kompensasi memadai, mereka akan bekerja dengan tekun disertai dengan perasaan senang.

2) Keteladanan pemimpin

Keteladanan pemimpin sangat dibutuhkan oleh setiap bawahan di organisasi manapun. Pemimpin adalah panutan. Pemimpin yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya. Demikian pula sebaliknya, pemimpin yang buruk akan sulit menegakkan disiplin kerja bagi para bawahannya. Oleh karena itu, kepala sekolah harus dapat menjadi contoh bagi para guru jika menginginkan disiplin kerja guru sesuai dengan harapan.

3) Aturan yang pasti

Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan yang pasti yang dapat menjadi pedoman guru dalam menjalankan tugasnya. Aturan yang tidak

³² *Ibid*, 117-119.

jelas kepastiannya tidak akan mungkin bisa terwujud dalam perilaku guru. Setiap guru tidak akan percaya pada aturan yang berubah-ubah dan tidak jelas kepastiannya. Aturan yang pasti ialah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman bagi guru dan tidak berubah-ubah karena situasi dan kondisi.

4) Keberanian kepala sekolah dalam mengambil tindakan

Apabila terjadi pelanggaran disiplin kerja, kepala sekolah harus memiliki keberanian untuk menyikapinya sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama. Kepala sekolah tidak boleh bertindak diskriminasi dalam menangani pelanggaran disiplin kerja. Jangan mentang-mentang guru senior yang melanggar aturan, kepala sekolah takut menindaklanjuti pelanggaran tersebut. Perlu ada ketegasan yang sungguh-sungguh jika menginginkan kedisiplinan kerja di sekolah.

5) Pengawasan pemimpin

Pengawasan sangat diperlukan untuk memastikan segala kegiatan berjalan sesuai dengan standar peraturan. Pengawasan yang lemah memberi kesempatan bagi guru melanggar peraturan. Pengawasan sangat penting mengingat sifat dasar manusia yang ingin bebas tanpa terikat oleh aturan.

6) Perhatian kepada para guru

Guru tidak hanya membutuhkan kompensasi yang besar, tetapi perlu juga perhatian dari atasannya. Kesulitan-kesulitan yang dihadapi guru ingin didengar dan selanjutnya diberikan masukan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah yang suka memberikan perhatian kepada pegawainya akan menciptakan kehangatan hubungan kerja antara atasan dan bawahan. Kepala sekolah semacam itu akan dihormati dan dihargai oleh para guru. Guru yang segan dan hormat kepada kepala sekolahnya akan memiliki disiplin kerja

yang sesungguhnya. Yaitu, disiplin kerja yang penuh kesadaran dan kerelaan dalam menjalaninya.

7) Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam sekolah akan memengaruhi tegaknya disiplin kerja. Perlu dikembangkan kebiasaan positif untuk mendukung tegaknya aturan di sekolah. Kebiasaan-kebiasaan positif itu seperti mengucapkan salam dan berjabat tangan apabila bertemu, saling menghargai antar sesama rekan, saling memerhatikan antar sesama rekan, dan memberitahu saat meninggalkan tempat kerja kepada rekan.

c. Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Menurut Hendry Sinamora dalam Sinambela terdapat tujuh prinsip baku yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan disiplin pegawai, yaitu:³³

1) Prosedur dan kebijakan yang pasti

Kepala sekolah perlu memberikan perhatian yang serius terhadap berbagai keluhan guru. Hal ini akan mendorong pertumbuhan disiplin kerja guru di sekolah. Pimpinan perlu menentukan jenis perilaku yang dikehendaki dan bagaimana cara melakukannya. Prosedur-prosedur disiplin harus mengikuti aturan yang sudah disepakati dari awal. Pimpinan harus berpegang teguh terhadap aturan yang ada dan konsisten dalam pelaksanaannya. Tujuannya adalah untuk menciptakan bentuk disiplin yang konstruktif dan positif melalui kepemimpinan yang sehat dan pelatihan yang memadai bagi para guru.

3) Tanggung jawab kepengawasan

Tanggung jawab kepengawasan harus dipergatikan baik-baik. Untuk menjaga disiplin kerja guru, perlu ada pengawas yang memiliki otoritas

³³ *Ibid*, 119-121.

dalam memberikan peringatan lisan maupun tulisan. Sebelum memberikan teguran, biasanya pengawas berkonsultasi terlebih dahulu dengan atasannya.

4) Komunikasi berbagai aturan

Para guru hendaknya memahami peraturan dan standar disiplin serta konsekuensi pelanggarannya. Setiap guru hendaknya memahami secara penuh kebijakan-kebijakan dan prosedur disiplin. Kebijakan dan prosedur tersebut dapat disosialisasikan melalui buku manual kerja guru. Guru yang melanggar peraturan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilakunya.

5) Tanggung jawab pemaparan bukti

Setiap guru haruslah tidak bersalah sampai benar-benar ada bukti bahwa guru tersebut dinyatakan bersalah. Hukuman baru bisa dijatuhkan apabila bukti-bukti telah terkumpul secara meyakinkan. Perlu diperhatikan bahwa bukti tersebut hendaknya didokumentasikan secara cermat sehingga sulit untuk dipertentangkan. Perlu diperhatikan bahwa bukti tersebut hendaknya didokumentasikan secara cermat sehingga sulit untuk dipertentangkan. Selain itu, guru yang diduga bersalah harus diberi kesempatan untuk membela diri dan mendapatkan pembelaan.

6) Perlakuan yang konsisten

Konsistensi peraturan merupakan salah satu prinsip yang penting, tetapi sering diabaikan. Segala peraturan dan hukuman harus diberlakukan secara konsisten tanpa diskriminasi. Pemberlakuan aturan yang berbeda antara satu pihak dengan pihak lain akan merusak efektivitas dari sistem disiplin. Inkonsistensi dalam penegakan peraturan akan menciptakan kecemburuan sosial di antara para guru.

7) Pertimbangan atas berbagai situasi

Konsistensi pemberlakuan peraturan bukanlah berarti memberi hukuman yang sama pada pelanggaran yang identik. Besarnya hukuman perlu mempertimbangkan berbagai faktor. Situasi di lapangan dan fakta-fakta yang menggambarkan pelanggaran patut menjadi pertimbangan dalam pemberian hukuman.

8) Peraturan dan hukuman yang masuk akal

Peraturan dan hukuman hendaknya dibuat secara masuk akal sehingga akan membuta orang mudah menerimanya. Hukuman hendaknya wajar. Hukuman berat yang diberikan kepada guru yang melakukan pelanggaran ringan justru akan menciptakan perasaan tidak adil di antara para pegawai. Peraturan dan hukuman yang tidak wajar akan menimbulkan sikap negatif di antara para guru dan menumbuhkan sikap tidak kooperatif terhadap atasannya.

d. Pembinaan Disiplin Kerja

Pembinaan disiplin kerja terhadap guru merupakan proses dorongan terhadap guru agar mereka mematuhi peraturan sekolah dengan penuh tanggung jawab. Pembinaan disiplin kerja dapat dikatakan sebagai sistem penegakan disiplin yang berlangsung secara terus-menerus dan bersifat dinamis. Pembinaan disiplin kerja berawal dari pembuatan peraturan yang dilandasi oleh tujuan sekolah. Selanjutnya, peraturan tersebut disosialisasikan kepada para guru. Setelah proses sosialisasi selesai, dilakukan upaya pengawasan pelaksanaan peraturan. Hasil pengawasan diperiksa untuk melihat adakah kesesuaian antara peraturan dengan realitas di lapangan. Apabila ada penyimpangan perilaku,

diadakan pendisiplinan. Setelah itu, diadakan sosialisasi dengan cara yang lebih efektif.³⁴

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kata kinerja merupakan terjemah dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.³⁵ Kinerja erat kaitannya dengan prestasi yang dicapai seseorang atau lembaga dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah/madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Dalam bukunya Kompri, mengutip pengertian kinerja menurut Suprihatiningrum yaitu Kinerja guru (*teacher performance*) berkaitan dengan kompetensi guru. Artinya, untuk memiliki kinerja baik harus didukung dengan kompetensi yang baik. Tanpa memiliki kompetensi yang baik, seorang guru tidak mungkin dapat memiliki kinerja yang baik.³⁶

Dalam bukunya Uhar Suharsaputra, Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dan dapat diperlihatkan melalui kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan dan komunikasi yang baik.³⁷ Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan

³⁴ *Ibid*, 121-122.

³⁵ *Ibid*, 11.

³⁶ Kompri, *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik*, 162-163.

³⁷ Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, 167-168.

tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi.³⁸

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Ondi dan Aris Suherman dalam bukunya *Etika Profesi Keguruan* menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:³⁹

1) Kepribadian dan dedikasi

Menurut Zakiah Darajat bahwa kepribadian yang sesungguhnya adalah abstrak, sukar dilihat atau diketahui secara nyata, yang dapat diketahui adalah penampilan atau bekasnya dalam segala segi dan aspek kehidupan, misalnya dalam tindakannya, ucapan, caranya bergaul, berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan atau masalah, baik yang ringan maupun yang berat. Semakin baik kepribadian guru, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, ini tercermin suatu dedikasi yang tinggi dari guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik.

2) Pengembangan profesi

Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Pengembangan profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya. Maister mengemukakan bahwa profesionalisme bukan sekadar memiliki pengetahuan, teknologi dan manajemen tetapi memiliki keterampilan tinggi, memiliki tingkah laku yang dipersyaratkan.

³⁸ Barnawi dan Mohammad, *Kinerja Guru Profesional*, 13.

³⁹ Saondi dan Aris, *Etika Profesi Keguruan*, 24-45.

3) Kemampuan mengajar

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Cooper mengemukakan bahwa guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pembelajaran, menyajikan bahan pelajaran, memerikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar.

4) Komunikasi

Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi, oleh karena itu para pemimpin organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka. Hubungan dan komunikasi yang dikembangkan guru terutama dalam proses pembelajaran dan pada interaksi lain di sekolah memberi peluang terciptanya situasi yang kondusif untuk memperlancar pelaksanaan tugas.

5) Hubungan dengan masyarakat

Hubungan sekolah dengan masyarakat adalah suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat untuk meningkatkan pengertian masyarakat tentang kebutuhan serta kegiatan pendidikan mendorong minat dan kerja sama untuk masyarakat dalam peningkatan dan pengembangan sekolah. Hubungan sekolah dengan masyarakat ini sebagai usaha kooperatif untuk menjaga dan mengembangkan saluran informasi dua arah yang efisien serta saling pengertian antara sekolah, personalia sekolah dengan masyarakat.

6) Kedisiplinan

Menurut The Liang Gie disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang. Kedisiplinan sangat perlu dalam

menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai manajer, pendidik dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang baik, guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses belajar-mengajar.

7) Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang, maka makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk memaksimalkan kinerja guru, langkah strategis yang dilakukan pemerintah, yaitu memberikan kesejahteraan yang layak sesuai volume kerja guru, selain itu memberikan insentif pendukung sebagai jaminan bagi pemenuhan kebutuhan hidup guru dan keluarganya.

8) Iklim kerja

Iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial dan budaya yang memengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerja sama yang harmonis dan kondusif antara kepala sekolah dengan guru, antara guru dengan guru yang lain, antara guru dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai. Terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.

c. Indikator Kinerja Guru

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagaimana telah dikutip oleh Euis dan Donni dalam bukunya manajemen kelas disimpulkan terdapat tiga indikator kinerja guru yaitu:⁴⁰

1) Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran

Tahap ini menilai apakah guru mampu merencanakan pelaksanaan pembelajaran secara sistematis dan terukur, yang sesuai dengan kurikulum, kondisi sekolah, dan kebutuhan peserta didik, sehingga rencana tersebut mampu mengakselerasi tercapainya tujuan pembelajaran secara efektif. Perencanaan yang baik akan membawa hasil yang baik pula. Guru wajib membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester sesuai dengan rencana kerja sekolah. Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk mencapai satu kompetensi dasar yang ditetapkan dalam Standar Isi dan telah dijabarkan dalam silabus. Lingkup Rencana Pembelajaran paling luas mencakup 1 (satu) kali pertemuan atau lebih. Komponen RPP sekurang-kurangnya mencakup: identitas RPP, Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD), indikator, tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, metode pembelajaran, langkah-langkah pembelajaran, sumber, bahan dan alat belajar, dan penilaian hasil belajar⁴¹

2) Melaksanakan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan. Kegiatan pembelajaran adalah kegiatan ketika terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru. Proses penyampaian materi pembelajaran guru di

⁴⁰ Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Kelas*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 66-67.

⁴¹ Barnawi dan Muhammad, *Kinerja Guru Profesional*, 15.

kelas identik dengan tiga isu utama yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya, yaitu berkenaan dengan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode pembelajaran.⁴²

Dalam mengelola kelas guru harus mampu menciptakan suasana kondusif dan menyenangkan agar pembelajaran dapat berlangsung lancar. Guru dapat memberlakukan kegiatan piket kebersihan, melakukan presensi setiap memulai pembelajaran, dan mengatur tempat duduk secara bergiliran. Selain mengelola kelas, guru juga menggunakan media dan sumber belajar. Dalam menggunakan media, guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada atau sengaja mendesain terlebih dahulu. Media pembelajaran dipilih paling sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dan yang paling tepat mendukung isi pembelajaran. Selain itu, media juga sebaiknya praktis, luwes, dan bertahan lama. Sementara dalam menggunakan sumber belajar, guru dapat memanfaatkan berbagai sumber belajar yang terpercaya untuk memperluas pengetahuannya. Tidak boleh hanya terpaku pada satu sumber saja. Berbagai macam sumber belajar dapat dihimpun menjadi satu dalam bentuk modul belajar.

Kemampuan selanjutnya ialah penggunaan metode pembelajaran. guru diharapkan dapat memilih dan menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan materi yang akan disampaikan. setiap metode memiliki kekurangan dan kelebihan. Oleh karena itu, guru diharapkan cakap dalam menggunakan berbagai variasi metode agar siswa tetap semangat untuk belajar. Penggunaan metode yang monoton cenderung membuat siswa

⁴² Euis dan Donni, *Manajemen Kelas*, 66.

menjadi jenuh sehingga materi pelajaran tidak terserap dengan baik oleh siswa.⁴³

3) Melaksanakan Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi yang ditujukan bagi peningkatan kualitas pembelajaran dan peserta didik.⁴⁴

Ada dua pendekatan yang dapat digunakan untuk menilai hasil belajar siswa, yaitu Penilaian Acuan Normatif (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP). PAN adalah cara penilaian yang tidak selalu bergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian dimaksudkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Sedangkan PAP adalah cara penilaian dimana nilai yang diperoleh siswa tergantung pada seberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal-soal tes yang dapat dikuasai siswa. Dalam pelaksanaan penilaian dilakukan dengan menggunakan tes dan non tes (pengamatan dan pengukuran sikap serta penilaian hasil karya dalam bentuk tugas, proyek fisik, atau produk jasa).⁴⁵

4. Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru

Iklim organisasi secara sederhana dapat dimaknai sebagai kondisi suatu organisasi yang dirasakan serta dipersepsi oleh anggota organisasi. Iklim organisasi yang harmonis, dapat menunjang dan memberikan pengaruh kepada kinerja individu dalam menjalankan tugasnya di organisasi, sehingga dengan demikian akan sangat

⁴³ Barnawi dan Muhammad, *Kinerja Guru Profesional*, 17-18.

⁴⁴ Euis dan Donni, *Manajemen Kelas*, 66.

⁴⁵ Barnawi dan Muhammad, *Kinerja Guru Profesional*, 19.

berpengaruh pula terhadap keberhasilan organisasi tersebut. Iklim organisasi merupakan lingkungan efektif yang dapat memberi dampak bagi kinerja melalui sikap dan perilaku anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya.⁴⁶

Menurut Litwin dan Stringer mengemukakan bahwa iklim memengaruhi kinerja guru. Iklim sebagai pengaruh subyektif yang dapat dirasakan dari sistem formal, gaya informal pemimpin dan faktor-faktor lingkungan penting lainnya yang menyangkut sikap/keyakinan dan kemampuan memotivasi orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut.⁴⁷

Iklim kerja di sekolah pada dasarnya merupakan suasana yang dirasakan baik oleh kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, maupun peserta didik baik yang bersifat menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Adapun faktor-faktor yang menentukan terbentuknya iklim kerja di sekolah meliputi: ekologi yaitu hal yang berkaitan dengan ukuran dan keadaan gedung untuk kemudahan sekolah, milieu yaitu hal-hal yang berkaitan dengan gaji, motivasi, kepuasan kerja untuk perilaku guru maupun peserta didik, sistem sosial yaitu berkaitan dengan pengelolaan kelas dan pola komunikasi sekolah dan budaya yaitu hal yang berkaitan dengan norma-norma sekolah. Apabila iklim kerja di sekolah menyenangkan maka akan merangsang guru memiliki tanggung jawab melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan senang hati.

Sedangkan kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah. Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama aktivitas pembelajaran. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah adalah suatu tuntutan yang harus dipenuhi setiap insan pendidik. Kepala sekolah, guru, peserta didik, orangtua dan pihak lain bertanggung

⁴⁶ Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, 81.

⁴⁷ Saondi dan Aris, *Etika Profesi Keguruan*, 45.

jawab menciptakan iklim kerja yang kondusif di Madrasah yang dapat mendorong dan meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan uraian diatas terdapat kontribusi positif iklim kerja terhadap peningkatan kinerja guru.⁴⁸

5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Disiplin adalah ketaatan dan ketepatan pada suatu aturan yang dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan dari pihak lain atau suatu keadaan di mana sesuatu berada dalam tertib, teratur dan semestinya serta tiada suatu pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung. Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab dengan pemahaman disiplin yang baik, guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Kedisiplinan bagi para guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Kedisiplinan seorang guru menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerja. Perilaku disiplin berkaitan dengan kinerja guru sangat erat hubungannya karena hanya dengan kedisiplinan yang tinggi pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku. Kedisiplinan yang baik ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga akan memperlancar pekerjaan guru dan memberikan perubahan dalam kinerja guru ke arah yang lebih baik dan dapat dipertanggung jawabkan.⁴⁹

⁴⁸ Supardi, *Kinerja Guru*, 38-39.

⁴⁹ Saondi dan Aris, *Etika Profesi Keguruan*, 40-43.

6. Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Guru

Iklim sekolah merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk satu kesatuan utuh. Di dalam sekolah terdapat berbagai macam sistem sosial yang berkembang dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling memengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu maupun dengan lingkungannya. Untuk menjalin interaksi-interaksi yang melahirkan hubungan yang harmonis dan menciptakan kondisi yang kondusif untuk bekerja, diperlukan iklim kerja yang kondusif. Terciptanya iklim positif di sekolah dapat terjadi bila terjalin hubungan yang baik dan harmonis antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan pegawai tata usaha, dan peserta didik. Terbentuknya iklim sekolah yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.⁵⁰

Sedangkan perilaku disiplin berkaitan dengan kinerja guru sangat erat hubungannya karena hanya dengan kedisiplinan yang tinggi pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada.⁵¹ Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja guru. Disiplin kerja dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan secara baik serta tidak menunda waktu maka masalah yang terjadi dapat diatasi secara cepat dan mudah.⁵²

⁵⁰ *Ibid*, 45-47.

⁵¹ *Ibid*, 43.

⁵² Kania Teja Utari dan Rasto, "Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol. 4 No.2, (Juli 2019), 239.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain termasuk iklim sekolah dan disiplin kerja. Kedua elemen tersebut dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja sehingga kinerja guru dapat berjalan dengan baik.

C. Kerangka Berfikir

Berangkat dari landasan teori dan telaah penelitian di atas, maka kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah:

Variabel Independen (X1) : Iklim Sekolah

Variabel Independen (X2) : Disiplin Kerja

Variabel Dependen (Y) : Kinerja Guru

1. Jika iklim sekolah baik, maka kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun juga baik.
2. Jika iklim sekolah kurang baik, maka kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun kurang baik.

D. Pengajuan Hipotesis

Istilah hipotesis berasal dari dua kata yaitu *hupo* yang berarti sementara dan *thesis* yang berarti pernyataan atau teori. Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya. Sehingga dapat didefinisikan bahwa hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji coba kebenarannya. Secara statistika, hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistik).⁵³ Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, penulis merumuskan hipotesis/asumsi penelitian sebagai berikut:

Ha: Ada pengaruh yang signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun.

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun

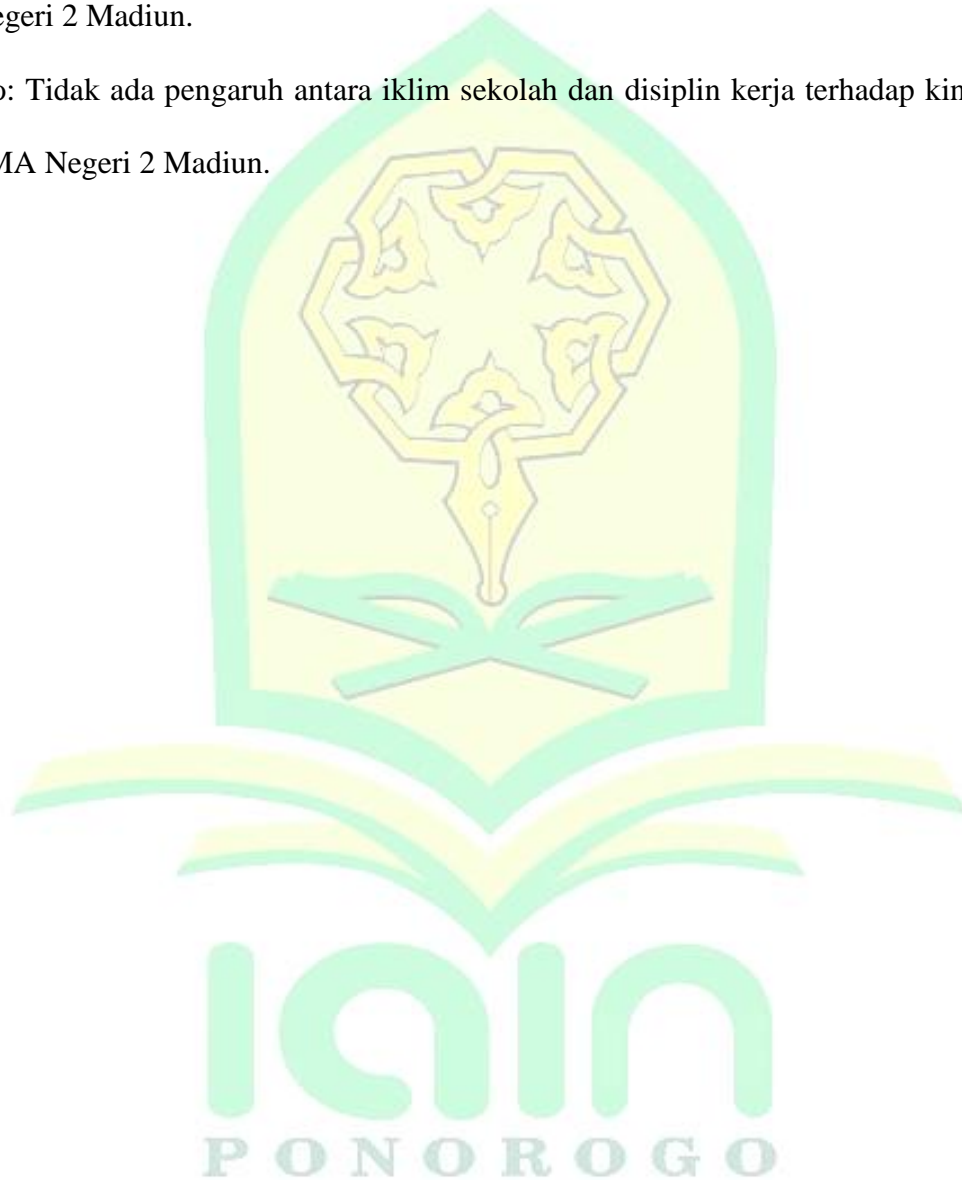
⁵³ Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistik Parametrik dalam Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Felisha, 2016), 12.

Ha: Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun.

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun.

Ha: Ada pengaruh antara iklim sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun.

Ho: Tidak ada pengaruh antara iklim sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, di mana dalam penelitian ini banyak menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data serta penyajian dari hasil penelitian pun diwujudkan dalam angka. Penelitian ini merupakan penelitian *Ex-Post facto*, dimana menurut Suharsimi yang dimaksud penelitian *Ex-Post facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang terjadi dan kemudian menunut kebelakang melalui data tersebut untuk menentukan faktor-faktor yang mendahului atau menentukan sebab-sebab yang mungkin atas peristiwa yang diteliti. Penelitian ini juga merupakan penelitian kausal komparatif dikarenakan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat dengan cara tertentu berdasar pengamatan terhadap akibat yang ada, kemudian mencari kembali faktor yang diduga menjadi penyebabnya, melalui pengumpulan data.⁵⁴

Variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini, variabel independen adalah Iklim Sekolah (X1) dan Disiplin Kerja (X2).
2. Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.⁵⁵ Dalam penelitian ini, variabel dependennya adalah Kinerja Guru (Y) di SMA Negeri 2 Madiun.

⁵⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), 10.

⁵⁵ *Ibid*, 61.

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti.⁵⁶ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 2 Madiun yang berjumlah 64 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Sampel dapat didefinisikan sebagai anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi.⁵⁷ Dalam bukunya Suharsimi Arikunto, bahwasannya apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar diambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih setidak-tidaknya dari: a) Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana, b) Sempit luasnya pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikit data, c) Besar resiko yang ditanggung peneliti.⁵⁸ Dalam penelitian ini penulis menetapkan sampel penelitian adalah semua guru SMA Negeri 2 Madiun yang berjumlah 64 orang atau kurang dari 100 orang.

C. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya, dalam mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Adapun instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

⁵⁶ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), 74.

⁵⁷ *Ibid*, 74.

⁵⁸ Suharsimi, *Prosedur Penelitian...*, 134.

Tabel 3.1

Kisi-kisi Angket Iklim Sekolah

Sub Variabel	Indikator	Sebelum Uji Coba	Setelah Uji Coba
Ekologi/Fisik	1. Sekolah memiliki kepedulian terhadap kebersihan lingkungan sekolah mulai dari ruangan-ruangan yang ada di sekolah, kantin, WC, teras maupun halaman sekolah.	1,2,3	1,2,3
	2. Sekolah memberikan jaminan bahwa struktur bangunan sekolah menjamin keselamatan bagi semua warga sekolah	4,5,6	5,6
	3. Budaya penggunaan sumber daya air, listrik, dan telepon secara hemat dan efisien	7,8	7
	4. Warga sekolah merasakan kenyamanan, ketenteraman, kemesraan, kegembiraan dan kelancaran pelaksanaan pembelajaran	9,10,11,12	9
	5. Sekolah dan warga sekolah peka dan mengutamakan keindahan lingkungan sekolah dan ruangan	13,14,15	15

	kelas		
Miliu/sosial	1. Warga sekolah menanamkan sikap saling menghormati antar satu dengan lainnya seperti saling memberi salam, mengucapkan terima kasih, dan meminta maaf	16,17	16
	2. Warga sekolah menanamkan sikap tanggung jawab terhadap tata tertib dan terhadap tugas	18,19	19
	3. Sekolah kerja sama dalam menyelesaikan tugas dan masalah-masalah bersama	20,21	20
	4. Warga sekolah menanamkan semangat kebersamaan, kebanggaan dan kesetiaan terhadap sekolah	22,23,24, 25,26,27	22,25,26
	5. Kemesraan dan kegembiraan tercermin pada sifat ramah tamah, dan saling bertegur sapa	28,29,30, 31,32	30,31
	6. Kepala sekolah senantiasa adil terhadap guru dan tenaga kependidikan dalam pemberian wewenang tugas dan tanggung jawab	33,34,35	33,34
Sistem sosial	1. Struktur administrasi berkaitan	36,37	37

dalam organisasi	dengan pembagian tugas tanggung jawab pekerjaan		
	2. Pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kepala sekolah melibatkan guru dan tenaga kependidikan	38,39	38
	3. Sekolah mengembangkan pola komunikasi langsung dua arah secara lisan, tertulis, maupun bermedia	40,41	40
Budaya sekolah	1. Sekolah mengembangkan nilai-nilai moral dan semangat untuk bekerja dan memberikan layanan terbaik	42,43,44	42,43
	2. Sistem kepercayaan	45,46	45
	3. Norma meliputi adanya aturan yang dikomunikasikan dengan jelas dan dilaksanakan secara konsisten. Cara berpikir	47,48	47,48
	4. Budaya ilmu menjadi nilai yang harus tertanam oleh warga sekolah	49	49

Tabel 3.2

Kisi-kisi Angket Disiplin Kerja

Sub Variabel	Indikator	Sebelum Uji Coba	Setelah Uji Coba
Disiplin terhadap tugas kedinasan	1. Menaati peraturan kerja sekolah	1,2,	1,2
	2. Menyiapkan kelengkapan mengajar	3,4	3
	3. Melaksanakan tugas-tugas pokok	5,6,7,8	6,7,8
Disiplin terhadap waktu	1. Menepati waktu tugas	9,10,11	9,10
	2. Memanfaatkan waktu dengan baik	12,13	12,13
	3. Menyelesaikan tugas tepat waktu	14,15	14,15
Disiplin terhadap suasana kerja	1. Memanfaatkan lingkungan sekolah	16,17	16
	2. Menjalin hubungan baik	18,19	18
	3. Menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban	20,21,22,23	20,22,23

Disiplin di dalam melayani masyarakat	1. Melayani peserta didik	24,25,26	25
	2. Melayani orang tua siswa	27,28	27,28
	3. Melayani masyarakat sekitar	29,30,31	30,31
Disiplin terhadap sikap dan tingkah laku	1. Memerhatikan sikap	32,33	32,33
	2. Memerhatikan tingkah laku	34,35,36	34
	3. Memerhatikan harga diri	37	37

Tabel 3.3

Kisi-kisi Angket Kinerja Guru

Sub Variabel	Indikator	Sebelum Uji Coba	Setelah Uji Coba
Merencanakan Pembelajaran	1. Merencanakan pembelajaran dengan cara mengembangkan dan menyusun RPP sesuai dengan silabus	1,2,3	1,3

Melaksanakan Pembelajaran	1. Menguasai materi yang akan diajarkan	4,5,6,7,8,9	4,6,7,9
	2. Menggunakan media dan sumber belajar	10,11,12,13	10,12,
	3. Menguasai metode pembelajaran dan strategi pengajaran	14,15,16,17,18	15,17,18
	4. Mampu mengelola kelas	19,20,21	20,21
Melakukan Penilaian Pembelajaran	1. Kemampuan dalam pendekatan dan cara penilaian pembelajaran	22,23,24	22,23
	2. Menyusun alat-alat penilaian pembelajaran	25,26	25
	3. Pengelolaan hasil penilaian pembelajaran	27,28	27
	4. Penggunaan hasil penilaian pembelajaran	29,30	29,30

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan sekunder. Dalam suatu penelitian pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting, karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti atau untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.⁵⁹ Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner atau Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada seorang responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.⁶⁰ Skala yang digunakan adalah *skala likert* dikembangkan oleh Rensis Likert, yang merupakan suatu series (butir soal). Responden hanya memberikan memberikan persetujuan atau ketidaksetujuannya terhadap butir soal tersebut. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap individu dalam dimensi yang sama dan individu menempatkan dirinya ke arah satu kontinuitas dari butir soal.⁶¹

Metode angket dilakukan untuk mencari informasi terkait iklim sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun. pengumpulan data menggunakan angket yang mengacu pada skala likert dengan skor sebagai berikut:

- a. Selalu : 4
- b. Sering : 3
- c. Kadang-kadang : 2
- d. Tidak Pernah : 1

⁵⁹ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitati: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*, 17.

⁶⁰ Sugiono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 188.

⁶¹ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Kencana, 2014), 222.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu penggalian data mengenai hal-hal atau variabel yang sedang diteliti berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda dan sebagainya.⁶² Metode dokumentasi yang dipakai berupa catatan. Dengan metode dokumentasi akan memperoleh bukti nyata berupa data mengenai profil gambaran umum SMA Negeri 2 Madiun, letak geografis, sejarah, visi, misi, tujuan, struktur organisasi, dan sarana prasarana.

3. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka atau *face to face* maupun dengan menggunakan telepon.⁶³ Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.⁶⁴

E. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam data adalah pengelompokan data berdasarkan variabel dan data responden, mentabulasi data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Langkah ini

⁶² Arikunto, *Prosedur Penelitian*.....,120.

⁶³ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 137-138.

⁶⁴ *Ibid*, 140.

diperlukan karena tujuan dari analisis data adalah menyusun dan menginterpretasikan data (kuantitatif) yang sudah diperoleh.⁶⁵

Karena dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan *statistic*. Adapun analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tahap Pra Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.⁶⁶ Kriteria uji validitas adalah:

- 1) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuesioner tersebut valid
- 2) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner tersebut tidak valid

Rumus yang akan digunakan oleh peneliti adalah dengan:

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

Keterangan:

r_{xy} = koefisien (korelasi antara x dan y)

n = jumlah subyek

$\sum X$ = jumlah seluruh nilai X

$\sum Y$ = jumlah seluruh nilai Y

$\sum XY$ = jumlah hasil perkalian antara nilai X dan nilai Y

Dengan cara yang sama, didapatkan koefisien korelasi untuk item pertanyaan yang lain. Setelah itu untuk mendapatkan informasi kevalidannya, masing-masing

⁶⁵ Bambang Prasetio dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi* (Jakarta: Grafindo Persada, 2013), 170

⁶⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 267.

nilai r_{xy} dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Apabila r_{xy} lebih besar daripada r_{tabel} , maka item pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil penelitian validitas item soal instrumen penelitian variabel iklim sekolah, disiplin kerja dan kinerja guru secara terperinci dapat dilihat pada lampiran. Kemudian dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan dalam tabel rekapitulasi di bawah ini.

Tabel 3.4

Rekapitulasi Uji Validitas Soal Instrumen Iklim Sekolah

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.692	0.361	Valid
2	0.743	0.361	Valid
3	0.616	0.361	Valid
4	0.316	0.361	Invalid
5	0.413	0.361	Valid
6	0.483	0.361	Valid
7	0.854	0.361	Valid
8	0.319	0.361	Invalid
9	0.809	0.361	Valid
10	0.306	0.361	Invalid
11	0.304	0.361	Invalid
12	0.300	0.361	Invalid
13	0.295	0.361	Invalid
14	0.278	0.361	Invalid
15	0.560	0.361	Valid
16	0.813	0.361	Valid
17	0.335	0.361	Invalid
18	0.203	0.361	Invalid
19	0.408	0.361	Valid
20	0.443	0.361	Valid
21	0.311	0.361	Invalid
22	0.531	0.361	Valid
23	0.325	0.361	Invalid
24	0.346	0.361	Invalid
25	0.754	0.361	Valid
26	0.698	0.361	Valid
27	0.336	0.361	Invalid
28	0.357	0.361	Invalid
29	0.304	0.361	Invalid
30	0.672	0.361	Valid
31	0.726	0.361	Valid
32	0.275	0.361	Invalid

33	0.752	0.361	Valid
34	0.497	0.361	Valid
35	0.351	0.361	Invalid
36	0.335	0.361	Invalid
37	0.648	0.361	Valid
38	0.599	0.361	Valid
39	0.269	0.361	Invalid
40	0.801	0.361	Valid
41	0.326	0.361	Invalid
42	0.660	0.361	Valid
43	0.749	0.361	Valid
44	0.333	0.361	Invalid
45	0.774	0.361	Valid
46	0.311	0.361	Invalid
47	0.674	0.361	Valid
48	0.623	0.361	Valid
49	0.811	0.361	Valid

Tabel 3.5

Rekapitulasi Uji Validitas Soal Instrumen Disiplin Kerja

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.532	0.361	Valid
2	0.384	0.361	Valid
3	0.458	0.361	Valid
4	0.126	0.361	Invalid
5	0.276	0.361	Invalid
6	0.367	0.361	Valid
7	0.781	0.361	Valid
8	0.737	0.361	Valid
9	0.576	0.361	Valid
10	0.372	0.361	Valid
11	0.343	0.361	Invalid
12	0.813	0.361	Valid
13	0.480	0.361	Valid
14	0.568	0.361	Valid
15	0.443	0.361	Valid
16	0.876	0.361	Valid
17	0.358	0.361	Invalid
18	0.709	0.361	Valid
19	0.314	0.361	Invalid
20	0.511	0.361	Valid
21	0.324	0.361	Invalid
22	0.475	0.361	Valid
23	0.546	0.361	Valid
24	0.301	0.361	Invalid

25	0.714	0.361	Valid
26	0.342	0.361	Invalid
27	0.385	0.361	Valid
28	0.668	0.361	Valid
29	0.350	0.361	Invalid
30	0.568	0.361	Valid
31	0.706	0.361	Valid
32	0.715	0.361	Valid
33	0.546	0.361	Valid
34	0.794	0.361	Valid
35	0.342	0.361	Invalid
36	0.191	0.361	Invalid
37	0.386	0.361	Valid

Tabel 3.6

Rekapitulasi Uji Validitas Soal Instrumen Kinerja Guru

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.459	0.361	Valid
2	0.227	0.361	Invalid
3	0.416	0.361	Valid
4	0.541	0.361	Valid
5	0.345	0.361	Invalid
6	0.442	0.361	Valid
7	0.410	0.361	Valid
8	0.183	0.361	Invalid
9	0.458	0.361	Valid
10	0.587	0.361	Valid
11	0.328	0.361	Invalid
12	0.747	0.361	Valid
13	0.294	0.361	Invalid
14	0.353	0.361	Invalid
15	0.705	0.361	Valid
16	0.286	0.361	Invalid
17	0.614	0.361	Valid
18	0.481	0.361	Valid
19	0.333	0.361	Invalid
20	0.526	0.361	Valid
21	0.720	0.361	Valid
22	0.506	0.361	Valid
23	0.454	0.361	Valid
24	0.069	0.361	Invalid
25	0.363	0.361	Valid
26	0.306	0.361	Invalid
27	0.480	0.361	Valid
28	0.306	0.361	Invalid

29	0.719	0.361	Valid
30	0.671	0.361	Valid

Pada uji validitas instrumen ini peneliti mengambil sampel sebanyak 30 responden. Dari hasil perhitungan validitas item instrumen terdapat 49 item soal iklim sekolah, ternyata terdapat 25 item soal yang dinyatakan valid yaitu item nomer 1, 2, 3, 7, 9, 15, 16, 19, 20, 22, 25, 26, 30, 31, 33, 34, 37, 38, 40, 42, 43, 45, 47, 48, 49. Adapun untuk mengetahui skor jawaban angket uji validitas iklim sekolah dapat dilihat di lampiran 4.

Untuk variabel disiplin kerja dari jumlah 37 item soal, ada 25 item soal yang valid yaitu item nomer 1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 22, 23, 25, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34. Kemudian untuk mengetahui skor jawaban angket uji validitas disiplin kerja dapat dilihat di lampiran 5.

Untuk variabel kinerja guru dari jumlah 30 item soal terdapat 19 item soal yang dinyatakan valid yaitu item nomer 1, 3, 4, 6, 7, 9, 10, 12, 15, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 29, 30. Kemudian untuk mengetahui skor jawaban angket uji validitas disiplin kerja dapat dilihat di lampiran 6.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.⁶⁷ Pengujian reliabilitas instrument dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

⁶⁷ Retno Widyaningrum, *Statistika*, (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2017), 154.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: jumlah varians butir

σ^2 : varians total.

Uji reliabilitas item dilakukan dengan menggunakan microsoft excel akan dilihat dari *cronbach's alpha* untuk reliabilitas keseluruhan item dalam satu variabel. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.7

Uji Reliabilitas Variabel Iklim Sekolah (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.925	25

Berdasarkan pengujian *Reliability Statistics* di atas, nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.925 yang berarti bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel iklim sekolah (X_1) adalah reliabel, karena angka *cronbach's alpha* 0.925 > dari 0.60.

Tabel 3.8**Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	25

Berdasarkan pengujian *Reliability Statistics* di atas, nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.938 yang berarti bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel disiplin kerja (X₂) adalah reliabel, karena angka *cronbach's alpha* 0.938 > dari 0.60.

Tabel 3.9**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	19

Berdasarkan pengujian *Reliability Statistics* di atas, nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.906 yang berarti bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel kinerja guru (Y) adalah reliabel, karena angka *cronbach's alpha* 0.906 > dari 0.60.

2. Uji Asumsi Klasik**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan uji kenormalan distribusi (pola) data. Dengan demikian, uji normalitas ini mengasumsikan bahwa data tiap variabel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Untuk mempercepat perhitungan peneliti menggunakan program SPSS versi 25.0 *for windows*. Selanjutnya untuk

mengetahui apakah distribusi normal atau tidak, yaitu dengan membandingkan probabilitas atau signifikansi dengan alpha 0,05. Jika probabilitas hasil hitungan lebih besar dari 0,05 artinya distribusi normal. Namun jika probabilitas kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal.⁶⁸

b. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji kelinieran garis regresi. Digunakan pada analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier ganda. Uji linieritas dilakukan dengan cara mencari model garis regresi dari variabel independen X terhadap variabel dependen Y. Berdasarkan model regresi tersebut, dapat diuji linieritas garis regresinya.

Untuk mempercepat perhitungan uji linieritas, peneliti memanfaatkan program SPSS versi 25.0 *for windows*. Selanjutnya apabila P-value lebih besar dari alpha 0,05 maka garis regresi X terhadap Y linier.⁶⁹

c. Uji Heterokedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama/berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui scatterplot antara Z prediction (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (sumbu X = Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y = Y prediksi – Y riil).

⁶⁸ Wulansari, *Aplikasi Statistika*, 38-54.

⁶⁹ *Ibid*, 55-61.

Dasar Analisis:

- 1) Homoskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah maupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.
- 2) Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.⁷⁰

d. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen) yang kuat/tinggi. Model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas.⁷¹ Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinieritas adalah dengan *variance inflation factor* (VIF), korelasi *pearson* antara variabel-variabel bebas, atau dengan melihat *eigenvalues* dan *condition index* (CI). Dalam hal ini, peneliti menggunakan deteksi *variance inflation factor* (VIF) sebagai uji multikolinieritas. *Cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan $VIF < 10$.⁷²

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis data untuk menjawab rumusan masalah nomor 1 dan 2 yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui apakah variabel independen yang ada dalam model mempunyai pengaruh yang nyata secara serentak terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh variabel iklim sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) dan pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap

⁷⁰ Danang Sunyoto, *Praktik SPSS untuk Kasus*, (Yogyakarta: Nuha Medika, 2011), 125.

⁷¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam SPSS*, 110.

⁷² *Ibid.*, 92.

kinerja guru (Y). Adapun langkah-langkah pengambilan keputusan output SPSS berdasarkan pendapat V. Wiratna Sujarweti adalah sebagai berikut:

Cara 1: jika Sig > 0,05 maka H_0 diterima dan jika Sig < 0,05 maka H_0 ditolak.

Cara 2: jika t hitung < t tabel maka H_0 diterima, sebaliknya jika t hitung > t tabel maka H_0 ditolak.⁷³

r : untuk menentukan koefisien korelasi

R^2 : untuk menentukan koefisien determinasi

Dilakukan uji untuk pengujian signifikansi regresi sederhana, yaitu untuk melihat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai t hitung konstanta regresi, sedangkan t tabel dengan alfa adalah 0,05.

Apabila hasil uji hipotesis menggunakan regresi sederhana menunjukkan H_0 ditolak maka artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat sehingga perlu analisis lebih lanjut. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan melihat output SPSS tabel Anova B. Untuk mengetahui berapa presentase variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu dengan cara mengalikan R Square dengan 100%.

b. Analisis Regresi Linier Ganda

Teknik analisis data untuk menjawab rumusan masalah nomor 3 yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier ganda, untuk mengetahui pengaruh antara kedua variabel bebas yaitu iklim sekolah (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Adapun langkah-langkah pengambilan keputusan output SPSS berdasarkan pendapat V. Wiratna Sujarweti adalah sebagai berikut:

1) Cara 1: jika Sig > 0,05 maka H_0 diterima dan jika Sig < 0,05 maka H_0 ditolak.

⁷³ C.Trihendradi, *Langkah Praktis Menguasai Statistik untuk Ilmu Sosial Kesehatan- Konsep & Penerapannya Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: Andi, 2013), 168.

2) Cara 2: jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.⁷⁴



⁷⁴ C.Trihendradi, *Langkah Praktis Menguasai.....*, 169-171.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat SMA Negeri 2 Madiun

Masyarakat Madiun pada masa perjuangan kemerdekaan, mulai menyadari akan pentingnya pendidikan. Akhirnya didirikan sebuah lembaga pendidikan tingkat SLTA yang bernama SMA 2C pada tahun 1951/1952. Namun, sekolah tersebut secara resmi belum mendapatkan pengakuan dari pemerintah. Proses belajar mengajar pada awalnya dilaksanakan di Gedung SGB Negeri yang terletak di Jalan Sumatera No. 13 Madiun pada bulan September 1953. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mengeluarkan Surat Keputusan Penegerian SMA 2C. Dengan demikian, sekolah ini resmi bernama SMA Negeri 2C Madiun, dan pimpinan Kepala Sekolah dijabat oleh Bapak R. Martono Moedigdo.

Selanjutnya, proses belajar mengajar berpindah di Jalan Biliton 24 Madiun yang pada waktu itu juga ditempati oleh SMA Negeri 1B, sehingga siswa-siswi SMA Negeri 2C harus masuk pada siang hari. Pada tahun 1960, SMA Negeri 1B berpindah gedung baru yang berada di Jalan Mastrip, sehingga SMA Negeri 2C menempati gedung di Jalan Biliton 24 untuk kegiatan belajar mengajar. Gedung tersebut sudah berdiri sejak tahun 1930, dan merupakan merupakan asrama transit bagi calon pekerja perkebunan tembakau di Deli, Sumatera Utara. Dan gedung di Jalan Biliton 24 inilah yang digunakan SMA Negeri 2 Madiun sebagai tempat kegiatan belajar mengajar hingga sekarang.

Sejak berdirinya hingga sekarang, SMA Negeri 2 Madiun telah pernah dipimpin oleh:

- a. R. Martono Moedigdo (tahun 1953-1959)
- b. R.M Moch. Sachlan (tahun 1959-1962)

- c. Drs. Imam Soenardji (tahun 1962-1965)
- d. Drs. Arief Soebandi (tahun 1965-1969)
- e. Stans Soeharto, B.A. (tahun 1969-1972)
- f. R.M. Soemarsono (tahun 1972-1978)
- g. R.M. Soerono, B.A. (tahun 1978-1983)
- h. Drs. A. Erry Soegiyanto (tahun 1983-1986)
- i. Drs. Soenarjo (tahun 1986-1992)
- j. Drs. Prasita (tahun 1992-1994)
- k. Drs. Majangkara (tahun 1994-1998)
- l. Drs. A.P. Mulyono, M.M. (tahun 1998-2002)
- m. Drs. Maidi S.H., M.M., M.Pd. (tahun 2002-2002)
- n. Drs. Utomo, M.Pd.(tahun 2002-2006)
- o. Drs. Dimiyati, M.Pd. (tahun 2006-2010)
- p. Drs. Heru Patriawan (tahun 2010-2018)
- q. Drs. Imron Rosyidi, M.Pd (tahun 2018-2018)
- r. Pramuju Budiarto, S.Pd., M.Or. (tahun 2019-sekarang)

2. Letak Geografis SMA Negeri 2 Madiun

SMA Negeri 2 Madiun merupakan salah satu lembaga pendidikan formal di Madiun yang terletak di Jalan Biliton No. 24 Madiun Provinsi Jawa Timur dengan letak geografis pada lintang -7,6216 dan bujur 111,5258. Lokasi SMA Negeri 2 Madiun yang strategis berada di perkotaan, berdekatan dengan Stasiun Kereta Api sehingga mudah dijangkau masyarakat Madiun dan sekitarnya.

3. Visi, Misi, dan Tujuan SMA Negeri 2 Madiun

a. Visi Sekolah

Terwujudnya generasi bangsa yang beriman, bertaqwa, berintelektual, dan berwawasan teknologi, berbudi pekerti luhur serta mampu bersaing di era global.

b. Misi Sekolah

- 1) Melaksanakan program pendidikan penghayatan nilai agama demi terwujudnya keseimbangan imtaq, ilmu dan amal.
- 2) Melaksanakan pendidikan yang mengarah pembentukan pribadi yang berbudi pekerti luhur.
- 3) Pelaksanaan pembelajaran yang efektif dan efisien untuk peningkatan kemampuan intelektual dan kecakapan hidup.
- 4) Pelaksanaan pembelajaran berbasis Teknologi Informasi.
- 5) Pelaksanaan program pembelajaran yang mampu mengaktualisasi jati diri siswa yang unggul dalam bidang akademik dan non akademik.
- 6) Melaksanakan program pembelajaran yang mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas dan mampu bersaing di PTN, dunia usaha dan industri.
- 7) Melaksanakan penerapan manajemen partisipatif dengan melibatkan stake holder seluruh warga sekolah dan terwujudnya lingkungan sekolah yang kondusif dalam upaya peningkatan kualitas hasil pendidikan.

c. Tujuan Sekolah

- 1) Meraih prestasi siswa yang optimal baik akademik maupun non akademik secara konsisten.
- 2) Memenuhi standar isi (kurikulum) baik pemahaman maupun dokumen kurikulum yang adaptif dan proaktif.
- 3) Melaksanakan proses pembelajaran aktif, kreatif dan efektif.
- 4) Membentuk Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang berkualifikasi dan berkompeten.
- 5) Mewujudkan fasilitas, sarana dan prasarana yang memadai.
- 6) Mewujudkan pembiayaan yang cukup sesuai Standar Pendidik.
- 7) Melaksanakan penilaian yang otentik.

- 8) Melaksanakan sistem pengelolaan yang transparan, akuntabel dan partisipatif
- 9) Membentuk lingkungan sekolah yang bersih, asri, dan rindang.

4. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana lembaga pendidikan sangat penting adanya guna memenuhi kebutuhan pendidikan. Dalam proses belajar mengajar guru dan peserta didik sangat membutuhkan sarana maupun prasarana untuk menunjang kegiatan tersebut. Tanpa adanya sarana dan prasarana, proses kegiatan belajar mengajar kurang maksimal. SMA Negeri 2 Madiun memiliki sarana dan prasarana sebagai berikut:

Tabel 4.1

Daftar Sarana dan Prasarana SMA Negeri 2 Madiun

No	Nama Sarana dan Prasarana	Jumlah	Lebar
1	Aula	1	8
2	Gudang	1	5
3	Kamar Mandi Siswa	4	3
4	Kamar Mandi Guru	4	1,5
5	Koperasi Siswa	1	3
6	Laboratorium	5	8-9
7	Laboratorium Bahasa	1	8
8	Laboratorium Biologi	1	8
9	Laboratorium Fisika	1	8
10	Laboratorium Kimia	1	8
11	Lapangan Olah Raga	1	18
12	Mushola	1	10
13	Ruang BK	1	7
14	Ruang Guru	1	8
15	Ruang Kepala Sekolah	1	3,75
16	Ruang Perpustakaan	1	11
17	Ruang Tata Usaha	1	13
18	Ruang Agni	1	4
19	Ruang Disel	1	2
20	Ruang Ibadah Katholik	1	4

21	Ruang Ibadah Kristen	1	4
22	Ruang Konseling	1	3
23	Ruang OSIS	1	3
24	Ruang Pakibraka	1	1
25	Ruang Pecinta Alam	1	3
26	Sanggar Pramuka	1	4
27	UKS	1	8
28	Ruang Kelas	27	8
29	Meja Guru	1	-
30	Kursi Guru	1	-
31	Komputer	3	-
32	Proyektor	16	-
33	Papan Tulis	27	-
34	Lemari	16	-

5. Data Pendidik dan Siswa SMA Negeri 2 Madiun

Jumlah guru dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 2 Madiun pada tahun ajaran 2019/2020 berjumlah 79 orang dengan rincian 64 orang sebagai guru, dan 15 orang sebagai tenaga kependidikan dan karyawan. Dari jumlah tersebut tingkat pendidikannya sudah S1, S2, maupun S3 dan rata-rata sudah menjadi PNS. Sedangkan jumlah siswa SMA Negeri 2 Madiun pada tahun ajaran 2019/2020 secara keseluruhan mencapai 926 siswa. Kelas X sebanyak 312 siswa, kelas XI sebanyak 317 siswa, dan kelas XII sebanyak 292 siswa.

6. Struktur Organisasi SMA Negeri 2 Madiun

Setiap lembaga sekolah maupun organisasi pastinya mempunyai struktur kepengurusan untuk menempati jabatan-jabatan yang ada di dalamnya. Dengan adanya struktur untuk memudahkan atau mengorganisir dalam melaksanakan tugas demi mencapai tujuan organisasi. Berikut ini struktur organisasi di SMA Negeri 2 Madiun:

- a. Kepala Sekolah : Pramujo Budiarto, S.Pd, M.Or
- b. Komite Sekolah : Drs. Maudi, SH, MM
- c. Kepala Tata Usaha : Erik Susilowati, SE
- d. Waka Kurikulum : Suyono, S.Pd, M.Pd
- e. Staf Kurikulum Bid. SKS
dan Pembelajaran : Bekti Patria, DH, S.S, M.Pd
- f. Staf Kurikulum Bid. Penilaian : Ignatia AningM, S.Pd, M.Pd
- g. Waka Kesiswaan : Mustain, S.Pd, M.Pd
- h. Staf Kesiswaan : Suhardi, S.Pd
- i. Waka Sarana Prasarana : Mashudi, S.Pd, M.Pd
- j. Staf Sarana Prasarana : Agus Susilo, S.Pd, M.Pd
- k. Waka Humas : Nanin Kusuma, S.Pd, M.Pd
- l. Koordinator BP/BK : Rini Pujiono, S.Pd
- m. Kepala Perpustakaan : Cori Susilowati, S.E
- n. Kepala Laboratorium : Wiwin Winarni, S.Pd



B. Deskripsi Data

1. Deskripsi Data Iklim Sekolah SMA Negeri 2 Madiun

Deskripsi data tentang skor iklim sekolah SMA Negeri 2 Madiun diperoleh dari skor angket yang dibagikan kepada responden. Objek pada penelitian ini yaitu semua guru SMA Negeri 2 Madiun berjumlah 64 orang. Dalam pengambilan data angket peneliti menggunakan *skala likert* dengan pernyataan positif dan negatif. Dengan analisis ini untuk memperoleh jawaban tentang adakah tingkat iklim sekolah yang baik, sedang, maupun kurang baik menggunakan teknik perhitungan *Mean* dan *Standar Deviasi*. Hasil skor iklim sekolah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Skor Jawaban Angket Iklim Sekolah SMA Negeri 2 Madiun

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	74	1	1,6	1,6	1,6
	80	1	1,6	1,6	3,1
	84	2	3,1	3,1	6,3
	85	1	1,6	1,6	7,8
	86	2	3,1	3,1	10,9
	87	3	4,7	4,7	15,6
	88	4	6,3	6,3	21,9
	89	5	7,8	7,8	29,7
	90	3	4,7	4,7	34,4
	91	8	12,5	12,5	46,9
	92	3	4,7	4,7	51,6
	93	3	4,7	4,7	56,3

94	2	3,1	3,1	59,4
95	2	3,1	3,1	62,5
96	3	4,7	4,7	67,2
99	1	1,6	1,6	68,8
100	2	3,1	3,1	71,9
101	2	3,1	3,1	75,0
102	7	10,9	10,9	85,9
103	4	6,3	6,3	92,2
104	2	3,1	3,1	95,3
105	3	4,7	4,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa perolehan skor variabel iklim sekolah tertinggi bernilai 105 dengan frekuensi 3 orang dan terendah 74 dengan frekuensi 1 orang. Skor hasil angket dapat dilihat pada lampiran 10.

Berdasarkan data di atas, iklim sekolah dapat dikategorikan menjadi tiga tingkatan yaitu iklim sekolah baik, sedang, dan kurang baik. Peneliti menggunakan bantuan SPSS versi 25.0 *for windows* untuk menentukan tingkatan iklim yang baik, sedang maupun kurang baik. Dengan rumus sebagai berikut:

- a. Iklim sekolah baik : $X > \text{Mean} + \text{SD}$
- b. Iklim sekolah sedang : $\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD}$
- c. Iklim sekolah kurang baik : $X < \text{Mean} - \text{SD}$

Tabel 4.3
Statistik Deskriptif Variabel Iklim Sekolah
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Iklm Sekolah	64	74	105	93,84	,877	7,013
Valid N (listwise)	64					

Sumber: *Output SPSS versi 25.0 for windows*

Dari tabel di atas dapat diperoleh mean sebesar 93,84 dengan nilai *standar deviasi* sebesar 7,013 nilai terendah 74 dan nilai tertinggi 105. Perhitungannya sebagai berikut:

- a. Iklim sekolah baik : $X > 100,85$
- b. Iklim sekolah sedang : $86,82 \leq X \leq 100,85$
- c. Iklim sekolah kurang baik : $X < 86,82$

Iklm sekolah SMA Negeri 2 Madiun dapat dikategorikan baik apabila skor lebih dari 100,85. Sedangkan kategori sedang skor antara 86,82 – 100,85 dan kategori kurang baik dengan skor 86,82. Hasil presentase dan kategori secara rinci dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4

Presentase dan Kategorisasi Variabel Iklim Sekolah

No	Nilai	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	>100,85	20	31,1%	Baik

2	86,82 – 100,85	39	61%	Sedang
3	< 86,82	5	7,9%	Kurang Baik

Dapat diketahui dari tingkatan tersebut bahwa sebanyak 20 guru dengan presentase 31,1% termasuk kategori baik, sedangkan 39 guru dengan presentase 61% termasuk kategori sedang, dan 5 guru lainnya dengan presentase 7,9% termasuk dalam kategori kurang baik. Dengan demikian iklim sekolah di SMA Negeri 2 Madiun dikategorikan sedang dengan 39 responden.

2. Deskripsi Data Disiplin Kerja SMA Negeri 2 Madiun

Deskripsi data tentang skor disiplin kerja SMA Negeri 2 Madiun diperoleh dari skor angket yang dibagikan kepada responden. Objek pada penelitian ini yaitu semua guru SMA Negeri 2 Madiun berjumlah 64 orang. Dalam pengambilan data angket peneliti menggunakan *skala likert* dengan pernyataan positif dan negatif. Dengan analisis ini untuk memperoleh jawaban tentang adakah tingkat disiplin kerja yang baik, sedang, maupun kurang baik menggunakan teknik perhitungan *Mean* dan *Standar Deviasi*. Hasil skor disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5

Skor Jawaban Angket Disiplin Kerja SMA Negeri 2 Madiun

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	78	1	1,6	1,6	1,6
	80	1	1,6	1,6	3,1
	81	2	3,1	3,1	6,3
	83	1	1,6	1,6	7,8
	84	4	6,3	6,3	14,1

85	5	7,8	7,8	21,9
86	5	7,8	7,8	29,7
87	5	7,8	7,8	37,5
88	5	7,8	7,8	45,3
89	3	4,7	4,7	50,0
90	3	4,7	4,7	54,7
91	4	6,3	6,3	60,9
92	2	3,1	3,1	64,1
93	3	4,7	4,7	68,8
94	1	1,6	1,6	70,3
97	5	7,8	7,8	78,1
98	1	1,6	1,6	79,7
99	1	1,6	1,6	81,3
100	2	3,1	3,1	84,4
101	7	10,9	10,9	95,3
103	3	4,7	4,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa perolehan skor variabel disiplin kerja tertinggi bernilai 103 dengan frekuensi 3 orang dan terendah 79 dengan frekuensi 1 orang. Skor hasil angket dapat dilihat pada lampiran 11.

Berdasarkan data di atas, disiplin kerja dapat dikategorikan menjadi tiga tingkatan yaitu disiplin kerja baik, sedang, dan kurang baik. Peneliti menggunakan bantuan SPSS versi 25.0 *for windows* untuk menentukan tingkatan disiplin kerja yang baik, sedang maupun kurang baik. Dengan rumus sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja baik : $X > \text{Mean} + \text{SD}$

- b. Disiplin kerja sedang : $\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD}$
- c. Disiplin kerja kurang baik : $X < \text{Mean} - \text{SD}$

Tabel 4.6

Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Disiplin Kerja	64	78	103	91,02	,834	6,673
Valid N (listwise)	64					

Sumber: *Output SPSS versi 25.0 for windows*

Dari tabel di atas dapat diperoleh *mean* sebesar 91,02 dengan nilai *standar deviasi* sebesar 6,673 nilai terendah 78 dan nilai tertinggi 103. Perhitungannya sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja baik : $X > 97,69$
- b. Disiplin kerja sedang : $84,34 \leq X \leq 97,69$
- c. Disiplin kerja kurang baik : $X < 84,34$

Disiplin kerja SMA Negeri 2 Madiun dapat dikategorikan baik apabila skor lebih dari 97,69. Sedangkan kategori sedang skor antara 84,34 – 97,69 dan kategori kurang baik dengan skor 84,34. Hasil presentase dan kategori secara rinci dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7

Presentase dan Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja

No	Nilai	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	> 97,69	19	29,5%	Baik
2	84,34 – 97,69	40	62,6%	Sedang
3	< 84,34	5	7,9%	Kurang Baik

Dapat diketahui dari tingkatan tersebut bahwa sebanyak 19 guru dengan presentase 29,5% termasuk kategori baik, sedangkan 40 guru dengan presentase 62,6% termasuk kategori sedang, dan 5 guru lainnya dengan presentase 7,9% termasuk dalam kategori kurang baik. Dengan demikian disiplin kerja di SMA Negeri 2 Madiun dikategorikan sedang dengan 40 responden.

3. Deskripsi Data Kinerja Guru SMA Negeri 2 Madiun

Deskripsi data tentang skor kinerja guru SMA Negeri 2 Madiun diperoleh dari skor angket yang dibagikan kepada responden. Objek pada penelitian ini yaitu semua guru SMA Negeri 2 Madiun berjumlah 64 orang. Dalam pengambilan data angket peneliti menggunakan *skala likert* dengan pernyataan positif dan negatif. Dengan analisis ini untuk memperoleh jawaban tentang adakah tingkat kinerja guru yang baik, sedang, maupun kurang baik menggunakan teknik perhitungan *Mean* dan *Standar Deviasi*. Hasil skor kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8

Skor Jawaban Angket Kinerja Guru SMA Negeri 2 Madiun

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	54	1	1,6	1,6	1,6

55	1	1,6	1,6	3,1
56	2	3,1	3,1	6,3
58	1	1,6	1,6	7,8
59	1	1,6	1,6	9,4
61	2	3,1	3,1	12,5
62	3	4,7	4,7	17,2
63	3	4,7	4,7	21,9
64	6	9,4	9,4	31,3
65	11	17,2	17,2	48,4
66	1	1,6	1,6	50,0
67	5	7,8	7,8	57,8
68	3	4,7	4,7	62,5
69	8	12,5	12,5	75,0
70	5	7,8	7,8	82,8
71	1	1,6	1,6	84,4
72	1	1,6	1,6	85,9
73	3	4,7	4,7	90,6
74	4	6,3	6,3	96,9
75	1	1,6	1,6	98,4
76	1	1,6	1,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa perolehan skor variabel kinerja guru tertinggi bernilai 76 dengan frekuensi 1 orang dan terendah 54 dengan frekuensi 1 orang. Skor hasil angket dapat dilihat pada lampiran 12.

Berdasarkan data di atas, kinerja guru dapat dikategorikan menjadi tiga tingkatan yaitu kinerja guru baik, sedang, dan kurang baik. Peneliti menggunakan bantuan SPSS versi 25.0 *for windows* untuk menentukan tingkatan kinerja guru sedang maupun kurang baik. Dengan rumus sebagai berikut:

- Kinerja guru baik : $X > \text{Mean} + \text{SD}$
- Kinerja guru sedang : $\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD}$
- Kinerja guru kurang baik : $X < \text{Mean} - \text{SD}$

Tabel 4.9

Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Guru
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Kinerja Guru	64	54	76	66,41	,618	4,946
Valid N (listwise)	64					

Sumber: *Output SPSS versi 25.0 for windows*

Dari tabel di atas dapat diperoleh *mean* sebesar 66,41 dengan nilai *standar deviasi* sebesar 4,946 nilai terendah 54 dan nilai tertinggi 76. Perhitungannya sebagai berikut:

- Kinerja guru baik : $X > 71,35$
- Kinerja guru sedang : $61,46 \leq X \leq 71,35$
- Kinerja guru kurang baik : $X < 61,46$

Kinerja guru SMA Negeri 2 Madiun dapat dikategorikan baik apabila skor lebih dari 71,35. Sedangkan kategori sedang skor antara 61,46 – 71,35 dan kategori kurang

baik dengan skor 61,46. Hasil presentase dan kategori secara rinci dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Presentase dan Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja

No	Nilai	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	> 71,35	11	17,2%	Baik
2	61,46 – 71,35	47	73,5%	Sedang
3	< 61,46	6	9,3%	Kurang Baik

Dapat diketahui dari tingkatan tersebut bahwa sebanyak 11 guru dengan presentase 17,2% termasuk kategori baik, sedangkan 47 guru dengan presentase 73,5% termasuk kategori sedang, dan 6 guru lainnya dengan presentase 9,3% termasuk dalam kategori kurang baik. Dengan demikian kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun dikategorikan sedang dengan 47 responden.

C. Analisis Data

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dari variabel yang diteliti itu normal atau tidak. Peneliti melakukan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan SPSS versi 25.0 for windows. Untuk mengetahui hasilnya, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11

Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	64

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,72726005
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,053
	Positive	,047
	Negative	-,053
Test Statistic		,053
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: *Output SPSS versi 25.0 for windows*

Berdasarkan perhitungan uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov*, jika distribusi data dikatakan normal, maka probabilitas hasil hitungan $> 0,05$. Distribusi data dikatakan tidak normal jika probabilitas hasil hitungan $<$ dari $0,05$. Dari perhitungan tersebut diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi dengan normal.

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Analisis regresi tidak dapat dilanjutkan jika antara dua variabel tidak linier. Peneliti menguji menggunakan bantuan SPSS versi 25.0 for windows, jika nilai signifikansi pada *deviation from linearty* $> 0,05$ artinya dua variabel tersebut dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linier. Untuk mengetahui hasil lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12

Uji Linieritas Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Between (Combined)	911,965	21	43,427	2,898	,002

Iklim Sekolah	Groups	Linearity	560,698	1	560,698	37,411	,000
		Deviation from Linearity	351,267	20	17,563	1,172	,323
	Within Groups		629,473	42	14,987		
	Total		1541,437	63			

Sumber: Output SPSS versi 25.0 for windows

Berdasarkan uji linieritas di atas diperoleh nilai signifikansi $> \alpha$ ($0,323 > 0,05$) yang artinya antara variabel iklim sekolah dengan kinerja guru secara signifikan terdapat hubungan yang linier.

Tabel 4.13

Uji Linieritas Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between Groups	(Combined)	1010,197	20	50,510	4,088	,000
		Linearity	632,140	1	632,140	51,167	,000
Disiplin Kerja	Within Groups	Deviation from Linearity	378,057	19	19,898	1,611	,097
			531,240	43	12,354		
		Total	1541,438	63			

Sumber: Output SPSS versi 25.0 for windows

Berdasarkan uji linieritas di atas diperoleh nilai signifikansi $> \alpha$ ($0,097 > 0,05$) yang artinya antara variabel disiplin kerja dan kinerja guru secara signifikan terdapat hubungan yang linier.

c. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya interkorelasi atau kolineritas antar variabel bebas. Dapat dikatakan model regresi baik, apabila tidak terjadi korelasi yang terlalu tinggi di antara variabel bebas. Peneliti menguji menggunakan bantuan SPSS versi 25.0 *for windows*. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas dapat melihat hasil nilai VIF jika kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1. Untuk mengetahui hasil lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14

Uji Multikolinieritas Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Coefficient Correlations^a

Model		Disiplin Kerja	Iklim Sekolah
1	Correlations		
	Disiplin Kerja	1,000	-,804
	Iklim Sekolah	-,804	1,000
	Covariances		
	Disiplin Kerja	,014	-,011
	Iklim Sekolah	-,011	,013

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: *Output SPSS versi 25.0 for windows*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleran ce	VIF
1	(Constant)	20,209	6,809		2,968	,004		
	Iklim Sekolah	,176	,114	,250	1,541	,128	,354	2,823
	Disiplin Kerja	,326	,120	,440	2,712	,009	,354	2,823

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: *Output SPSS versi 25.0 for windows*

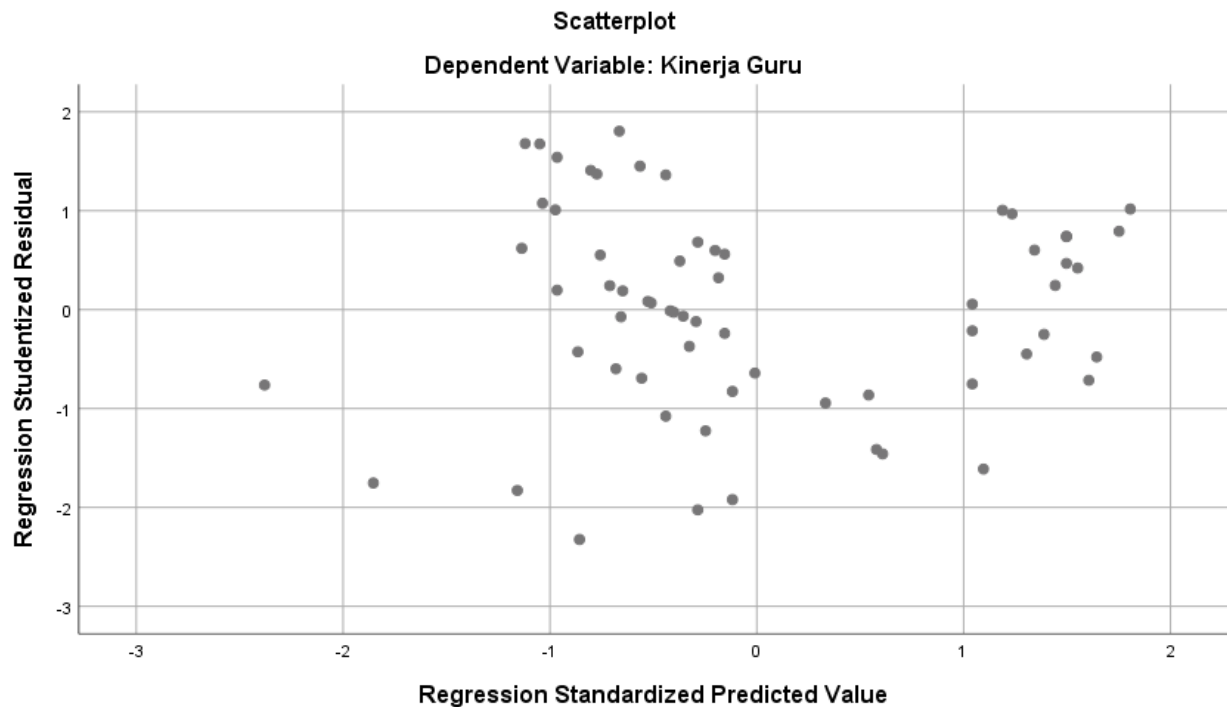
Berdasarkan perhitungan uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Dari output di atas koefisien antar variabel bebas sebesar -0,804 lebih kecil dari 0,60 dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.
- 2) Dengan melihat hasil *tolerance* (α) dan *variance inflation factor* (VIF). Jika menggunakan $\alpha/\text{tolerance} = 10\%$ atau 0,10, maka $VIF = 10$. Dari output besar VIF hitung ($VIF X1 = 2,823$ dan $VIF X2 = 2,823$) $< VIF = 10$ dan semua *tolerance* variabel bebas ($0,354 = 35,4\%$) diatas 10% dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam model regresi. Terdapat persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Peneliti menggunakan bantuan SPSS versi 25.0 *for windows*. Dalam pengujian ini dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila

titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah maupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. Untuk mengetahui hasil lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: *Output SPSS versi 25.0 for windows*

Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar uji di atas, diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah maupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang teratur.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Madiun

Peneliti menggunakan teknik perhitungan linier sederhana dengan bantuan SPSS versi 25.0 *for windows* untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh iklim

sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun. Untuk mengetahui hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

1) Persamaan Regresi Sederhana

Tabel 4.15

Persamaan Regresi Sederhana Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,486	6,724		3,939	,000
	Iklim Sekolah	,425	,071	,603	5,954	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: *Output SPSS versi 25.0 for windows*

Pada tabel *Coefficient*, pada kolom B diperoleh *constant* (a) 26,486 sedangkan nilai iklim sekolah (b) 0,425 sehingga dapat ditulis persamaan regresinya berikut:

$$Y = a + Bx$$

$$= 26,486 + 0,425X$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

X = Variabel independen

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

Dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- a) Nilai konstanta diperoleh 24,486 artinya jika iklim sekolah nilainya 0,425 maka kinerja guru diperoleh sebesar 24,486.
- b) Nilai koefisien regresi variabel iklim sekolah sebesar 0,425 dapat di artikan jika iklim sekolah mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan 0,425 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan antara iklim sekolah dengan kinerja guru, semakin tinggi iklim sekolah maka kinerja guru akan meningkat

2) Uji T (T_{hitung} dan T_{tabel})

Bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis atau jawaban sementara untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun.

Hasil nilai T dari tabel anova diperoleh $T_{hitung} = 3,939 > T_{tabel} = (\alpha/2 : n-k-1 = 0,05/2 : 61 = 1,999)$ sedangkan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_a diterima artinya variabel iklim sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

3) Koefisien Determinasi (R^2) dan Interpretasi

a) Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengolahan data regresi sederhana untuk mengetahui nilai koefisien determinasi (R^2) pada bagian *Model Summary*. Hasil tabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.16

Koefisien Determinasi Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,603 ^a	,364	,353	3,977

a. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah

Sumber: *Output SPSS versi 25.0 for windows*

b) Interpretasi

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi/hubungan R diperoleh 0,603 dan koefisien determinasi hasil dari penguatan R dan besar presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Diperoleh dari output tersebut koefisien R^2 sebesar 0,364 artinya pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun adalah sebesar 36,4% dan 63,6% di pengaruhi oleh faktor lain.

b. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Madiun

Analisis regresi sederhana merupakan teknik perhitungan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun. Peneliti menggunakan SPSS versi 25.0 *for windows*. Untuk mengetahui hasilnya, dapat dilihat pada tabel berikut:

1) Persamaan Regresi Sederhana

Tabel 4.17

Persamaan Regresi Sederhana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,199	6,599		3,516	,001
	Disiplin Kerja	,475	,072	,640	6,565	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: *Output SPSS versi 25.0 for windows*

Pada tabel Coefficient, pada kolom B pada constanta (a) adalah 23,199 sedang nilai disiplin kerja (b) 0,475 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + Bx$$

$$= 23,199 + 0,475X$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen
 X = Variabel independen
 a = Nilai konstanta
 b = Koefisien regresi

Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- a) Nilai konstanta sebesar 23,199 artinya jika disiplin kerja nilainya 0,475 maka kinerja guru nilainya sebesar 23,199.

- b) Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,475 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan 0,475 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru adalah positif, semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja guru semakin meningkat.

2) Uji T (T_{hitung} dan T_{tabel})

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis atau jawaban sementara untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun.

Berdasarkan nilai T dari tabel anova diperoleh $T_{hitung} = 6,565 > T_{tabel} = (= \alpha/2 : n-k-1 = 0,05/2 : 61 = 1,999)$ sedangkan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Dapat disimpulkan H_a diterima terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun.

3) Koefisien Determinasi (R^2) dan Interpretasi

a) Koefisien Determinasi (R^2)

Pada tabel hasil pengolahan data regresi linier sederhana nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel *Model Summary*. Untuk hasil dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.18

Koefisien Determinasi Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,640 ^a	,410	,401	3,830

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: *Output SPSS versi 25.0 for windows*

b) Interpretasi

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi/hubungan R diperoleh 0,640 dan koefisien determinasi hasil dari penguatan R dan besar presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Diperoleh dari *output* tersebut koefisien R^2 sebesar 0,410 artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun adalah sebesar 41,0% dan 59% di pengaruhi oleh faktor lain.

c) Analisis Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Madiun

Teknik perhitungan linier ganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh iklim sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun, peneliti menggunakan bantuan SPSS versi 25.0 *for windows*. Untuk melihat hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

1) Persamaan Regresi Ganda

Tabel 4.19

Persamaan Regresi Ganda Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,209	6,809		2,968	,004
	Iklim Sekolah	,176	,114	,250	1,541	,128
	Disiplin Kerja	,326	,120	,440	2,712	,009

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: *Output SPSS versi 25.0 for windows*

Pada tabel *Coefficient*, pada kolom B pada *constant* (a) 20,209 nilai iklim sekolah (b₁) 0,176 nilai disiplin kerja (b₂) 0,326 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + b_1X + b_2X$$

$$= 20,209 + 0,176X + 0,326X$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

X = Variabel independen

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- a) Nilai konstanta sebesar 20,209 artinya jika iklim sekolah dan disiplin kerja nilainya 0,176 dan 0,326 maka kinerja guru nilainya sebesar 20,209.
- b) Nilai koefisien regresi variabel iklim sekolah dan disiplin kerja sebesar 0,176 dan 0,326 artinya jika iklim sekolah dan apabila terdapat kenaikan satu satuan pada disiplin kerja, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan 0,176 dan 0,326 satuan. Koefisien bernilai positif artinya hubungan antara iklim sekolah dan disiplin kerja dengan kinerja guru adalah positif, artinya semakin tinggi iklim sekolah dan disiplin kerja maka kinerja guru semakin meningkat.

2) Uji F (F_{hitung} dan F_{tabel})

Untuk mengetahui apakah antara variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen maka peneliti menggunakan Uji F. Untuk mengetahui hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20

Uji F Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	666,212	2	333,106	23,216	,000 ^b
	Residual	875,225	61	14,348		
	Total	1541,438	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Iklim Sekolah

Sumber: *Output SPSS versi 25.0 for windows*

Hipotesis:

H₀ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun.

Berdasarkan nilai F dari tabel anova diperoleh $F_{hitung} = 23,216 > F_{tabel} = 3,15$ sedangkan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian disimpulkan H_0 ditolak yang berarti H_a diterima artinya ada pengaruh secara bersama-sama iklim sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun.

3) Koefisien Determinasi (R²) dan Interpretasi

a) Koefisien Determinasi

Pada pengolahan data regresi linier ganda dapat diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) bagian *Model Summary*. Untuk mengetahui hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21

Koefisien Determinasi Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,657 ^a	,432	,414	3,788

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Iklim Sekolah

Sumber: *Output SPSS versi 25.0 for windows*

b) Interpretasi

Tabel di atas dapat diperoleh besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu 0,657 dan dijelaskan koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguatan R , besar presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari output tersebut diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,432 yang artinya bahwa pengaruh iklim sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun adalah sebesar 43,2% dan 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

D. Interpretasi dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilihat keadaan sebenarnya mengenai pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun, serta pengaruh iklim sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun. variabel bebas dalam penelitian ini adalah iklim sekolah dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru. Berdasarkan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Madiun

Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana mengenai iklim sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa $T_{hitung} (3,939) > T_{tabel} (1,999)$ sehingga H_0 ditolak. Besar koefisien determinasi (R^2) 0,364 artinya iklim sekolah berpengaruh sebesar 36,4% terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun, sedangkan 63,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Iklim sekolah SMA Negeri 2 Madiun termasuk kategori baik dengan frekuensi sebanyak 20 orang dengan presentase 31,1%, dan dalam kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 39 orang dengan presentase 61%, dan dalam kategori kurang baik dengan frekuensi sebanyak 5 orang dengan presentase 7,9%. Dengan demikian secara

umum dapat dikatakan bahwa iklim sekolah SMA Negeri 2 Madiun dalam kategori sedang sebanyak 39 orang dengan presentase 61%.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Madiun

Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana mengenai disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh $T_{hitung} (6,565) > T_{tabel} (1,999)$ sehingga H_0 ditolak. Besar koefisien determinasi (R^2) 0,410 artinya disiplin kerja berpengaruh sebesar 41,0% terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun, sedangkan 59% dipengaruhi oleh faktor lain.

Disiplin kerja SMA Negeri 2 Madiun termasuk kategori baik dengan frekuensi sebanyak 19 orang dengan presentase 29,5%, dan dalam kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 40 orang dengan presentase 62,6%, dan dalam kategori kurang baik dengan frekuensi sebanyak 5 orang dengan presentase 7,9%. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa disiplin kerja SMA Negeri 2 Madiun dalam kategori sedang sebanyak 40 orang dengan presentase 62,6%.

3. Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Madiun

Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana mengenai iklim sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh $F_{hitung} (23,216) > F_{tabel} (1,999)$ sehingga H_0 ditolak. Besar koefisien determinasi (R^2) 0,432 artinya iklim sekolah dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 43,2% terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun, sedangkan 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kinerja guru SMA Negeri 2 Madiun dalam kategori baik dengan frekuensi sebanyak 11 orang dengan presentase 17,2%, dan dalam kategori sedang dengan frekuensi 47 orang dengan presentase 73,5%, dan dalam kategori kurang baik dengan frekuensi sebanyak 6 orang dengan presentase 9,3%. Dengan demikian secara umum

dapat dikatakan bahwa kinerja guru SMA Negeri 2 Madiun dalam kategori sedang sebanyak 47 orang dengan presentase 73,5%.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil uraian data dan analisis data mengenai pengaruh iklim sekolah dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun diperoleh hasil $T_{hitung} (3,939) > T_{tabel} (1,999)$ sehingga H_0 ditolak artinya iklim sekolah (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri 2 Madiun. Besar koefisien determinasi (R^2) di atas, didapatkan nilai sebesar 36,4%, dan sisanya 63,6% dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Madiun diperoleh $T_{hitung} (6,565) > T_{tabel} (1,999)$ sehingga H_0 ditolak artinya disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri 2 Madiun. Kemudian diperoleh koefisien determinasi (R^2) di atas, didapatkan nilai sebesar 41,0%, dan sisanya 59% dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara iklim sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Madiun diperoleh $F_{hitung} (23,216) > F_{tabel} (1,999)$ maka H_0 ditolak artinya iklim sekolah (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri 2 Madiun. Kemudian diperoleh koefisien determinasi (R^2) di atas, didapatkan nilai sebesar 43,2%, dan sisanya 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan kepala sekolah, guru, dapat menciptakan iklim sekolah yang kondusif, karena iklim sendiri memberikan pengaruh terhadap kinerja guru yang nantinya membentuk Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Selain itu, perlu meningkatkan disiplin kerja, karena disiplin sangat penting dalam melaksanakan tugas untuk mencapai target-target yang harus dipenuhi.

2. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan guru dapat meningkatkan kinerjanya di sekolah baik tugas pokok maupun tugas tambahan/administrasi sehingga dalam pelaksanaan program sekolah dapat profesional.

3. Bagi Peneliti Berikutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan variabel yang sama, dapat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru karena tidak hanya dipengaruhi dua variabel saja, tetapi masih banyak variabel lain yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam SPSS*.
- Indonesia Inside, Rendahnya kualitas guru jadi tantangan Indonesia hadapi revolusi industri 4.0, (Online), <https://indonesiainside.id/news/humaniora/2020/01/05/rendahnya-kualitas-guru-jadi-tantangan-indonesia-hadapi-revolusi-industri-4-0> di akses pada_Rabu, 2 November 2020.
- Karwati, Euis dan Donni Juni Priansa. *Manajemen Kelas*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Kompri. *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Liliweri, Alo. *Sosiologi Dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.
- Madjid, Abd. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru, 2016.
- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Mulyasa, E. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: 2009.
- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008.
- Naim, Ngainun. *Character Building: Optimalisasi Peran Pendidikan dalam Pengembangan Ilmu dan Pembentukan Karakter Bangsa*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Prasetio, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Grafindo Persada, 2013.
- Priansa, Donni Juni. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sagala, Syaiful. *Budaya Dan Reinventing Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2008.

- Saondi, Ondi dan Aris Suherman. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Refika Aditama, 2010.
- Sarmanu. *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Statistik*. Surabaya: Airlangga University Press, 2017.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitati: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*, 17.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sugiono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suharsaputra, Uhar. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama, 2013.
- Suharsaputra, Uhar. *Menjadi Guru Berkarakter*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2013.
- Sunyoto, Danang. *Praktik SPSS untuk Kasus*. Yogyakarta: Nuha Medika, 2011.
- Supardi. *Sekolah Efektif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Trihendradi, C. *Langkah Praktis Menguasai Statistik untuk Ilmu Sosial Kesehatan- Konsep & Penerapannya Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi, 2013.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Utari, Kania Teja dan Rasto, "Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol. 4 No.2 (Juli 2019), 239.
- Widyaningrum, Retno. *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2017.
- Wiyani, Novan Ardy. *Manajemen Kelas: Teori dan Aplikasi untuk Menciptakan Kelas yang Kondusif*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.
- Wulansari, Andhita Dessy. *Aplikasi Statistik Parametrik dalam Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Felisha, 2016.
- Yusuf, Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana, 2014.