

**PENGARUH IKLIM KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA
MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MTS SE-KECAMATAN
SLAHUNG**

TESIS



Oleh:

**SHOLAHUDDIN AFIF FANANI
NIM 502190038**

**PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2022**

PENGARUH IKLIM KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA
MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MTS SE-KECAMATAN
SLAHUNG.

ABSTRAK

Guru memberikan peran paling penting dalam sistem pendidikan untuk meningkatkan pembelajaran siswa yang penting bagi kesuksesan masa depan mereka. Kinerja guru memiliki pengaruh langsung terhadap pembelajaran siswa dan kemajuan siswa adalah standar yang digunakan untuk menilai kinerja guru. Kinerja guru dapat dilihat dari apa yang dilakukannya tersebut dalam kerjanya, yakni bagaimana guru melakukan pekerjaan atau unjuk kerjanya

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Slahung, (2) mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Slahung, (3) mengetahui pengaruh iklim kerja dan gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Slahung.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang. Pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Analisa data dengan menggunakan hasil uji dan regresi berganda.

Hasil penelitian Variabel iklim kerja di MTs Kecamatan Slahung secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Mts. Kecamatan Slahung. Hal tersebut berdasarkan hasil analisis uji t yang telah dilakukan. Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,579 dengan nilai sig. sebesar 0,011. Nilai tersebut lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai t tabel yang bernilai 1,661. Variabel kepemimpinan tidak mempengaruhi secara parsial kinerja guru MTs se-Kecamatan Slahung. Dari hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 1,620, apabila dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,661, nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,620 < 1,661$) sehingga hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Gaya kepemimpinan kepala sekolah Mts di Kecamatan slahung ponorogo tidak mempengaruhi kinerja guru. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel iklim kerja dan gaya kepemimpinan terhadap variabelkinerja guru MTs Kecamatan Slahung Ponorogo. Hal tersebut berdasarkan hasil analisis uji F yang telah dilakukan, diperoleh nilai F hitung>F tabel ($4,055 > 3,09$) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi bahwa variabel independen (iklim kerja dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel kinerja guru MTs Kecamatan Slahung Ponorogo.

THE INFLUENCE OF WORK CLIMATE AND LEADERSHIP STYLE OF MADRASAH PRINCIPALS ON TEACHER PERFORMANCE IN MTS IN SLAHUNG DISTRICT.

ABSTRACT

Teachers provide the most important role in the education system to enhance student learning which is essential for their future success. Teacher performance has a direct influence on student learning and student progress is the standard used to assess teacher performance. The teacher's performance can be seen from what he does in his work, namely how the teacher does his job or performance

This study aims to (1) determine the effect of work climate on teacher performance in MTs in Slahung sub-district (2) determine the effect of the leadership style of madrasah principals on teacher performance in MTs throughout Slahung sub-district (3) determine the effect of work climate and leadership style on madrasah principals simultaneously on the performance of teachers in MTs in Slahung District.

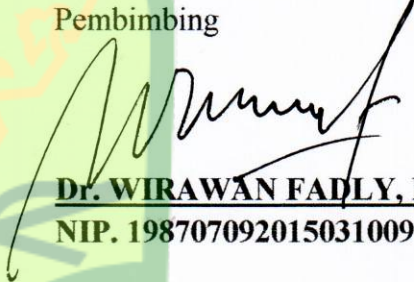
This type of research is descriptive quantitative. The sample in this study was 100 people. Collecting data using a questionnaire or questionnaire. Data analysis using test results and multiple regression. The results of the study The leadership variable did not partially affect the performance of MTs teachers in Slahung District.

From the analysis results, the t-count value is 1.620, when compared with the t-table value of 1.661, the t-count value is smaller than the t-table ($1.620 < 1.661$) so that the hypothesis in this study is rejected. The leadership style of the Mts principal in Slahung Ponorogo sub-district does not affect teacher performance. The work climate variable at MTs Slahung District partially significantly influences the performance of Mts teachers. Slahung District. This is based on the results of the t-test analysis that has been carried out. Obtained the value of t count of 2,579 with a sig value. of 0.011. This value is greater when compared to the t table value which is 1.661. Simultaneously there is a significant effect of the work climate and leadership style variables on the teacher performance variables at MTs Slahung Ponorogo District. This is based on the results of the F test analysis that has been carried out, obtained the value of F arithmetic $>$ F table ($4.055 > 3.09$), the regression model can be used to predict that the independent variables (work climate and leadership style) on the performance variables of MTs teachers in Slahung Ponorogo District.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam dalam proses bimbingan intensif terhadap tesis yang ditulis oleh **Sholahuddin Afif Fanani** , NIM **502190038** dengan judul **“Pengaruh Iklim Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs Se-Kecamatan Slahung”** maka tesis ini sudah dipandang layak diajukan dalam agenda ujian tesis pada sidang Majelis *Munaaqashah* Tesis.

Ponorogo, 28 Oktober 2022
Pembimbing



Dr. WIRAWAN FADLY, M.Pd
NIP. 198707092015031009





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

Terakreditasi B Sesuai SK BAN-PT Nomor 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016

Alamat: Jln. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 461893

Website: www.iainponorogo.ac.id Email: pascasarjana_stainponorogo.ac.id

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh **Sholahuddin Afif Fanani**, NIM 502190038, Program Magister Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dengan judul: *“Pengaruh Iklim Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MTs Se-Kecamatan Slahung ”* telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis *Munawashah* Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada Hari **Kamis, 10 November 2022** dan dinyatakan **LULUS**.

Dewan Penguji

No	Nama Penguji	Tanda tangan	Tanggal
1.	Dr. Sugiyar. M.Pd.I NIP. 197402092006041001 Ketua Sidang		17/11/2022
2.	Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si NIP. 198312192009122003 Penguji Utama		17/11/2022
3.	Dr. Wirawan Fadly, M.Pd NIP. 198707092015031009 Anggota Penguji		17/11/2022

Ponorogo, 10 November 2022

Direktur Pascasarjana,



Dr. Muh. Tasrif, M.Ag.
NIP. 197401081999031001

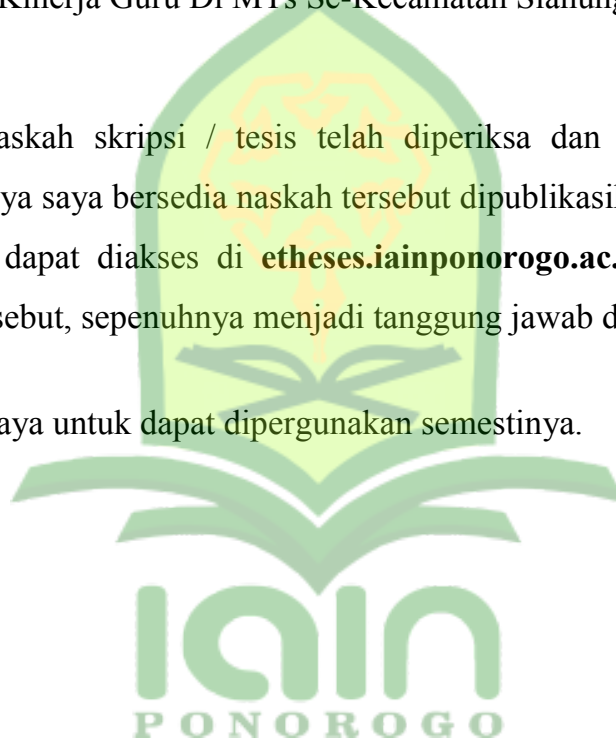
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sholahuddin Afif Fanani
NIM : 502190038
Fakultas : Pasca Sarjana
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh Iklim Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Di MTs Se-Kecamatan Slahung

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 dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.



Ponorogo, 17 November 2030

Penulis

Sholahuddin Afif Fanani

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya **Sholahuddin Afif Fanani**, NIM 502190038, Program Magister Program Studi **Manajemen Pendidikan Islam** menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul: *“Pengaruh Iklim Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs Se-Kecamatan Slahung”* ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk di mana tiap-tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiarasi, saya bersedia mempertanggung jawabkannya secara akademik dan secara hukum.



Ponorogo, 28 Oktober 2022
Pembuat Pernyataan,



Sholahuddin Afif Fanani
NIM 502190038

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru memiliki peran paling penting dalam sistem pendidikan untuk meningkatkan pembelajaran siswa yang, guru berperan penting bagi kesuksesan masa depan siswa. Kinerja guru memiliki pengaruh langsung terhadap pembelajaran siswa dan kemajuan siswa, adapun standar yang digunakan untuk menilai kinerja guru adalah istilah yang telah didefinisikan oleh peneliti, hal tersebut berbeda secara tema tetapi utamanya adalah pencapaian atau pelaksanaan tugas yang diberikan kepada guru. Kinerja guru dimaknai sebagai tugas guru pada periode tertentu dalam sistem sekolah untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja guru ditentukan oleh tingkat partisipasi pekerjaan dalam menjalankan organisasi sehari-hari¹

Guru tidak semata-mata berperan sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai, sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar, dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut lebih profesional

¹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 34.

dalam menjalankan tugasnya.²

Kinerja guru dapat dilihat dari apa yang dilakukannya tersebut dalam kerjanya, yakni bagaimana guru melakukan pekerjaan atau unjuk kerjanya. Kinerja (*performance*) merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengekspresian seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang, serta menuntut adanya kepemilikan yang penuh dan menyeluruh. Dengan demikian, munculnya kinerja seseorang merupakan akibat dari adanya suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan profesi dan job description individu yang bersangkutan³

Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh sekolah. Maka dalam hal ini dinyatakan kinerja guru dapat mendorong semangat para guru, oleh sebab itu dari itu sekolah harus selalu berusaha memperhatikan gurunya agar kinerja guru berjalan dengan baik tanpa kendala. Dalam mendapat kinerja guru yang baik, ada berapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan

² Siti, dan Samhana, Zainina Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3 (2), 2020, 21.

³ Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), 56.

tugasnya.⁴

Permasalahan kinerja guru dapat dilihat dari kurang optimalnya guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar yaitu kurang maksimal dalam mempersiapkan Rencana Pembelajaran, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber belajar, memahami landasan kependidikan, melaksanakan program BP/BK, melaksanakan evaluasi pembelajaran.⁵

Faktor pertama yang diasumsikan mempengaruhi kinerja guru adalah Iklim kerja. Dalam proses pembelajaran di sekolah, iklim kerja di sekolah sangat di perlukan bagi guru untuk melaksanakan pembelajaran di sekolah. Iklim kerja di sekolah adalah suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan. Freiberg menegaskan bahwa iklim kerja yang sehat disuatu sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap proses kegiatan belajar mengajar (KBM) yang efektif.⁶ Menurut Tagiuri dan Litwin iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan kualitas kinerja dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.⁷

⁴ Prawirosentono, S., *MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan"* (Yogyakarta : BPFE, 2018), 13.

⁵ Barnawi & M. Arifin. *Manajemen Sarana Dan Prasarana Sekolah* (Jogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012). 67.

⁶ Paramita, L. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Journal Administrasi Negara*, 5 (3), 2017, 113.

⁷ Wirawan. , *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2017), 34

Supardi mengemukakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi yaitu pada aspek kepemimpinan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah faktor situasional yang terdiri dari : metode kerja, kondisi, desain perlengkapan kerja, dan iklim kerja.⁸

Berdasarkan penelitian Rosa Riansah (2019) dengan judul Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ogan Komering Ulu Timur. Dari hasil perhitungan statistik dengan rumus koefisien korelasi, diketahui bahwa pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja mempunyai hubungan pengaruh yang sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai $r = 0,80$ yang telah di konsultasikan dengan standar konservatif terletak pada $0,800 - 1,000$. Dari hasil Kadar Persentase (%) ini dapat juga menunjukkan adanya pengaruh antara Iklim Kerja terhadap Kinerja, karena hasil persentase yang diperoleh adalah 64% , sedangkan 36% faktor yang tidak diteliti dalam penelitian. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa t hitung sebesar $3,7707$, maka apabila dihubungkan dengan nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95% yang berarti tingkat kesalahan 5% adalah t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,7707 > 1,860$ dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti hipotesis yang diajukan sebelumnya dapat diterima.

Dengan terciptanya iklim kerja di sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik.

⁸ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2013), 50.

Lingkungan sekolah yang baik hendaknya memberikan interaksi yang positif antara guru-guru, peserta didik dan seluruh komponen sekolah, sehingga akan mempermudah untuk mencapai tujuan sekolah yang akan dicapai. Dengan lingkungan yang baik seperti ini, maka akan lebih mempermudah untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru.⁹

Faktor kedua yang diasumsikan mempengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang atau kelompok dengan maksud untuk mencapai satu tujuan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu aktivitas dalam mempengaruhi dan membimbing suatu kelompok dengan segala relevansinya, sehingga tercapailah tujuan kelompok tersebut. Kepemimpinan sangat diperlukan baik dalam pemerintahan, organisasi maupun di sekolah. Kepemimpinan di sekolah ditentukan oleh kepala sekolah selaku manajer di sekolah.¹⁰

Berdasarkan penelitian Yulia Rachmawati (2013) dengan judul Pengaruh gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Hasil uji F diperoleh F hitung = 10,037 dengan nilai sig = 0,03 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan

⁹ Mami, U. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama, 2016), 23.

¹⁰ Agus Jamaludin, Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics*, 3, no. 03, 2017, 78.

hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepalasekolah terhadap kinerja guru sebesar 15,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain. Berdasarkan hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di SMK SANDIKTA Bekasi Jawa Barat.

Gaya pemimpin adalah cara mengelola sekolah, menghimpun, memanfaatkan dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan tertentu. Kualitas pendidikan yang diterima di sekolah akan menghasilkan kualitas belajar sebagai produk dari keefektifan manajerial kepala sekolah, yang didukung oleh guru dan staf sekolah lainnya sebagai cermin dari keefektifan sekolah dan keberhasilan sekolah. Dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik, maka akan mampu mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Sehingga kualitas pendidikan di sekolah akan lebih baik. Jadi peran kepemimpinan kepala sekolah sangatlah diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.¹¹

Kecamatan Slahung adalah sebuah kecamatan yang ada di kota Ponorogo dengan jumlah 6 Madrasah Tsanawiyah yang tersebar di seluruh kecamatan. Madrasah Tsanawiyah itu adalah MTs Al-Hasanah, MTs Al-Istiqomah, MTs Arrisalah, MTs Darul Fattah, MTs Diponegoro, MTs

¹¹ Novia Fauziyah, Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi / Akuntansi di SMA Negeri Se-kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal* Vol 1 No 2, 2015, 51.

Miftahussalam.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pengawas sekolah Kecamatan Slahung diperoleh keterangan terdapat perbedaan kinerja guru di MTs di kecamatan Slahung. Pada saat audit mutu guru yang dilakukan oleh pengawas sekolah terdapat guru dengan kinerja yang sangat baik, baik, kurang dan sangat kurang. Kondisi ini menimbulkan perbedaan hasil dalam pembelajaran.¹²

Berdasarkan data dan teori di atas, peneliti akan meneliti dua faktor yang diasumsikan mempengaruhi kinerja guru. Peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MTs Se-Kecamatan Slahung.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Slahung?
2. Apakah gaya kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Slahung?
3. Apakah iklim kerja dan gaya kepemimpinan kepala madrasah secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan

¹² Makurroji, “Penilaian Kinerja guru MTs se Kecamatan Slahung”, *Wawancara* , Ruang KKG Kecamatan Slahung, tanggal 15 September 2022, Pkl 12.10 Wib.

Slahung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Slahung.
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Slahung.
3. Mengetahui pengaruh iklim kerja dan gaya kepemimpinan kepala madrasah secara simultan terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Slahung.

D. Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis dapat menambah pengetahuan tentang hubungan kepemimpinan kepala madrasah dan iklim kerja dengan kinerja guru.
- b. Bagi madrasah, sebagai bahan pertimbangan kepala madrasah, dan para dewan guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas belajar mengajar di MTs Kecamatan Slahung.
- c. Bagi Perguruan Tinggi Penelitian dan pengabdian masyarakat serta menambah informasi bahwa fungsi penelitian di perguruan tinggi harus mampu mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi ke dalam diri sendiri dan menerapkan ditengah-tengah masyarakat.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Konsep Iklim Kerja

a) Pengertian Iklim kerja

Iklim kerja adalah lingkungan tempat kerja. Iklim bisnis mempengaruhi seberapa baik tujuan lembaga terpenuhi karena efisiensi maksimum, produksi dan motivasi karyawan tidak mungkin dilakukan ketika lingkungan kerja buruk. Iklim tempat kerja yang efektif memastikan bahwa karyawan mengetahui dengan jelas tentang tujuan mereka di bidang lembaga yang lebih besar dan tahu persis apa yang diharapkan dari mereka. Dengan cara ini, lembaga dapat berfungsi lebih baik secara keseluruhan untuk memenuhi tujuan mereka.¹³

Pengawasan yang tidak fokus dapat menyebabkan karyawan tidak termotivasi. Pengawasan yang tidak fokus dapat menyebabkan karyawan tidak termotivasi. Dalam iklim kerja yang buruk seperti komunikasi yang tidak efektif dan pengawasan yang tidak fokus, tujuan produktif bisa menjadi tidak jelas. Karyawan mungkin kekurangan minat atau motivasi yang kemungkinan akan menurunkan produktivitas lebih jauh. Bahkan jika karyawan masih produktif, mungkin akan sia-sia jika mereka mengerjakan tugas yang tidak sesuai dengan tujuan

¹³ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. (Jakarta: Penerbit Alfabeta, 2016), 34.

penting lembaga. Dengan cara ini, iklim yang baik adalah iklim yang didukung dan ditingkatkan oleh manajemen yang efektif.¹⁴

Persepsi karyawan mengenai lingkungan kerjanya dalam suatu organisasi disebut iklim kerja menurut. Iklim kerja yang baik dianggap mampu mendorong kelangsungan hidup organisasi. Hal ini akan mendorong karyawan untuk dapat beradaptasi terhadap proses dalam organisasi, dan meningkatkan kemampuan individu, tim, dan setiap pihak yang terlibat dalam organisasi. Iklim kerja juga dapat direpresentasikan sebagai kondisi di mana karyawan merasa aman, tenang, dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya serta dapat meningkatkan motivasi mereka hal tersebut pastinya berdampak pada lingkungan kerja mereka.¹⁵

b) Fungsi Iklim kerja

Untuk mengacu pada pentingnya kinerja guru dalam mengukur produktivitas sekolah, maka dilakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Di antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu: iklim kerja atau lingkungan kerja. Sehingga iklim kerja menjadi salah satu faktor yang perlu dievaluasi. Iklim kerja dan komponen-komponennya dianggap signifikan dalam memprediksi kinerja guru untuk suatu sekolah. Iklim kerja sekolah

¹⁴ Edi, Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 97.

¹⁵ Lika Dora, Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 2016, 56.

kemudian harus menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan oleh sekolah, karena faktor ini secara langsung mempengaruhi dan membentuk lingkungan kerja. Iklim kerja yang positif dan konstruktif merupakan hal yang penting untuk dapat memotivasi iklim kerja yang positif akan mempengaruhi tingginya motivasi kerja, tanggung jawab, komitmen, keterikatan pekerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Singkatnya, iklim kerja yang positif akan lebih berhasil dari waktu ke waktu karena meningkatkan emosi dan kesejahteraan yang positif.¹⁶

Sekolah harus dapat mengevaluasi iklim kerja dan menggunakan pengalaman mereka untuk dapat mengubah dan meningkatkan praktik manajemen, hal tersebut akan memotivasi guru untuk bekerja lebih baik dan terus meningkatkan kinerja mereka. Namun kemudian, penelitian mengenai hubungan antara iklim kerja dan kinerja guru hingga saat ini masih menunjukkan berbagai hasil. Padahal sebagian besar penelitian menunjukkan, bahwa memang ada hubungan antara iklim kerja dengan kinerja guru.¹⁷

Beberapa penelitian menunjukkan sebaliknya menemukan bahwa iklim kerja terdiri dari banyak dimensi. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa dari beberapa dimensi iklim kerja

¹⁶ Dewi Rahayu, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2 (4), 2019, 21.

¹⁷ A, Budianto, Iklim Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai : Studi Pada Perbankan di Wilayah Kabupaten Ciamis. *Jurnal ManagementReview*, Vol 1 Number 1, 2017, 14.

yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru hanya Inovasi. Sedangkan tanggung jawab, penghargaan, serta kejelasan standar tidak berpengaruh signifikan. Kusmaningtyas juga menemukan hasil serupa, bahwa guru kinerja tidak terpengaruh oleh iklim kerja. Studi-studi tersebut menunjukkan bahwa kinerja setiap guru dalam aktivitas kerja sehari-hari sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya tidak dipengaruhi oleh kualitas lingkungan internal, tetapi dipengaruhi oleh perilaku pribadi, seperti yang ditunjukkan oleh karakteristik.¹⁸

c) Tahapan membangun iklim kerja

Berikut adalah enam cara lembaga dapat mengubah iklim tempat kerja menjadi lebih baik:

1. Kejelasan

Sebuah lembaga harus dengan jelas mendefinisikan tujuan dan harapan organisasi untuk tim. Sebagian besar karyawan menghasilkan hasil yang lebih baik dan tidak terlalu stres saat mereka mengerjakan daftar tugas harian mereka jika mereka tahu persis apa yang harus mereka fokuskan dan memiliki tujuan yang jelas. Lembaga harus terbuka tentang apa tujuan organisasi mereka dan apa tanggung jawab untuk setiap karyawan. Karyawan yang dibiarkan untuk mencari tahu sendiri akan kurang termotivasi dalam kebingungan mereka, yang akan menyebabkan pelepasan.

¹⁸ Anto Athoillah, *Dasar-dasar Manajemen* (Jakarta: Pustaka Setia, 2010), 45.

Kurangnya kejelasan juga dapat mengarahkan karyawan untuk fokus pada tugas sederhana dan bernilai rendah yang tidak memberikan manfaat apa pun bagi bisnis.

2. Komitmen

Tim yang berkomitmen akan terikat pada tantangan dan pencapaian proyek, dan mereka akan termotivasi untuk mencatat kesuksesan baru secara teratur. Lembaga yang baik akan memastikan bahwa tujuan, pencapaian, dan masalah tim didiskusikan secara teratur. Diskusi proaktif seperti ini akan memungkinkan tim untuk merasa bersatu, belajar dari kesalahan satu sama lain, dan bekerja menuju tujuan bersama.¹⁹

3. Standar

Saat lembaga menetapkan tujuan untuk tim, dia perlu memastikan bahwa standar yang ditetapkan realistis dan tidak terlalu tinggi. Sehingga akan terus-menerus di luar jangkauan namun tidak begitu mudah untuk terus dipenuhi. Jika tim tidak dibuat untuk mengembangkan kemampuan mereka secara teratur, bisnis akan menderita. Sebuah lembaga yang mencapai keseimbangan yang tepat dalam standar akan membantu menciptakan iklim yang menantang dan menyenangkan di tempat kerja.

¹⁹ Samsul Arifin, . *Leadership Ilmu Dan Seni Kepemimpinan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), 12-14.

4. Tanggung jawab

Lembaga yang baik akan mendelegasikan tanggung jawab dan proyek untuk dimiliki setiap anggota staf, yang memastikan bahwa setiap karyawan akan memiliki kesempatan untuk tumbuh secara profesional. Lembaga harus memiliki kepercayaan diri yang cukup dalam tim mereka untuk memberikan tugas kepada anggota tim lainnya untuk menandatangani proyek tertentu. Ini akan menanamkan rasa memiliki kepada karyawan atas pekerjaan mereka dan mereka akan, pada gilirannya, bersemangat untuk mengambil tugas yang lebih sulit.²⁰

5. Pengakuan

Tidak pernah mengakui kerja keras tim Anda adalah praktik manajemen yang buruk yang akan mengarah pada iklim kerja yang negatif dan karyawan yang tidak bahagia. Tim Anda, tentu saja, harus bekerja keras, tetapi mereka juga pantas mendapatkan pujian karena melampaui dan mendapatkan hasil yang luar biasa. Pujian harus bersifat publik dan pribadi untuk memastikan mereka merasa dihargai. Membagikan pujian secara teratur juga berfungsi sebagai motivator yang hebat bagi tim, jika suatu pekerjaan dilakukan dengan baik, mereka tahu bahwa pekerjaan baik mereka akan diakui.

²⁰ Arif Yusuf Hamali. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke) (Jakarta: PT Buku Seru, 2018), 23-24

6. Kerja tim

Membina iklim kerja tim dan kolaborasi akan sangat membantu dalam menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang positif. Lembaga harus menekankan kepada tim bahwa mereka bekerja menuju satu tujuan bersama untuk mencegah anggota tim bersaing satu sama lain atau beroperasi dalam isolasi.²¹

d) Indikator Iklim Kerja

Iklim kerja seringkali mempengaruhi pola pikir dan pertumbuhan karyawan. Karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang positif, mungkin merasa lebih termotivasi untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi secara konsisten. Mempelajari apa yang melibatkan lingkungan kerja yang positif, dapat membantu meningkatkan kolaborasi dan meningkatkan produktivitas.

Menumbuhkan budaya di mana karyawan merasa aman, nyaman, dan dihargai menghasilkan pekerja yang dapat menjalin hubungan sosial yang lebih baik, menunjukkan empati satu sama lain, berkolaborasi, dan mendorong orang lain. Lingkungan kerja yang positif mengarah pada pertumbuhan tim dan laba yang lebih baik untuk lembaga.

Indikator iklim kerja dalam suatu lembaga adalah:

- 1) Otonomi fleksibilitas,

²¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 13-14.

- 2) Menaruh kepercayaan,
- 3) Simpatik memberi dukungan,
- 4) Jujur,
- 5) Kejelasan tujuan.²²

2. Gaya kepemimpinan

a) Pengertian gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan perilaku yang digunakan oleh para pemimpin untuk memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan pengikut mereka. Gaya kepemimpinan menentukan bagaimana para pemimpin menerapkan rencana dan strategi untuk mencapai tujuan yang diberikan serta memperhitungkan harapan pemangku kepentingan dan kesejahteraan serta kesehatan tim mereka.²³

Gaya kepemimpinan telah dipelajari di berbagai forum untuk menetapkan gaya kepemimpinan yang tepat atau paling efektif yang memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Prinsip utama gaya kepemimpinan yang efektif adalah sejauh mana ia membangun kepercayaan pengikut.

Studi yang dilakukan menunjukkan bahwa pengikut yang percaya pada pemimpin mereka, lebih mungkin untuk mengikuti

²² Benny Usman, Pengaruh Iklim Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol. 8, No.2, 2011, 34.

²³ Siti, Samhana Zainina, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3 (2),2020, 20.

instruksi pemimpin di atas yang diharapkan. Pada gilirannya, mereka akan mencapai tujuan yang ditetapkan serta diizinkan untuk berbicara dengan bebas guna mengungkapkan ide dan saran mereka tentang arah proyek yang ada.²⁴

b) Macam- macam gaya kepemimpinan

1. Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah di mana seorang pemimpin membuat keputusan berdasarkan masukan yang diterima dari anggota tim. Ini adalah gaya kepemimpinan kolaboratif dan konsultatif di mana setiap anggota tim memiliki kesempatan untuk berkontribusi pada arah proyek yang sedang berlangsung. Namun, pemimpin memegang tanggung jawab terakhir untuk membuat keputusan.

Kepemimpinan demokratis adalah salah satu gaya kepemimpinan yang paling populer dan efektif karena kemampuannya untuk memberikan suara kepada karyawan tingkat bawah sehingga sama pentingnya dalam organisasi. Ini adalah gaya yang menyerupai bagaimana keputusan dibuat di ruang rapat perusahaan. Kepemimpinan demokratis dapat berujung pada pemungutan suara untuk mengambil keputusan²⁵

Kepemimpinan demokratis juga melibatkan pendelegasian

²⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada, 2014), 34

²⁵ Usman Dachlan, *Panduan Lengkap Structural Equation Modeling*. In (Semarang: Lentera Ilmu. Lentera Ilmu, 2014), 62.

wewenang kepada orang lain yang menentukan penugasan kerja. Ini memanfaatkan keterampilan dan pengalaman anggota tim dalam melaksanakan tugas. Gaya kepemimpinan demokratis mendorong kreativitas dan keterlibatan anggota tim, yang sering kali mengarah pada kepuasan kerja yang tinggi dan produktivitas yang tinggi. Namun, membangun konsensus di antara anggota tim dapat memakan waktu dan biaya, terutama dalam kasus di mana keputusan perlu dibuat dengan cepat.²⁶

2. Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan otokratis adalah kebalikan langsung dari kepemimpinan demokratis. Dalam hal ini, pemimpin membuat semua keputusan atas nama tim tanpa mengambil masukan atau saran dari mereka. Pemimpin memegang semua wewenang dan tanggung jawab. Mereka memiliki kekuasaan mutlak dan mendikte semua tugas yang harus dilakukan. Tidak ada konsultasi dengan karyawan sebelum keputusan dibuat. Setelah keputusan dibuat, semua orang diharapkan untuk mendukung keputusan yang dibuat oleh pemimpin. Seringkali ada beberapa tingkat ketakutan pemimpin oleh tim.²⁷

Jenis gaya kepemimpinan otokratis bisa sangat mundur

²⁶ Ibid., 64.

²⁷ Herawan, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 1, No. 1, 201, 37.

karena memicu ketidakpuasan karyawan karena sebagian besar keputusan tidak sesuai dengan kepentingan karyawan. Contohnya dapat berupa peningkatan jam kerja sepihak atau perubahan kondisi kerja lainnya yang tidak menguntungkan bagi karyawan tetapi dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan produksi. Tanpa konsultasi karyawan, manajer mungkin tidak sepenuhnya menyadari mengapa produksi tidak meningkat, sehingga terpaksa meningkatkan jam kerja. Hal ini dapat menyebabkan ketidakhadiran terus-menerus dan pergantian karyawan yang tinggi.

Namun, kepemimpinan otokratis dapat menjadi pendekatan yang efektif dalam kasus di mana pemimpin berpengalaman dan berpengetahuan tentang keadaan seputar keputusan yang bersangkutan, dan di mana keputusan perlu dibuat dengan cepat. Ada contoh lain di mana itu juga ideal, seperti ketika keputusan tidak memerlukan masukan tim atau kesepakatan untuk memastikan hasil yang sukses.²⁸

3. Kepemimpinan Laissez-Faire

Kepemimpinan Laissez-faire secara akurat didefinisikan sebagai pendekatan lepas tangan atau pasif terhadap kepemimpinan. Sebaliknya, para pemimpin memberi anggota tim mereka berbagai alat, informasi, dan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaan mereka. Gaya kepemimpinan

²⁸ Ibid., 38.

"biarkan mereka menjadi" mensyaratkan bahwa seorang pemimpin mundur dan membiarkan anggota tim bekerja tanpa pengawasan dan bebas untuk merencanakan, mengatur, membuat keputusan, mengatasi masalah, dan menyelesaikan proyek yang ditugaskan.

Pendekatan kepemimpinan laissez-faire memberdayakan karyawan yang kreatif, terampil, dan memiliki motivasi diri. Tingkat kepercayaan dan kemandirian yang diberikan kepada tim terbukti dapat membangkitkan semangat dan produktivitas serta dapat mengarah pada kepuasan kerja.

Pada saat yang sama, penting untuk menjaga tipe kepemimpinan seperti itu tetap terkendali karena kekacauan dan kebingungan dapat dengan cepat terjadi jika tim tidak terorganisir. Tim dapat berakhir melakukan hal-hal yang sama sekali berbeda dengan apa yang diharapkan pemimpin. Menurut penelitian, kepemimpinan laissez-faire adalah yang paling tidak memuaskan dan paling tidak efektif.

4. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah tentang mengubah bisnis atau kelompok dengan menginspirasi anggota tim untuk terus meningkatkan standar mereka dan mencapai apa yang tidak pernah mereka pikir mampu mereka lakukan. Pemimpin transformasional mengharapkan yang terbaik dari tim mereka dan mendorong mereka secara konsisten hingga pekerjaan, kehidupan, dan bisnis mereka

mengalami transformasi atau peningkatan yang signifikan²⁹

Kepemimpinan transformasional adalah tentang menumbuhkan perubahan dalam organisasi dan orang-orang. Transformasi dilakukan melalui memotivasi anggota tim untuk melampaui zona nyaman mereka dan mencapai lebih dari kemampuan yang mereka rasakan. Agar efektif, pemimpin transformasional harus memiliki tingkat integritas yang tinggi, kecerdasan emosional, visi bersama tentang masa depan, empati, dan keterampilan komunikasi yang baik.

Gaya kepemimpinan seperti itu sering dikaitkan dengan organisasi yang berorientasi pada pertumbuhan tinggi, dan mendorong batas-batas dalam inovasi dan produktivitas. Praktisnya, pemimpin seperti itu cenderung memberi karyawan tugas yang semakin sulit dan tenggat waktu yang semakin ketat seiring berjalannya waktu.³⁰

Namun, para pemimpin transformasional berisiko kehilangan jejak kurva pembelajaran individu, karena beberapa anggota tim mungkin tidak menerima pembinaan dan bimbingan yang tepat untuk melewati tugas-tugas yang menantang. Pada saat yang sama, pemimpin transformasional dapat menghasilkan

²⁹ Hana Mohelska, Organisational Culture And Leadership. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. No. 171, 2015, 77.

³⁰ Agung Roscahyo, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. Vol. 2, No. 12, 2013. 56.

produktivitas dan keterlibatan yang tinggi melalui kepercayaan dan visi bersama antara pemimpin dan karyawan.

5. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional lebih bersifat jangka pendek dan dapat digambarkan sebagai jenis transaksi “memberi dan menerima”. Anggota tim setuju untuk mengikuti pemimpin mereka dalam penerimaan pekerjaan. Oleh karena itu, ini adalah transaksi yang melibatkan pembayaran untuk layanan yang diberikan. Karyawan dihargai untuk pekerjaan yang akan mereka lakukan. Jika Anda memenuhi target tertentu, Anda menerima bonus yang telah dijanjikan. Terutama dalam pekerjaan penjualan dan pemasaran.

Kepemimpinan transaksional menetapkan peran dan tanggung jawab untuk setiap anggota tim dan mendorong pekerjaan untuk diselesaikan sesuai jadwal. Ada contoh di mana program insentif dapat digunakan di atas dan di atas gaji reguler. Selain insentif, ada hukuman yang dikenakan untuk mengatur bagaimana pekerjaan harus dilakukan.³¹

Kepemimpinan transaksional adalah cara memimpin secara langsung yang menghilangkan kebingungan antara pemimpin dan bawahan, dan tugas-tugas dijabarkan dengan jelas oleh pemimpin. Namun, karena lingkungan yang kaku dan ekspektasi langsung, hal itu dapat mengekang kreativitas dan inovasi. Hal ini juga dapat

³¹ Ibid., 57.

menyebabkan kepuasan kerja yang lebih rendah dan pergantian karyawan yang tinggi.

6. Kepemimpinan Birokrasi

Kepemimpinan birokratis adalah tipe kepemimpinan yang “melalui buku”. Proses dan peraturan diikuti sesuai dengan kebijakan tanpa ruang untuk fleksibilitas. Aturan ditetapkan tentang bagaimana pekerjaan harus dilakukan, dan pemimpin birokrasi memastikan bahwa anggota tim mengikuti prosedur ini dengan cermat. Masukan dari karyawan dipertimbangkan oleh pimpinan. Namun, ditolak jika tidak sesuai dengan kebijakan organisasi. Ide-ide baru mengalir dalam tetesan, dan banyak birokrasi hadir. Karakteristik lain adalah struktur otoritas hierarkis yang menyiratkan bahwa kekuasaan mengalir dari atas ke bawah dan ditugaskan ke gelar formal.

Kepemimpinan birokrasi sering diasosiasikan dengan organisasi besar yang “berusia seabad”, di mana kesuksesan datang melalui penerapan praktik-praktik tradisional. Oleh karena itu, mengusulkan strategi baru di organisasi-organisasi ini mendapat perlawanan sengit, terutama jika itu baru dan inovatif. Ide-ide baru dipandang sebagai pemborosan dan tidak efektif, atau bahkan benar-benar berisiko.³²

Meskipun ada lebih sedikit kontrol dan lebih banyak

³² Ria Ni Made Satyawati, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. ISSN: 2302-8556, No. 6.1, 2014, 19

kebebasan dari pada gaya kepemimpinan otokratis, masih belum ada motivasi untuk menjadi inovatif atau bekerja lebih keras. Oleh karena itu, tidak cocok untuk organisasi muda yang ambisius di jalur pertumbuhan. Kepemimpinan birokrasi cocok untuk pekerjaan yang melibatkan risiko keselamatan atau mengelola barang berharga seperti uang atau emas dalam jumlah besar. Ini juga ideal untuk mengelola karyawan yang melakukan pekerjaan rutin.

7. Kepemimpinan yang Melayani

Kepemimpinan yang melayani melibatkan seorang pemimpin yang menjadi pelayan bagi tim terlebih dahulu sebelum menjadi pemimpin. Seorang pemimpin yang melayani berusaha untuk melayani kebutuhan tim mereka di atas kebutuhan mereka sendiri. Ini juga merupakan bentuk memimpin dengan memberi contoh. Pemimpin yang melayani mencoba menemukan cara untuk mengembangkan, mengangkat, dan menginspirasi orang-orang yang mengikuti jejak mereka untuk mencapai hasil terbaik³³

Kepemimpinan yang melayani membutuhkan pemimpin dengan integritas dan kemurahan hati yang tinggi. Ini menciptakan budaya organisasi yang positif dan moral yang tinggi di antara anggota tim. Ini juga menciptakan lingkungan etis yang dicirikan oleh nilai-nilai dan cita-cita yang kuat.

Namun, sarjana lain percaya bahwa kepemimpinan yang

³³ Ibid., 21.

melayani mungkin tidak cocok untuk situasi kompetitif di mana pemimpin lain bersaing dengan pemimpin yang melayani. Pemimpin yang melayani dapat dengan mudah tertinggal dari pemimpin yang lebih ambisius. Gaya kepemimpinan pelayan juga dikritik karena tidak cukup gesit untuk menanggapi tenggat waktu yang ketat dan organisasi atau situasi berkecepatan tinggi.³⁴

c) Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mengacu pada metode dan perilaku seorang pemimpin ketika mengarahkan, memotivasi, dan mengelola orang lain. Gaya kepemimpinan seseorang juga menentukan bagaimana mereka menyusun strategi dan mengimplementasikan rencana sambil memperhitungkan harapan pemangku kepentingan dan kesejahteraan tim mereka.

Mengetahui gaya kepemimpinan sangat penting, karena dapat membantu menentukan bagaimana memengaruhi mereka yang berada di bawah pengaruh langsung. Selalu penting untuk meminta umpan balik dalam memahami apa yang dilakukan, tetapi mengetahui gaya kepemimpinan sebelum meminta umpan balik dapat menjadi titik awal yang membantu. Dengan begitu, ketika menerima pemikiran karyawan junior, dapat secara otomatis memutuskan gaya

³⁴ Soedjono, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 1, 2005, 71.

kepemimpinan mana yang terbaik dan mengadopsi karakteristik gaya tersebut dalam tugas manajemen sehari-hari

Indicator gaya kepemimpinan yang baik dalam sebuah lembaga sebagai berikut:

1. Kemampuan analisis dan mengambil keputusan,
2. Kemampuan memotivasi,
3. Kemampuan komunikasi dan mendengarkan,
4. Kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang sehat,
5. Kemampuan mendelegasikan tugas atau wewenang.³⁵

4. Kinerja Guru

a) Pengertian Kinerja Guru

Guru adalah kekuatan yang mendorong sekolah maju. Maka tidak heran jika kinerja harian tenaga kerja sangat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu sekolah. Agar tetap sukses di pasar saat ini, sekolah harus menemukan cara untuk mempertahankan dan menghasilkan kinerja terbaik dari guru mereka. Hal ini tidak hanya membantu untuk merekrut, mempertahankan, dan mengembangkan talenta terbaik. Tetapi dengan membantu staf untuk tumbuh dalam peran dan tanggung jawab mereka, sekolah dapat membangun jaringan pemimpin masa

³⁵ Ria Ni Made Satyawati, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. ISSN: 2302-8556, No. 6.1, 2014, 45.

depan. Semua berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang. Bekerja untuk meningkatkan kinerja guru adalah proses berkelanjutan yang melibatkan pengukuran, evaluasi, dan perencanaan, tetapi juga merupakan langkah penting untuk mencapai tujuan sekolah.³⁶

Kinerja guru merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan suatu sekolah. Pada dasarnya, sekolah bertujuan untuk mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi faktor terpenting yang perlu diperhatikan. Kinerja guru merupakan bagian penting dari sekolah untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia. Hal ini karena kinerja guru akan berhubungan dengan sebagian atau seluruh tindakan aktivitas guru. Suatu sekolah pada suatu periode dengan mengacu pada beberapa standar seperti proyeksi biaya masa lalu berdasarkan efisiensi, manajemen dan sejenisnya dalam mencapai tujuannya. Kinerja guru didefinisikan sebagai pencapaian pekerjaan seseorang atau sekelompok individu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. setelah mengerahkan upaya yang diperlukan pada pekerjaan terkait.³⁷

Kinerja guru didefinisikan sebagai bagaimana seorang guru memenuhi tugas pekerjaan mereka dan melaksanakan tugas yang

³⁶ Soedjono, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 1, 2005. 18.

³⁷ Benny Usman, Pengaruh Iklim Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol. 8, No.2, 2011, 113.

mereka butuhkan. Ini mengacu pada efektivitas, kualitas, dan efisiensi output mereka. Kinerja juga berkontribusi pada penilaian kami tentang betapa berharganya seorang guru bagi organisasi. Setiap guru merupakan investasi yang serius bagi sebuah perusahaan, sehingga retur yang diberikan oleh setiap guru harus signifikan.

Kinerja guru adalah bagaimana seorang guru memenuhi tugas peran mereka, menyelesaikan tugas yang diperlukan dan berperilaku di tempat kerja. Pengukuran kinerja meliputi kualitas, kuantitas dan efisiensi kerja. Ketika pemimpin memantau kinerja guru, mereka dapat memberikan gambaran tentang bagaimana bisnis berjalan. Ini tidak hanya membantu menyoroti apa yang dapat dilakukan perusahaan saat ini untuk meningkatkan bisnis mereka, tetapi informasi ini juga menjadi masukan bagi rencana pertumbuhan di masa depan.³⁸

Menempatkan fokus pada kinerja guru tidak hanya menguntungkan sekolah. Ini membantu guru untuk mencapai potensi penuh mereka, sementara juga meningkatkan kinerja secara keseluruhan yang dapat memiliki efek positif pada moral dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

b) Pentingnya Kinerja Guru

³⁸ Wirawan, *Budaya Dan Iklim Organisasi : Teori Aplikasi Dan Penelitian*” (Jakarta: Salemba Empat, 2007), 39.

Sekolah membutuhkan guru yang mampu menyelesaikan pekerjaan, karena kinerja guru sangat penting untuk keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Pemimpin bisnis perlu memahami manfaat utama dari kinerja guru, sehingga mereka dapat mengembangkan metode yang konsisten dan objektif untuk mengevaluasi guru. Melakukan hal itu membantu menentukan kekuatan, kelemahan, dan potensi kesenjangan manajerial dalam organisasi bisnis. Meskipun evaluasi kinerja tidak pernah menyenangkan, mereka membantu para pemimpin bisnis menentukan tingkat kinerja untuk setiap guru.³⁹

Salah satu faktor terpenting dalam kinerja guru adalah mencapai tujuan. Guru yang sukses memenuhi tenggat waktu, melakukan penjualan, dan membangun merek melalui interaksi pelanggan yang positif. Ketika guru tidak bekerja secara efektif, konsumen merasa bahwa perusahaan apatis terhadap kebutuhan mereka, dan akan mencari bantuan di tempat lain. Guru yang berkinerja efektif menyelesaikan pekerjaan dengan benar untuk pertama kalinya. Bayangkan jika orang yang membuat laporan pelanggan selalu terlambat menyelesaikannya. Departemen layanan klien akan selalu menunggu, terlihat tidak profesional, dan mungkin tidak kompeten.

³⁹ Arif Yusuf Hamali. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke) (Jakarta: PT Buku Seru, 2018), 23-24

Ketika orang melakukan pekerjaan mereka secara efektif, semangat kerja di kantor mendapat dorongan. Guru yang tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan seperti yang ditunjukkan, dapat menjatuhkan seluruh departemen. Penting untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan energik. Pengembangan lingkungan kerja yang positif dapat dilakukan dengan memberi penghargaan kepada guru yang berkinerja tinggi serta memberikan insentif dan pengakuan kelompok selama rapat. Kantor berkinerja tinggi juga menarik bakat berkualitas dalam perekrutan, karena kantor terasa hidup dan bekerja menuju tujuan.⁴⁰

c) Indikator kinerja guru

Pada dasarnya, kinerja mewakili jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan seseorang dalam waktu tertentu. Kinerja dapat dianggap sebagai pencapaian suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi kebijakan yang berdampak pada tujuan, visi, dan misi organisasi melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan kinerja guru adalah suatu hasil kerja seseorang atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab atau kewenangan masing-masing guru pada periode tertentu.

⁴⁰ Dora, L. Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 2016, 45

Indikator kinerja meliputi kinerja yang berkaitan dengan kriteria kinerja berdasarkan perilaku tertentu yaitu :

1. Kuantitas kerja, adalah hasil kerja yang diperoleh dalam jangka waktu tertentu,
2. Kualitas kerja, adalah kualitas kerja yang diperoleh berdasarkan kesepahaman dan persyaratan kesiapan,
3. Pengetahuan pekerjaan, sejauh mana pengetahuan tentang pekerjaan dan kemampuan yang dibutuhkan,
4. Kreativitas, adalah orisinalitas ide dan tindakan untuk memecahkan masalah yang muncul,
5. Komparatif, adalah kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (antar anggota organisasi).⁴¹

B. Kajian Penelitian Yang Relevan

1. Penelitian deddi hadiawan dengan judul *The Effect Of Work Climate And Work Discipline On Employee Performance (Study On One Of The 3 Star Hotels In Bandung)*. Berdasarkan penelitian dengan menggunakan analisis jalur, dapat diketahui bahwa variabel iklim kerja (X_1) memiliki pengaruh langsung sebesar 24,1%, pengaruh tidak langsung melalui hubungan dengan disiplin kerja (X_2) sebesar 14,3%, pengaruh total sebesar 38,4%. Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh langsung sebesar 15,3%, dan pengaruh tidak langsung melalui

⁴¹ Ibid., 46.

motivasi kerja (X) sebesar 14,3%, pengaruh total sebesar 29,6%. Hasil koefisien korelasi determinasi (R squared) yang dinyatakan dalam persentase menggambarkan kontribusi seluruh variabel independen yaitu motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dalam menentukan variabel kinerja adalah 0,679 atau 67,9% sedangkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja tidak diperiksa ditunjukkan dengan nilai 0,321 atau 32,1%. Kesimpulan dari saran yang dapat dipertimbangkan sehubungan dengan hasil penelitian adalah manajemen harus dapat mempertahankan dan meningkatkan kedua variabel di atas.

2. Penelitian *Siddiq Boy Safitra dengan judul Effect Of Organizational Climate On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable*. Penelitian ini menyajikan bahwa semua data valid dan reliabel. Hasil penelitian ini mendukung empat hipotesis yang diajukan yaitu pertama, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketiga, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan keempat, kepuasan kerja memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, saran yang dapat diberikan adalah perlu adanya keserasian antara keahlian dalam hal ini latar belakang pendidikan dan pekerjaan agar pegawai dapat memaksimalkan keahliannya, mengutamakan manajemen waktu dalam menyelesaikan laporan dan agar konsisten

dengan regulasi khususnya mengenai persyaratan kenaikan pangkat harus diperbaiki. agar lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan promosi yang lebih relevan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai

3. Penelitian Linda Yohanis dengan judul *The Influence of Leadership Style on Employee Performance and Employee Work Motivation at Dr Tadjuddin Chalid Hospital Makassar* . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi atau intervening. Artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai di RS DR Tadjuddin Chalid Makassar.
4. Penelitian Bambang Sunatar dengan judul *Effect of Leadership Style and Employee Competence on Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap perilaku kewargaan organisasional, pengaruh positif yang signifikan antara variabel kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan, pengaruh positif

signifikan antara kompetensi karyawan terhadap organisasi. Citizenship Behavior, Pengaruh Negatif yang Signifikan antara Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan, Pengaruh Positif Yang Signifikan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi oleh Organizational Citizenship Behavior, Dan Pengaruh Positif Yang Signifikan Antara Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi oleh Organizational Citizenship Behavior.

5. Garum Garum dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Lampung Selatan. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikemukakan bahwa upaya peningkatan kinerja guru pada madrasah Tsanawiyah di kabupaten Lampung Selatan dapat dilakukan melalui : peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dan perbaikan iklim kerja di madrasah serta memberikan motivasi kepada guru, selain itu guru merupakan juga diberi kesempatan untuk meningkatkan kompetensi sebagai guru. Melalui peningkatan peran kepala sekolah dan iklim kerja madrasah yang baik dan optimal serta kompetensi pedagogik guru maka kinerja guru akan semakin meningkat dan lebih baik, dengan peningkatan kinerja guru maka kualitas pesantren akan semakin baik dan semakin meningkat, selain itu langkah-langkah lainnya adalah Perhatian yang

cukup penting adalah untuk meningkatkan motivasi para guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Lampung Selatang

6. Khomarunizar Dengan Judul Pengaruh Iklim Kerja Sekolah Terhadapkinerja Guru. hasil penelitian adalah sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di SMP IT Nurul Falah dengan persentase sebesar 56,7%,Terdapat Pengaruh iklim medrasah terhadap kinerja guru di SMP IT Nurul Falah dengan Persentase sebesar 47,9%,(3) Terdapat Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan iklim madrasah terhadap kinerja guru di SMP IT Nurul Falah dengan persentase sebesar 77,3%
7. Luh Putu Santiari dengan judul Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil: *Pertama*, terdapat kontribusi yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru, dengan koefisien korelasi sebesar 0,766 dan kontribusinya sebesar 58,70%. *Kedua*, terdapat kontribusi yang signifikan antara Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru, dengan koefisien korelasi sebesar 0,704 dan kontribusinya sebesar 49,50%. *Ketiga*, terdapat kontribusi yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,779 dan kontribusinya sebesar 60,70%. *Keempat*, secara bersama-sama, terdapat kontribusi yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dengan

koefisien korelasi ganda sebesar 0,885 dan kontribusinya sebesar 78,30% terhadap kinerja guru

8. Sutianingsih dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei dan pendekatan deskriptif analitik. Sampel yang digunakan berasal dari seluruh populasi sebanyak 50 guru SMA/SMKBina Nusantara Semarang. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment pearson, determinasi, dan regresi linier berganda. Selanjutnya data yang telah terkumpul diolah kemudian diinterpretasikan, dianalisis, dan dideskripsikan sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.
9. Yuddin Pasiri dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Smp Terhadap Kinerja Guru Bahasa Indonesia Di Kabupaten Gowa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gaya dan situasi kepemimpinan Kepala SMP serta iklim organisasi SMP di Kabupaten Gowa secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru bahasa Indonesia, (2) Pengaruh antar variabel, secara parsial memperlihatkan nilai yang bervariasi. Iklim kerja memiliki tingkat pengaruh paling tinggi terhadap kinerja guru bahasa Indonesia diantara variabel yang diteliti. Implikasi

penelitian memperlihatkan perlunya seseorang pemimpin memperhatikan bawahannya melalui proses penciptaan dan pencitraan iklim kerja yang kondusif serta perhatian yang tinggi terhadap peluang pengembangan karier, pembelajaran berkelanjutan, dan kesejahteraan bawahan.

10. Yeni Widyastuti dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Playen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kepemimpinan Kepala Sekolah, etos kerja dan iklim kerja secara sendiri maupun bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. 2) Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 21,4%. 3) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 22,8%. 4) Iklim kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja guru sebesar 55,8%. Ini artinya apabila kepemimpinan Kepala Sekolah, etos kerja dan iklim kerja meningkat secara bersama-sama maka kinerja guru mengalami peningkatan. Sebaliknya apabila kepemimpinan Kepala Sekolah, etos kerja dan iklim kerja menurun secara bersama-sama maka Kinerja Guru turut mengalami penurunan.

BAB III

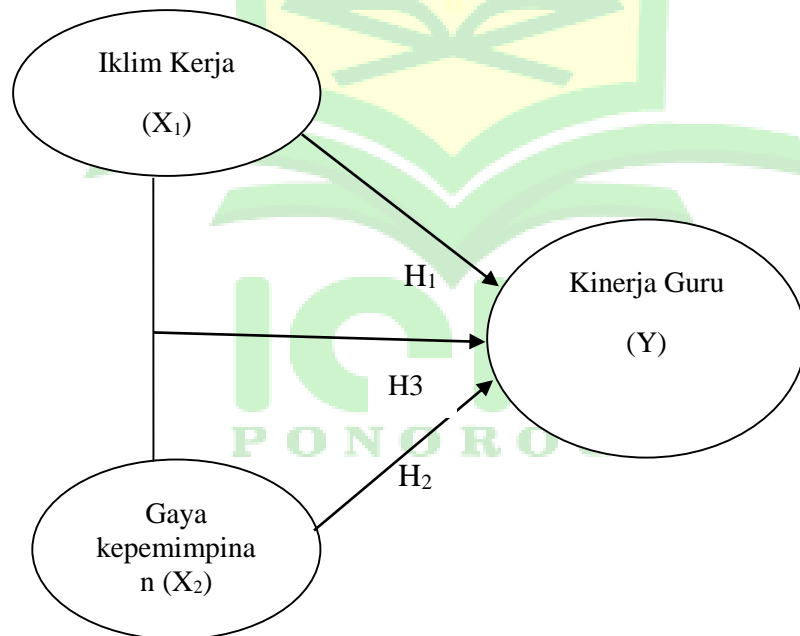
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kerangka Konseptual

Menurut Rahmawati (2017) kerangka berpikir ialah suatu hubungan antar beberapa variabel yang dibuat dengan beberapa teori dan dijelaskan untuk gampang dimengerti keterkaitan antar variabelnya. Untuk membantu dalam penganalisisan dan memberi gambaran mengenai bagaimana jalannya penganalisisan tersebut, maka menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut

Gambar 3.1

Kerangka Konseptual



Keterangan : \longrightarrow Pengaruh

Dalam penelitian ini variabel penelitian dibedakan menjadi variabel bebas dan variabel terikat. Di mana yang menjadi variabel bebas adalah:

- a. Iklim kerja yang dilambangkan dengan x_1 .
- b. Gaya kepemimpinan yang dilambangkan dengan x_2 .
- c. Kinerja Guru dilambangkan dengan Y .

Dalam penelitian ini variable independent (X) adalah iklim kerja dan gaya kepemimpinan. Variabel dependent (Y) yang mendapat pengaruh dari variable independent adalah kinerja guru sehingga penelitian ini membahas

1. Penelitian ini menganalisa pengaruh antara variabel Iklim kerja yang dilambangkan dengan x_1 terhadap Kinerja Guru dilambangkan dengan Y .
2. Penelitian ini menganalisa pengaruh antara variabel Gaya kepemimpinan yang dilambangkan dengan x_2 terhadap Kinerja Guru dilambangkan dengan Y .
3. Penelitian ini menganalisa pengaruh antara variabel Iklim kerja yang dilambangkan dengan x_1 dan Gaya kepemimpinan yang dilambangkan dengan x_2 terhadap Kinerja Guru dilambangkan dengan Y .

B. Hipotesis

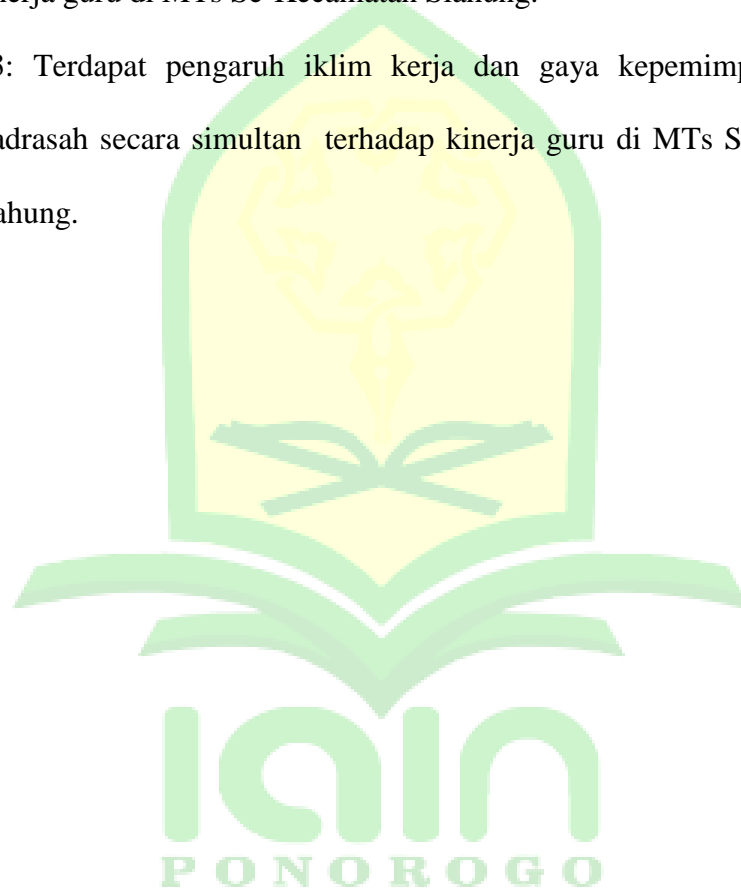
Hipotesis merupakan jawaban sementara yang muncul dan diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Berdasarkan

penjelasan di atas dan teori yang sudah dipaparkan, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Slahung.

H2: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Slahung.

H3: Terdapat pengaruh iklim kerja dan gaya kepemimpinan kepala madrasah secara simultan terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Slahung.



BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah kuantitatif, di mana suatu penelitian yang memerlukan adanya statistik dan datanya berupa angka. Maksud dari temuan kuantitatif yaitu meningkatkan dan memerlukan konsep serta hipotesis yang berhubungan dengan permasalahan yang diulas dalam model matematis. Temuan kuantitatif ialah salah satu langkah dalam penelitian, di mana datanya berbentuk angka guna menghitung dan menemukan hasil sesuai dengan sesuatu yang diulas.⁴²

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi atau disebut juga *universe* adalah sekelompok individu atau obyek yang memiliki karakteristik yang sama, seperti sekelompok individu di masyarakat yang mempunyai umur, seks, pekerjaan, status sosial yang sama, atau obyek lain yang mempunyai karakteristik yang sama sedangkan sampel sendiri, adalah merupakan sebagian kecil dari populasi atau obyek yang memiliki karakteristik yang sama.⁴³

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru MTs di Kecamatan Slahung sejumlah 100 orang.

⁴² Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2017), 12.

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung (Jakarta: Alfabeta, 2014), 59.

2. Sampel dan Responden

Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Pengambilan sampel harus sesuai dengan kualitas dan karakteristik suatu populasi. Pengambilan sampel yang tidak sesuai dengan kualitas dan karakteristik suatu populasi akan menyebabkan suatu penelitian menjadi bisa, tidak dapat dipercaya, dan kesimpulannya pun mungkin keliru.⁴⁴

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel random sampling. Random sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel. Penelitian ini menggunakan Simple random sampling. Simple random sampling adalah pemilihan acak dari segmen kecil individu atau anggota dari keseluruhan populasi. Ini memberi setiap individu atau anggota populasi dengan probabilitas yang sama dan adil untuk dipilih

Karena populasi dalam penelitian ini adalah 100 orang, sehingga seluruh populasi menjadi sampel.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel *random sampling*. *Random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik

⁴⁴ Ibid., 60.

secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel.

4. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel ialah bentuk yang karakternya sudah dibagi angka (kuantitatif), selain itu variabel bisa dimaksudkan juga sebagai salah satu rancangan yang memiliki berbagai macam hitungan, berbentuk kuantitatif / kualitatif yang bisa berganti-ganti hasilnya.

Terdapat 2 Variabel yang dimanfaatkan pada temuan ini, diantaranya variabel bebas (*independent*) yaitu variabel yang bisa memengaruhi variabel lainnya dan dilambangkan dengan huruf X. Sedangkan variabel terikat (*dependent*) yaitu variabel yang memberikan efek apabila dihadapkan dengan variabel *independet*, dan dilambangkan dengan huruf Y.

Dalam penelitian ini variabel penelitian dibedakan menjadi variabel bebas dan variabel terikat. Di mana yang menjadi variabel bebas adalah:

1. Iklim kerja yang dilambangkan dengan X1. Iklim kerja adalah lingkungan tempat kerja yang memengaruhi seberapa baik tujuan lembaga terpenuhi karena efisiensi maksimum, produksi dan motivasi karyawan tidak mungkin dilakukan ketika lingkungan kerja buruk. Pada penelitian ini iklim kerja adalah sifat atau karakteristik dari lingkungan kerja madrasah yang dirasakan para Guru yang sebagian besar merupakan hasil dari tindakan yang diambil secara sadar maupun tidak dalam madrasah dan mempunyai

pengaruh terhadap perilaku berikutnya. Iklim kerja Guru di MTs Sekecamatan Slahung diukur menggunakan instrumen penelitian yang berupa angket dengan skala likert.

2. Gaya kepemimpinan yang dilambangkan dengan X₂. Gaya kepemimpinan yaitu mengacu pada pendekatan perilaku yang digunakan oleh para pemimpin untuk memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan pengikut mereka. Pada penelitian ini gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh kepala madrasah dalam bersikap dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan para guru dan karyawan. Gaya kepemimpinan kepala MTs Se-kecamatan Slahung diukur menggunakan instrumen penelitian yang berupa angket dengan skala likert.
3. Kinerja guru yang dilambangkan dengan Y. Kinerja guru didefinisikan dengan bagaimana seorang guru memenuhi tugas pekerjaan mereka dan melaksanakan tugas yang mereka butuhkan. Pada penelitian ini yang dimaksud kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru MTs Se-kecamatan Slahung dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja Guru di MTs Se-kecamatan Slahung diukur menggunakan instrumen penelitian yang berupa angket dengan skala likert

5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu cara yang digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Pengukuran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan alternatif yang disediakan oleh peneliti.

Tabel 4.1
Skala Likert Kuesioner

Keterangan	Penilaian (Skor)
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Maksud kategori jawaban SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju) untuk melihat kecenderungan responden ke arah setuju atau tidak setuju. Tersedianya jawaban N (Netral) menimbulkan kecenderungan jawaban responden ketengah terutama bagi mereka yang ragu dengan jawaban ke arah setuju atau tidak setuju.

Instrumen penelitian merupakan suatu alat dalam penelitian yang dipakai untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen penelitian menjadi penting dalam penelitian karena merupakan alat pengumpulan data yang sangat menentukan keberhasilan penelitian. Alat penelitian adalah jembatan antara subjek dan objek, dan sejauh mana data

mencerminkan konsep yang akan diukur tergantung pada alat yang diperlukan untuk mengumpulkan data (yang intinya disusun berdasarkan penjabaran konsep/penetapan Indikator)

Alat bantu dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertulis berupapertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh informasi dari responden. Kuisisioner yang dipakai merupakan kuisisioner tertutup yang mana responden hanya melirik jawaban-jawaban yang telah disediakan di dalam kuisisioner.

Adapun kisi-kisi instrumen penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.2
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	No Item Positif	No Item Negatif
<i>Iklm kerja (X₁)</i>	Iklm kerja adalah lingkungan tempat kerja. Iklm bisnis memengaruhi seberapa baik tujuan lembaga terpenuhi karena efisiensi maksimum, produksi dan motivasi karyawan tidak mungkin dilakukan ketika lingkungan kerja buruk	• Otonomi fleksibilitas	1,2	
		• Menaruh kepercayaan	3	4
		• Simpatik memberi dukungan	5,6	
		• Jujur	7,8	
		• Kejelasan tujuan	9,10	
<i>Gaya Kepemimpinan</i>	Gaya kepemimpinan	• Kemampuan analisis dan	11,12	

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	No Item Positif	No Item Negatif
(X ₂)	mengacu pada pendekatan perilaku yang digunakan oleh para pemimpin untuk memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan pengikut mereka	mengambil keputusan.		
		• Kemampuan memotivasi.	13	14
		• Kemampuan komunikasi dan mendengarkan	15,16	
		• Kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.	17,18	
		• Kemampuan mendelegasikan tugas atau wewenang	19,20	
Kinerja Guru (Y)	Kinerja guru didefinisikan dengan bagaimana seorang guru memenuhi tugas pekerjaan mereka dan melaksanakan tugas yang mereka butuhkan	• Kuantitas kerja	21,22	
		• Kualitas kerja.	23,24	
		• Pengetahuan pekerjaan	25	26
		• Kreativitas	27,28	
		• Komparatif	29,30	

Sumber: data yang diolah Septemberr 2022

6. Angket atau Kuisner

Kuisner adalah merupakan daftar pernyataan yang dibuat untuk seseorang (responden) yang bersedia memberikan tanggapan.⁴⁵ Tujuan dari pemberian adalah untuk mendapatkan informasi dan data yang lengkap tentang pertanyaan dari responden tanpa takut memberikan

⁴⁵ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2014), 33.

jawaban yang tidak valid atas pertanyaan yang tersedia. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dengan sejumlah pernyataan, kemudian responden diminta untuk memilih jawaban yang sesuai dengan pendapatnya dengan membubuhi tanda centang (\surd).

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Kecamatan Slahung, khususnya MTs yang ada di Kecamatan Slahung.

D. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono, Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Item instrumen dianggap valid dengan membandingkan *r hitung* dengan *r tabel*. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Hal tersebut di uji menggunakan uji korelasi *Person Product Moment*.⁴⁶ Hasil pengukuran validitas awal dapat dilihat paada lampiran.

2. Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono yang digunakan adalah Alpha Cronbach. Reliabel data dalam penelitian ini diuji melalui SPSS 18.0 dengan taraf signifikansi 5% jikalau *Alpa Cronbach's* $> r$ tabel maka data dinyatakan reliabel. Data yang digunakan untuk uji reliabilitas

⁴⁶ Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2017), 61.

adalah soal *post test* dan angket yang akan diberikan kepada guru. Setelah itu data dimasukkan dalam program SPSS 18.0.⁴⁷ Hasil pengukuran reabilitas awal dapat dilihat di lampiran.

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Dalam temuan ini pengujian statistik memanfaatkan SPSS 20. Pengujian asumsi klasik pada kajian ini meliputi pengujian normalitas, pengujian multikolinieritas, pengujian heteroskedastisitas dan pengujian autokorelasi.

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas bermaksud guna membuktikan apakah pada uji regresi, variabel penghalang mempunyai sirkulasi wajar. Uji normalitas bisa diamati pada tabel *uji one- sample Kolmogorv Smirnov* dengan mengamati hasil *Asymp sig (2-tailed)*. Asumsi pembuatan ketetapan yakni seperti berikut :

1. Mengajukan Hipotesis

H_0 : data iklim kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja guru berdistribusi normal.

H_1 : data iklim kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja guru tidak berdistribusi normal.

⁴⁷ Ibid., 61.

2. Menentukan nilai kritis $\alpha = 0.05$

3. Kriteria pengujian

Kriteria untuk menolak atau tidak menolak H_0 adalah berdasarkan

P_{value} berikut.

Jika $Sign \geq 0,05$ maka H_0

diterima. Jika $Sign < 0,05$

maka H_0 ditolak

Memberikan kesimpulan:

1. Andaikata nilai signifikan $> 0,05$ hal ini berarti terdistribusi wajar.
2. Andaikata nilai signifikan $< 0,05$ hal ini berarti terdistribusi tidak wajar.⁴⁸

b) Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui Uji Heteroskedastisitas peneliti menggunakan Uji Park. Menurut Imam Ghozali (2018) uji park atau *variance* (s^2) adalah fungsi dari variabel-variabel independen. Hasil uji park dapat ditunjukkan dari *output SPSS* pada

⁴⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2015), 36.

tabel hasil regresi variabel bebas, variabel terikat dan variabel intervening terhadap kuadrat residual ($\text{Ln}U^2_i$), dengan melihat hasil nilai signifikansi. Dasar pengambilan keputusan uji park aalah bahwa nilai signifikansi $> 0,05$ maka diakui tidak adanya heteroskedastisitas. Begitu juga sebaliknya, apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

c) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Oleh karena itu, apabila asumsi autokorelasi terjadi pada sebuah model prediksi, maka nilai disturbance tidak lagi berpasangan secara bebas, melainkan berpasangan secara autokorelasi.⁴⁹

2. Uji Hipotesis

Pada temuan ini pengujian statistik uji hipotesis yang dimanfaatkan yakni *SPSS 20*. Uji hipotesis pada kajian ini meliputi Uji t, path analisis, Uji *R Square*(R^2).

a) Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan relasional ataupun kausal antara satu variabel bebas dan variabel terikat.⁵⁰ Lebih lanjut, teknik analisa ini dipakai untuk

⁴⁹ Ibid., 45.

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 55.

memprediksi bagaimana keadaan variabel dependen, bila variabel independennya dimanipulasi (dinaik turunkan). Analisis regresi linear dapat dinyatakan dalam rumus:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

a, b = konstanta

X = variabel bebas

Selanjutnya, dalam perhitungan regresi linear sederhana ini menggunakan bantuan *Software SPSS 18*.

b) Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mencari model persamaan beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen digunakan persamaan regresi linier berganda.⁵¹ Analisis regresi linear berganda bisa dinyatakan dalam rumus seperti dibawah ini.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = variabel terikat, b_1, b_2, b_3 = konstanta

X_1 = variabel bebas 1

X_2 = variabel bebas 2

Selanjutnya, dalam perhitungan regresi linear berganda ini menggunakan bantuan *Software SPSS 20*.

c) Uji t

Menurut Imam Ghozali Uji statistik t dimanfaatkan guna mengetahui berapa pengaruh dari suatu variabel *independent* untuk menjelaskan varietas variabel *dependent*. Asumsi pembuatan ketetapan Uji t

⁵¹ Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*, (Yogyakarta: Andi, 2014), 160.

dilaksanakan dengan mencocokkan nilai t_{hitung} tiap-tiap variabel *independent* dengan t_{tabel} sesuai kualifikasi eror 0,05.

1. Andaikata nilai $t_{hitung} \geq$ nilai t_{tabel} dan nilai sig. tiap-tiap variabel $< 0,05$, berarti variabel *dependent* mempunyai dampak signifikan akan variabel *dependent*.
2. Andaikata nilai $t_{hitung} \leq$ nilai t_{tabel} dan nilai sig. tiap-tiap variabel $> 0,05$, variabel *dependent* mempunyai dampak signifikan akan variabel *dependent*.⁵²

d) Uji F

Uji f dipakai untuk mendeteksi pengaruh kolektif antara variabel independen terhadap variabel dependen. Demikian halnya dalam penelitian yang akan dilakukan ini bermaksud untuk mencairtau seberapa besar pengaruh kedua variabel bebas (iklim kerja dan gaya kepemimpinan) terhadap variable terikat kinerja guru. Adapun tahapan uji f adalah seperti di bawah ini.

- a) Menentukan hipotesis
- b) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$
 $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$
- c) Taraf signifikansi 5% (0,05)
- d) Menentukan F hitung (dari tabel ANOVA) dan F table
- e) Kriteria pengujian

⁵² Ibid, 38.

Jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{table}}$ maka H_0 diterima

Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak.

e) Determinasi *R Square* (R^2)

Berdasarkan Imam Ghozali koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya dimanfaatkan guna melihat berapa pengaruhnya dari suatu kemampuan variabel *independent* dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Untuk dapat melihat Uji R^2 dibuktikan dari besarnya nilai *Adjusted R Square* diantara 0 sampai dengan 1. Asumsi pembuatan ketetapan Uji R^2 yakni:

1. Andaikata koefisien determinasi 0, berarti variabel terikat tidak memiliki pengaruh akan variabel bebas.
2. Andaikata koefisien determinasi makin mendekati 1, berarti variabel terikat memiliki pengaruh akan variabel bebas.⁵³

⁵³ Ibid, 39

BAB V

ANALISIS HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kecamatan Slahung Ponorogo

1. Letak Geografis Kecamatan Slahung

Kecamatan ini berada di bagian selatan Kabupaten Ponorogo, dan wilayahnya berupa perbukitan sebelah Selatan, Barat, dan Timur, sedangkan wilayah Utara berupa dataran rendah. Slahung adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur, Indonesia. Kecamatan ini berjarak sekitar 28 kilometer dari ibu kota Kabupaten Ponorogo ke arah Barat Daya. Pusat pemerintahannya berada di desa Slahung. Interaksi masyarakat Pacitan yang dekat dengan wilayah ini sudah berlangsung sejak dulu kala, Pasar Slahung sangat dikenal oleh masyarakat Lorok di Kabupaten Pacitan.⁵⁴

2. Batas Wilayah Kecamatan Slahung

Batas-batas wilayahnya adalah sebagai berikut:⁵⁵

Utara	Kecamatan Balong
Timur	Kecamatan Bungkal
Selatan	Kecamatan Ngrayun
Barat	Kabupaten Pacitan

⁵⁴ https://id.wikipedia.org/wiki/Slahung,_Ponorogo, diakses tanggal 08-10-2022, pk1 10.30.

⁵⁵ https://id.wikipedia.org/wiki/Slahung,_Ponorogo, diakses tanggal 08-10-2022, pk1 10.30.

3. Jumlah MTs di Kecamatan Slahung

Kec. Slahung adalah salah satu wilayah di Kab. Ponorogo, Jawa Timur.

Jumlah MTs yang berada di Kec. Slahung adalah sebanyak 6 sekolah yaitu:⁵⁶

1. MTs Al-Hasanah.
2. MTs Al-Istiqomah.
3. MTs Arrisalah.
4. MTs Darul Fattah.
5. MTs Diponegoro.
6. MTs Miftahussalam.

B. Hasil Penelitian

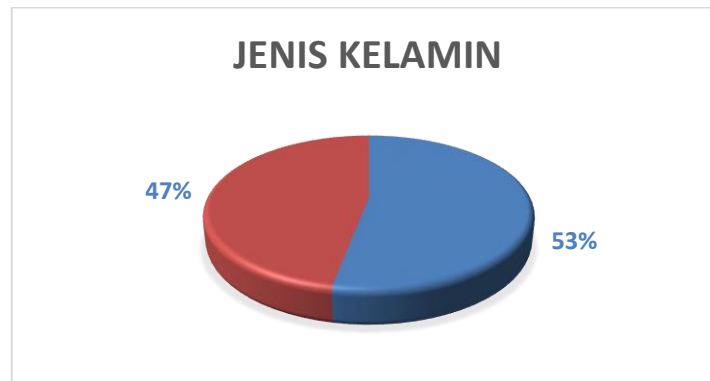
1. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum tentang responden dalam penelitian ini, penulis mengklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, status kepegawaian dan pendidikan guru MTs Kecamatan Slahung Ponorogo berikut penjelasan masing-masing klasifikasinya.

a. Deskripsi data berdasarkan jenis kelamin

Deskripsi ini bertujuan untuk menjabarkan kondisi responden berdasarkan jenis kelamin guru-guru di Mts Kecamatan Ponorogo dengan menyajikan diagram pie berikut ini

⁵⁶ https://data.sekolah-kita.net/kecamatan/Kec.%20Slahung_2132/MTs, Diakses tanggal 08-10-2022.



Sumber: data yang diolah Oktober 2022

Gambar 5.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data di atas dapat dilihat jumlah guru laki-laki Mts. Kecamatan Slahung Ponorogo berjumlah 53 sedangkan guru perempuan berjumlah 47 orang

b. Deskripsi data berdasarkan Mata Pelajaran

Deskripsi ini bertujuan untuk menjabarkan kondisi responden berdasarkan status mata pelajaran di Mts Kecamatan Ponorogo dengan menyajikan diagram pie berikut ini:



Sumber: data yang diolah Oktober 2022

Gambar 5.2
Responden Berdasarkan Mata pelajaran

Berdasarkan data di atas dapat dilihat jumlah guru Mts. Kecamatan Slahung Ponorogo dengan mata pelajaran al Quran Hadis berjumlah 15 orang, akidah akhlaq 12 orang, Fiqih 13 orang, sejarah kebudayaan Islam 10 orang bahasa Indonesia 19 orang, Matematika 10 orang Ipa 9 orang IPS 7 orang dan seni budaya sebanyak 5 orang..

2. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data yang ditampilkan dalam penelitian ini merupakan tanggapan responden terhadap koesioner yang telah diberikan dalam menjawab butir-butir pertanyaan yang diberikan kepada 100 responden dalam penelitian ini untuk menentukan rentang skala digunakan rumus

$$\text{Rentang skala} = \frac{m-n}{b}$$

Di mana

m = angka tertinggi dalam pengukuran

n = angka terendah dalam pengukuran

b = banyak kelas

Berdasarkan rumus di atas maka dapat di peroleh rentang skala sebagai berikut:

$$\text{Rentang skala} = \frac{m-n}{b}$$

$$= \frac{5-2}{4} = 0,75$$

Melihat rentang skala di atas, maka penafsiran masing-masing variabel adalah sebagai berikut

2,00 – 2,75 : Tidak baik

2,76 – 3,51 : Kurang baik

3,52 – 4,26 : Baik

4,27 – 5,00 : Sangat Baik

Setelah mengetahui rentang skala di atas, selanjutnya rincian masing-masing variabel akan dijelaskan di bawah ini.

a. Iklim Kerja Guru MTs Kecamatan Slahung Ponorogo

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang iklim kerja guru MTs Slahung Ponorogo, disebarkan kuesioner yang diberikan kepada guru MTs se-Kecamatan Slahung Ponorogo. Setelah dilakukan tabulasi data diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 5.1

Tanggapan Responden Terhadap Iklim Kerja Guru MTs
Kecamatan Slahung Ponorogo

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN					SCORE	RATA - RATA
		SS	S	N	TS	STS		
1.	Terdapat Otonomi dalam melakukan pekerjaan guru di sekolah	19	76	5	0	0	414	41,4

2.	Terdapat fleksibilitas dalam melakukan pekerjaan guru di sekolah	16	73	11	0	0	405	40,5
3.	Memperoleh kepercayaan secara penuh dari komponen sekolah	22	73	5	0	0	417	41,7
4.	Tidak memperoleh kepercayaan secara penuh dari komponen sekolah	20	71	9	0	0	411	41,1
5.	Memperoleh simpati dalam melakukan tugasnya	21	72	6	1	0	413	41,3
6.	Memperoleh dukungan dalam melakukan tugasnya	16	73	11	0	0	405	40,5
7.	Semua komponen sekolah menerapkan kejujuran di sekolah	22	73	5	0	0	417	41,7
8.	Semua komponen sekolah memiliki kedudukan yang sama di sekolah	19	71	10	0	0	409	40,9
9.	Seluruh komponen sekolah memiliki visi dan misi yang sama	21	72	5	2	0	412	41,2
10.	Seluruh komponen sekolah memiliki tujuan yang sama	17	69	14	0	0	403	40,3

Sumber: data yang diolah Oktober 2022

Tabel 5.1 menunjukkan bahwa rata-rata skor tanggapan responden terhadap kuesioner yang menggambarkan iklim kerja guru MTs Kecamatan Slahung berkisar antara 4,03- 4,17. Hal ini menunjukkan bahwa variabel iklim kerja guru MTs Kecamatan Slahung termasuk dalam kategori baik.

Ukuran tendensi sentral variabel iklim kerja guru MTs Kecamatan Slahung Ponorogo (X1), yang digunakan untuk menggambarkan data statistik dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 5.2
Deskripsi Data Variabel Iklim Kerja Guru MTs
Kecamatan Slahung Ponorogo

Statistics											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Iklim Kerja
<i>N Valid</i>	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<i>Missing</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Mean</i>	4.1400	4.0500	4.1700	4.1100	4.1300	4.0500	4.1700	4.0900	4.1200	4.0300	41.0600
<i>Std. Error of Mean</i>	.04718	.05198	.04935	.05298	.05441	.05198	.04935	.05336	.05735	.05588	.37141
<i>Median</i>	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	40.0000
<i>Mode</i>	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	40.00
<i>Std. Deviation</i>	.47183	.51981	.49349	.52982	.54411	.51981	.49349	.53362	.57349	.55877	3.71407
<i>Variance</i>	.223	.270	.244	.281	.296	.270	.244	.285	.329	.312	13.794
<i>Range</i>	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	18.00
<i>Minimum</i>	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	32.00
<i>Maximum</i>	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	50.00
<i>Sum</i>	414.00	405.00	417.00	411.00	413.00	405.00	417.00	409.00	412.00	403.00	4106.00

Sumber: data yang diolah Oktober 2022

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa variabel bimbingan belajar dari orang tua diperoleh nilai terendah sebesar 32, sedangkan nilai tertinggi sebesar 50 dengan rentang skor sebesar 18 dan jumlah skor 4106. Adapun ukuran tendensi sentralnya nilai rata-rata sebesar 41,06, nilai tengah sebesar 40 dan nilai yang sering muncul adalah 40, dan *variance* sebesar 13,79.

b. Gaya Kepemimpinan Kepala MTs Se-Kecamatan Slahung Ponorogo

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Gaya Kepemimpinan Kepala MTs Se-Kecamatan Slahung Ponorogo disebarkan kuesioner yang diberikan kepada guru di MTs Kecamatan Slahung Ponorogo. Setelah dilakukan tabulasi data diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 5.3

Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala MTs
Se-Kecamatan Slahung Ponorogo

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN					SCORE	RATA - RATA
		SS	S	N	TS	STS		
1.	Pemimpin memiliki kemampuan analisis dalam mengambil keputusan.	15	77	6	2	0	405	4,05
2.	Pemimpin memiliki ketepatan dalam mengambil keputusan.	20	68	12	0	0	408	4,08
3.	Pemimpin memiliki kemampuan memotivasi	20	77	3	0	0	417	4,17
4.	Pemimpin tidak memiliki kemampuan memotivasi	19	68	10	3	0	403	4,03
5.	Pemimpin memiliki kemampuan komunikasi	18	77	4	1	0	412	4,12
6.	Pemimpin memiliki kemampuan mendengarkan	19	68	12	0	0	407	4,07
7.	Pemimpin memiliki kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung	21	77	2	0	0	419	4,19
8.	Pemimpin memiliki kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang saling membantu	22	62	12	4	0	402	4,02
9.	Pemimpin memiliki kemampuan mendelegasikan tugas atau wewenang	14	78	5	3	0	403	4,03
10.	Pemimpin memiliki kemampuan menempatkan orang sesuai kemampuan	19	72	9	0	0	410	4,10

Sumber: data yang diolah Oktober 2022

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa rata-rata skor tanggapan responden terhadap kuesioner yang menggambarkan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah berkisar antara 4,02– 4,19, hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Kepala MTs Se-Kecamatan Slahung Ponorogo termasuk kategori baik.

Ukuran tendensi sentral variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Se-MTs Kecamatan Slahung Ponorogo yang digunakan untuk menggambarkan data statistik dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.4

Deskripsi Data Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala MTs Se-Kecamatan Slahung Ponorogo

Statistics											
	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Gaya Kepemimpinan
N Valid	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.0500	4.0800	4.1700	4.0300	4.1200	4.0700	4.1900	4.0200	4.0300	4.1000	40.8600
Std. Error of Mean	.05389	.05628	.04507	.06428	.04981	.05551	.04426	.07104	.05588	.05222	.32287
Median	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	40.5000
Mode	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	40.00
Std. Deviation	.53889	.56282	.45070	.64283	.49808	.55514	.44256	.71038	.55877	.52223	3.22872
Variance	.290	.317	.203	.413	.248	.308	.196	.505	.312	.273	10.425
Range	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	18.00
Minimum	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	32.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	50.00
Sum	405.00	408.00	417.00	403.00	412.00	407.00	419.00	402.00	403.00	410.00	4086.00

Sumber: data yang diolah Oktober 2022

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Kepala MTs Se-Kecamatan Slahung Ponorogo diperoleh nilai terendah sebesar 32, sedangkan nilai tertinggi sebesar 50, dengan rentang skor sebesar 18 dan jumlah skor 4086. Adapun ukuran tendensi sentralnya nilai rata-rata sebesar 40,86, nilai tengah sebesar 40,5, dan nilai yang sering muncul adalah 40 dan *variance* sebesar 10,425.

c. Kinerja Guru MTs Kecamatan Slahung Ponorogo

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kinerja guru MTs Kecamatan Slahung Ponorogo disebarakan kuesioner yang diberikan kepada guru di MTs Kecamatan Slahung Ponorogo. Setelah dilakukan tabulasi data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 5.5
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Guru MTs Kecamatan Slahung Ponorogo

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN					SCORE	RATA - RATA
		SS	S	N	TS	STS		
1.	Saya memprioritaskan jumlah jam mengajar dalam satu minggu	17	76	7	0	0	410	4,10
2.	Saya memprioritaskan kehadiran disekolah dalam satu minggu	17	72	10	1	0	405	4,05
3.	Saya memprioritaskan kualitas dalam mengajar	15	61	24	0	0	391	3,91
4.	Saya memprioritaskan kualitas kerja selain mengajar	20	71	9	0	0	411	4,11
5.	Saya memprioritaskan pengetahuan yang terbaik dalam pekerjaan	12	85	3	0	0	409	4,09
6.	Saya memprioritaskan pengetahuan sesuai kemampuan dalam bekerja	16	79	5	0	0	411	4,11
7.	Saya mampu membuat inovasi yang berbeda dalam setiap mengajar	13	70	17	0	0	396	3,96
8.	Saya mampu menciptakan iklim belajar yang memotivasi belajar	20	74	4	2	0	412	4,12
9.	Saya memprioritaskan komparatif kerja	31	59	10	0	0	421	4,21
10.	Saya memprioritaskan konsistensi kerja	31	66	3	0	0	428	4,28

Sumber: data yang diolah Oktober 2022

Ukuran tendensi sentral variabel kinerja guru MTs Kecamatan Slahung Ponorogo yang digunakan untuk menggambarkan data statistik dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6

Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru MTs
Kecamatan Slahung Ponorogo

Statistics											
	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	Kinerja Guru
<i>N Valid</i>	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<i>Missing</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Mean</i>	4.1000	4.0500	3.9100	4.1100	4.0900	4.1100	3.9600	4.1200	4.2100	4.2800	40.9400
<i>Std. Error of Mean</i>	.04820	.05573	.06211	.05298	.03786	.04471	.05490	.05556	.06079	.05140	.35042
<i>Median</i>	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	40.0000
<i>Mode</i>	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	40.00
<i>Std. Deviation</i>	.48200	.55732	.62109	.52982	.37859	.44710	.54901	.55560	.60794	.51405	3.50417
<i>Variance</i>	.232	.311	.386	.281	.143	.200	.301	.309	.370	.264	12.279
<i>Range</i>	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	19.00
<i>Minimum</i>	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	31.00
<i>Maximum</i>	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	50.00
<i>Sum</i>	410.00	405.00	391.00	411.00	409.00	411.00	396.00	412.00	421.00	428.00	4094.00

Sumber: data yang diolah Oktober 2022

Tabel 5.6 menunjukkan bahwa variabel kinerja guru MTs Kecamatan Slahung Ponorogo diperoleh nilai terendah sebesar 31, sedangkan nilai tertinggi sebesar 50 dengan rentang skor sebesar 19 dan jumlah skor 4094. Adapun ukuran tendensi sentralnya nilai rata-rata sebesar 40,94 nilai tengah sebesar 40 dan nilai yang sering muncul adalah 40 dan variance sebesar 12,279.

3. Deskripsi Pengujian Prasyarat

a. Uji validitas dan reliabilitas data

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Item instrumen dianggap valid dengan membandingkan *rhitung* dengan *rtabel*. Jika *rhitung* > *rtabel* maka instrumen dikatakan valid. Hal tersebut di uji menggunakan uji korelasi *Person Product Moment*⁵⁷

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variable. Uji validitas item atau butir dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS 18.0. Untuk proses ini, akan digunakan *Uji Korelasi Pearson Product Moment*. Semua item dalam penelitian akan diuji korelasinya dengan skor total variabel. Uji validitas instrument dilakukan dengan melihat nilai *corrected item-total correlation* dibandingkan dengan nilai *r* pada tabel harus lebih besar.

Untuk sampel 100 responden dengan *alpha* 0,05 ($\alpha=5\%$), didapat *r* tabel 0,195 (*tabel of critical value of r the pearson product moment correlation coefficiens*)

- a) Apabila *r* hitung lebih besar *r* tabel (*r* hitung > *r* tabel) dan nilai *r* positif, maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid, dan sebaliknya.
- b) Apabila (*rhitung* < *r* tabel) maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Hasil uji validitas instrumen dapat dilihat pada tabel berikut ini:

⁵⁷Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Bandung : Alfabeta, 2017), 61

Tabel 5.7
 Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Iklim Kerja (X) dan
 Kinerja Guru (Y)

NO.	PERNYATAAN	UJI VALIDITAS		
		r hitung	r tabel	KETERANGAN
1.	Guru memiliki Otonomi dalam melakukan pekerjaan guru di sekolah	0,693	0,195	VALID
2.	Guru memiliki fleksibilitas dalam melakukan pekerjaan guru di sekolah	0,841	0,195	VALID
3.	Guru memperoleh kepercayaan secara penuh dari komponen sekolah	0,738	0,195	VALID
4.	Guru tidak memperoleh kepercayaan secara penuh dari komponen sekolah	0,607	0,195	VALID
5.	Guru memperoleh simpati dalam melakukan tugasnya	0,626	0,195	VALID
6.	Guru memperoleh dukungan dalam melakukan tugasnya	0,825	0,195	VALID
7.	Semua komponen sekolah menerapkan kejujuran di sekolah	0,694	0,195	VALID
8.	Semua komponen sekolah memiliki kedudukan yang sama di sekolah	0,624	0,195	VALID
9.	Seluruh komponen sekolah memiliki visi dan misi yang sama	0,623	0,195	VALID
10.	Seluruh komponen sekolah memiliki tujuan yang sama	0,827	0,195	VALID
11.	Pemimpin memiliki kemampuan analisis dalam mengambil keputusan.	0,724	0,195	VALID
12.	Pemimpin memiliki ketepatan mengambil keputusan.	0,634	0,195	VALID
13.	Pemimpin memiliki kemampuan memotivasi	0,613	0,195	VALID
14.	Pemimpin tidak memiliki kemampuan memotivasi	0,620	0,195	VALID
15.	Pemimpin memiliki kemampuan komunikasi	0,588	0,195	VALID
16.	Pemimpin memiliki kemampuan mendengarkan	0,530	0,195	VALID
17.	Pemimpin memiliki kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung	0,598	0,195	VALID
18.	Pemimpin memiliki kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang saling membantu	0,649	0,195	VALID
19.	Pemimpin memiliki kemampuan mendelegasikan tugas atau wewenang	0,445	0,195	VALID
20.	Pemimpin memiliki kemampuan menempatkan orang sesuai kemampuan	0,470	0,195	VALID

21	Guru memprioritaskan jumlah jam mengajar dalam satu minggu	0,799	0,195	VALID
22	Guru memprioritaskan kehadiran disekolah dalam satu minggu	0,803	0,195	VALID
23	Guru memprioritaskan kualitas dalam mengajar	0,749	0,195	VALID
24	Guru memprioritaskan kualitas kerja selain mengajar	0,749	0,195	VALID
25	Guru memprioritaskan pengetahuan yang terbaik dalam pekerjaan	0,674	0,195	VALID
26	Guru memprioritaskan pengetahuan sesuai kemampuan dalam bekerja	0,546	0,195	VALID
27	Guru mampu membuat inovasi yang berbeda dalam setiap mengajar	0,650	0,195	VALID
28	Guru mampu menciptakan iklim belajar yang memotivasi belajar	0,377	0,195	VALID
29	Guru memprioritaskan komparatif kerja	0,670	0,195	VALID
30	Guru memprioritaskan konsistensi kerja	0,654	0,195	VALID

Sumber: data yang diolah Oktober 2022

Berdasarkan rekapitulasi hasil olah data pada tabel 5.7, menunjukkan instrument penelitian pada variabel X dan Y yang digunakan pada penelitian ini menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r table, sehingga seluruh variabel X dan Ya pada penelitian menunjukkan hasil yang valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

2) Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas item diuji dengan melihat koefisien alpha dengan melakukan *reliability analysis* dengan SPSS ver. 18.00. Akan dilihat nilai *Alpha-Cronbach* untuk reliabilitas keseluruhan item dalam satu variabel, Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Hasil Uji Reliabilitas Instrument

VARIABEL	NILAI ALPHA	KETERANGAN
GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	0,889	Reliabel
IKLIM KERJA (X2)	0,784	Reliabel
KINERJA GURU (Y)	0,858	Reliabel

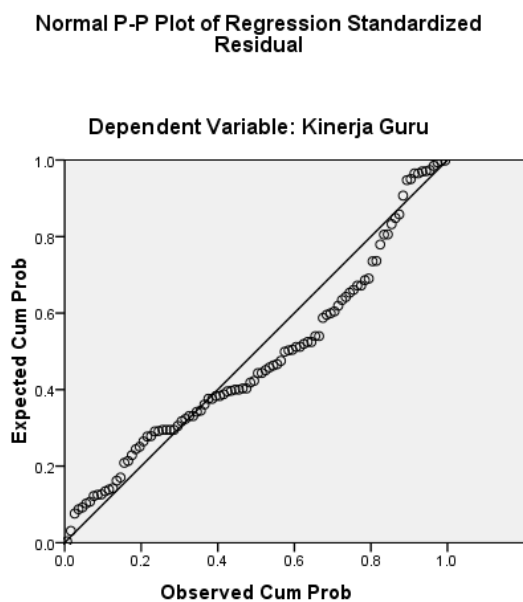
Sumber: data yang diolah Oktober 2022

Menurut Sufren, Uji reliabilitas dapat diketahui dengan melihat angka koefisien *Cronbach's Alpha* alat ukur dinyatakan andal dan reliabel bila koefisien Cronbach Alpha berkisar 0,6-0,8. Dari tabel 5.8, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60 ($\alpha > 0,60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X dan Y reliabel dan angket tersebut bisa digunakan sebagai alat pengumpul data.

b. Uji asumsi klasik

1) Normalitas

Uji normalitas data penelitian dapat dilihat dari hasil plot yang tergambar, apabila mengikuti garis diagonal, maka model regresi ini terdistribusi normal. Setelah dilakukan analisis data didapatkan hasil gambar plot sebagai berikut:



Sumber: data yang diolah Oktober 2022

Gambar 5.3
Normal P-Plot

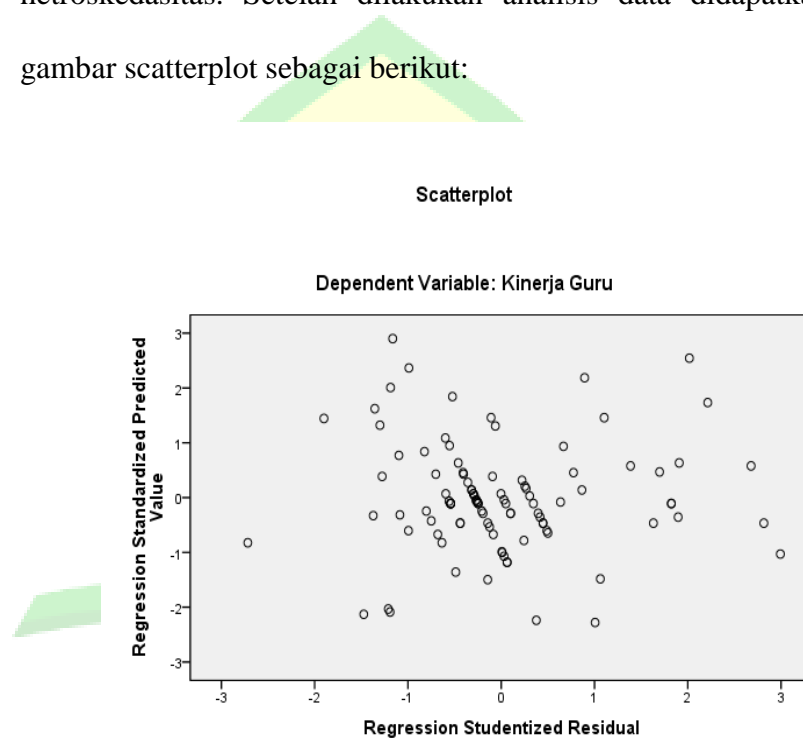
Berdasarkan data di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga model regresi berdistribusi normal.

c. Heteroskedastisitas

Dalam uji regresi linier berganda perlu uji heteroskedastisitas, yaitu digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap/ sama, maka hal tersebut disebut homoskedastisitas, sedangkan jika residual variansnya tidak sama atau

berbeda, disebut sebagai heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas ini dapat dilihat dari hasil gambar *scatterplot* yang dihasilkan, apabila titik-titik yang dihasilkan menyebar di atas dan di bawah angka nol maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Setelah dilakukan analisis data didapatkan hasil gambar *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: data yang diolah Oktober 2022

Gambar 5.4
Scatterplot

Berdasarkan *Scatterplot* di atas titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y sehingga data yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Autokorelasi

Cara mendeteksi terjadinya autokorelasi dengan metode Durbin-Watson, uji durbin watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya konstanta dalam model regresi, dan tidak ada variabel lagi di antara variabel bebas.

Tabel 5.9
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.278 ^a	.077	.058	3.40080	.077	4.055	2	97	.020	1.773

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Iklim Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: data yang diolah Oktober 2022

Berdasarkan hasil table 5.9 uji autokorelasi, didapatkan nilai DW sebesar 1,773, selanjutnya dibandingkan dengan nilai tabel signifikasi sebesar 0,05 (5%), dengan jumlah sampel 100 dan jumlah variabel independent 2 (K=2), sehingga didapatkan hasil d_U dari tabel r senilai 1,715 Nilai $DW > d_U$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

c. Analisis Regresi berganda

Setelah dilakukan analisis dengan bantuan SPSS 18.0, diperoleh hasil analisis regresi berganda hubungan antara pengaruh gaya

kepemimpinan (X1), iklim kerja (X2), terhadap kinerja guru (Y) MTs Kecamatan Slahung Ponorogo, hasil analisis data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.10
Coefficients Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.161	5.333		7.155	.000
Iklim Kerja	.241	.093	.255	2.579	.011
Gaya Kepemimpinan	-.174	.107	-.160	-1.620	.109

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: data yang diolah Oktober 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 5.10, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 38,2 + 0,241 X1 - 0,174 X2 + E$$

Persamaan di atas dapat di artikan bahwa:

- 38,2 merupakan nilai konstanta pada persamaan tersebut, yang berarti apabila nilai variabel iklim kerja dan gaya kepemimpinan nol, maka variabel kinerja guru sebesar 38,2.
- Koefisien regresi pada variable iklim kerja (X1) sebesar 0,241, berarti bahwa setiap penambahan atau peningkatan variabel iklim kerjasebesar satu satuan, maka variabel terikat pada kinerja guru sebesar 0,241.
- Koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan (X2) sebesar - 0,174, berarti setiap penambahan atau peningkatan variabel gaya

kepemimpinan sebesar satu satuan, maka variabel terikat pada kinerja guru bernilai -0,174.

Setelah persamaan regresi diketahui, maka selanjutnya mencari nilai *R square* yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas iklim kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru MTs Se-Kecamatan Slahung Ponorogo. Nilai *R square* dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5.11
Koefisien Determinasi Regresi Berganda

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.787 ^a	.619	.598	4.67823	.619	29.254	1	18	.000

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Iklim Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: data yang diolah Oktober 2022

Berdasarkan tabel 5.11 menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,619 berarti bahwa peran dan kontribusi variabel iklim kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru MTs Se-Kecamatan Slahung Ponorogo sebesar 61,9% sedangkan sebesar 38,1% kinerja guru MTs Se-Kecamatan Slahung Ponorogo dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di lakukan pada penelitain ini.

d. Uji Hipotesis.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji F.

1) Uji signifikansi parameter parsial (uji-t)

Menurut Imam Ghozali, Uji statistik t dimanfaatkan guna mengetahui berapa pengaruh dari satu variabel *independent* untuk menjelaskan varietas variabel *dependent*. Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh antara variabel bebas variabel iklim kerja dan gaya kepemimpinan, terhadap kinerja guru MTs Se-Kecamatan Slahung Ponorogo secara parsial.

Asumsi pembuatan ketetapan Uji t dilaksanakan dengan mencocokkan nilai t_{hitung} tiap-tiap variabel *independent* dengan t_{tabel} sesuai kualifikasi eror 0,05.

Andaikata nilai $t_{hitung} \geq$ nilai t_{tabel} dan nilai sig. tiap-tiap variabel $< 0,05$, berarti variabel *dependent* mempunyai dampak signifikan akan variabel *dependent* hipotesis diterima.

Andaikata nilai $t_{hitung} \leq$ nilai t_{tabel} dan nilai sig. tiap-tiap variabel $> 0,05$, variabel *dependent* mempunyai dampak signifikan akan variabel *dependent* hipotesis ditolak.⁵⁸

Setelah dilakukan analisis data dengan SPSS 18.0 diperoleh data sebagai berikut:

⁵⁸ Ibid., 38.

Tabel 5.12
Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.161	5.333		7.155	.000
Iklim Kerja	.241	.093	.255	2.579	.011
Gaya Kepemimpinan	-.174	.107	-.160	-1.620	.109

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: data yang diolah Oktober 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas (iklim kerja dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Kinerja guru MTs Kecamatan Slahung Ponorogo). Dengan melihat beberapa kriteria yang telah ditetapkan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

- a) Pengaruh iklim kerja (X1) terhadap kinerja guru MTs Kecamatan Slahung Ponorogo

Berdasarkan tabel 5.12 diperoleh nilai t hitung sebesar 2,579 dengan nilai sig. sebesar 0,011. Nilai tersebut lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai t tabel pada $df = 100 - 3$ yaitu 97 dengan nilai signifikansi 5% bernilai 1,661. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($2,579 > 1,661$), berarti iklim kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTs Kecamatan Slahung Ponorogo. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

- b) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap kinerja guru MTs Kecamatan Slahung Ponorogo

Berdasarkan tabel 5.12 diperoleh nilai t hitung sebesar -1,620 dengan nilai sig. sebesar 0,109. Nilai tersebut lebih kecil apabila dibandingkan dengan nilai t tabel pada $df = 100 - 3$ yaitu 97 dengan nilai signifikansi 5% bernilai 1,661. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $< t$ tabel ($1,620 < 1,661$), berarti gaya kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTs Se-Kecamatan Slahung Ponorogo. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **ditolak**.

2) Uji signifikansi parameter simultan (uji-F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersamaan variabel independen (iklim kerja dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel kinerja guru MTs Kecamatan Slahung Ponorogo. Kriteria yang digunakan yaitu apabila nilai F hitung $> F$ tabel dan signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen secara signifikan, jika F hitung $< F$ tabel dan signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.⁵⁹ Setelah dilakukan analisis data dengan menggunakan regresi berganda pada SPSS 18.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

⁵⁹Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 208

Tabel 5.13
Nilai Uji F regresi Berganda

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.791	2	46.895	4.055	.020 ^a
	Residual	1121.849	97	11.565		
	Total	1215.640	99			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Iklim Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: data yang diolah Oktober 2022

Berdasarkan tabel 5.13 menunjukkan nilai F hitung pada tabel anova sebesar 4,055 dan pada taraf signifikansi 0,020, sedangkan nilai f tabel dengan $df v_1 = m - 1 (3 - 1 = 2)$; $v_2 = n - m (100 - 3 = 97)$ dimana, m= jumlah variabel; n= jumlah sampel. pada signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 3,09. sehingga $F_{hitung} > F_{tabel} (4,055 > 3,09)$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi bahwa variabel independen (iklim kerja dan gaya kepemimpinan) berpengaruh terhadap variable kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Slahung Ponorogo. Dengan demikian **H3 dari penelitian ini dapat diterima**, yaitu secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel iklim kerja dan gaya kepemimpinan terhadap variable kinerja guru MTs Se-Kecamatan Slahung Ponorogo.

BAB VI

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Iklim Kerja terhadap kinerja guru MTs Se-Kecamatan Slahung Ponorogo.

Setelah dilakukan analisis secara parsial, penulis menemukan ada variabel yang tidak mempengaruhi secara parsial kinerja guru MTs se-Kecamatan Slahung yaitu pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah. Pembahasan hasil analisis secara parsial dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

Variabel iklim kerja di Mts Kecamatan Slahung secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTs Se-Kecamatan Slahung. Hal tersebut berdasarkan hasil analisis uji t yang telah dilakukan. Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,579 dengan nilai sig. sebesar 0,011. Nilai tersebut lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai t tabel yang bernilai 1,661.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa iklim kerja dari suatu lembaga pendidikan menjadi salah satu hal yang mempengaruhi kinerja guru di lembaga pendidikan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan di antaranya adalah

Dedeh Sofia Hasanah dkk. (2010)⁶⁰ dan ahmad adzkiya (2020)⁶¹ yang menjelaskan bahwa variabel iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Guru-guru di MTs Slahung selalu berusaha membuat iklim kerja yang nyaman dan kondusif diantaranya guru-guru di MTs Slahung memiliki otonomi dalam melakukan pekerjaannya di sekolah, guru memiliki fleksibilitas dalam melakukan pekerjaannya di sekolah, guru juga memperoleh simpati dalam melakukan tugasnya, semua komponen sekolah menerapkan kejujuran di sekolah, selalu memiliki visi dan misi yang sama serta seluruh komponen sekolah memiliki tujuan yang sama. Dengan terciptanya iklim kerja di sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Lingkungan sekolah yang baik hendaknya memberikan interaksi yang positif antara guru-guru, peserta didik dan seluruh komponen sekolah, sehingga akan mempermudah untuk mencapai tujuan sekolah yang akan dicapai. Dengan lingkungan yang baik seperti ini, maka akan lebih mempermudah untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru.⁶²

⁶⁰Dedeh Sofia Hasanah, dkk, "Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta", (Jurnal Penelitian Pendidikan Vol. 11 No 2, 2010), 95.

⁶¹Ahmad adzkiya, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Komitmen Profesional terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di MTs Ma'arif NU Kabupaten Banyumas)", (Jurnal Ekonomi Bisnis dan akuntansi Vol 22No 4), 492.

⁶²Mami, U. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo : Zifatama, 2016), 23.

Merurut Rahayu Dewi, pentingnya kinerja guru dalam mengukur produktivitas sekolah, maka dilakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Di antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, iklim kerja atau lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dievaluasi. Iklim kerja dan komponen-komponennya dianggap signifikan dalam memprediksi kinerja guru untuk suatu sekolah. Iklim kerja sekolah kemudian harus menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan oleh sekolah karena faktor ini secara langsung mempengaruhi dan membentuk lingkungan kerja. Iklim kerja yang positif dan konstruktif merupakan hal yang penting untuk dapat memotivasi iklim kerja yang positif akan mempengaruhi tingginya motivasi kerja, tanggung jawab, komitmen, keterikatan pekerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Singkatnya, iklim kerja yang positif akan lebih berhasil dari waktu ke waktu karena meningkatkan emosi dan kesejahteraan yang positif.⁶³

B. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru MTs Se-Kecamatan Slahung Ponorogo.

Hasil analisis uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 1,620, apabila dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,661, nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,620 < 1,661$) sehingga hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Sehingga gaya kepemimpinan kepala sekolah MTs di Kecamatan Slahung Ponorogo tidak mempengaruhi kinerja guru.

⁶³Dewi, Rahayu, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2 (4), 2019, 21

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah di MTs Slahung tidak mempengaruhi kinerja guru di lembaga pendidikan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dan bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh ahmad adzkiya (2020)⁶⁴ dan Silvia Lianti dkk (2021)⁶⁵ yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan mengarahkan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan tugas dari anggota kelompok, kepemimpinan yang dilaksanakan oleh seorang kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi Gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan perilaku yang digunakan oleh para pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan pengikut mereka. Gaya kepemimpinan menentukan bagaimana para pemimpin menerapkan rencana dan strategi untuk mencapai tujuan yang diberikan sambil memperhitungkan harapan pemangku kepentingan dan kesejahteraan serta kesehatan tim mereka⁶⁶

Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala MTs. Slahung tidak memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru sehingga perlu adanya peningkatan lagi karena hal ini mengingat bahwa kinerja guru

⁶⁴Ahmad adzkiya, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Komitmen Profesional terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di MTs Ma'arif NU Kabupaten Banyumas)", (Jurnal Ekonomi Bisnis dan akuntansi Vol 22No 4), 492.

⁶⁵Silvia Lianti, dkk "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Mts. Yayasan PERGURUAN Miftahul Ulum Dolok Masihul ", Jurnal Islami Managemen Pendidikan Islam dan Humaniora Vol. 1, 30.

⁶⁶Siti, Samhana Zainina, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3 (2),2020, 20.

mempunyai peran dan fungsi strategis guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja guru madrasah Tsanawiyah di Kec. Slahung Ponorogo.

Kepala sekolah Mts. Slahung dapat mengaplikasikan beberapa jenis gaya kepemimpinan yang ada sesuai dengan kondisi madrasah masing-masing. Masih beberapa jenis gaya kepemimpinan itu yaitu Gaya kepemimpinan demokratis di mana seorang pemimpin membuat keputusan berdasarkan masukan yang diterima dari anggota tim. Ini adalah gaya kepemimpinan kolaboratif dan konsultatif di mana setiap anggota tim memiliki kesempatan untuk berkontribusi pada arah proyek yang sedang berlangsung. Kepemimpinan otokratis merupakan kebalikan langsung dari kepemimpinan demokratis. Dalam hal ini, pemimpin membuat semua keputusan atas nama tim tanpa mengambil masukan atau saran dari mereka. Kepemimpinan *Laissez-faire* secara akurat didefinisikan sebagai pendekatan lepas tangan atau pasif terhadap kepemimpinan. Sebaliknya, para pemimpin memberi anggota tim mereka alat, informasi, dan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaan mereka. Pemimpin transformasional mengharapkan yang terbaik dari tim mereka dan mendorong mereka secara konsisten hingga pekerjaan, kehidupan, dan bisnis mereka mengalami transformasi atau peningkatan yang signifikan.

Beberapa gaya kepemimpinan tersebut di atas dapat diaplikasikan sesuai kondisi dan keadaan madrasah masing-masing sehingga dengan gaya kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan kondisi masing-masing

madrrasah di harapkan dapat menambah kinerja guru-guru di MTs Se-Kecamatan Slahung. Sehingga dengan gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja guru yang bagus dan akan berimbas pada kualitas pendidikan yang baik pula.

C. Pengaruh Iklim Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru MTs Se-Kecamatan Slahung Ponorogo.

Keberhasilan sekolah secara keseluruhan dipengaruhi oleh kinerja guru yang baik. Kepala sekolah sudah seharusnya memahami manfaat utama dari kinerja guru sehingga mereka dapat mengembangkan metode yang konsisten dan objektif untuk mengevaluasi guru. Melakukan hal itu membantu menentukan kekuatan, kelemahan, dan potensi kesenjangan manajerial dalam mengelola sekolah. Meskipun evaluasi kinerja tidak pernah menyenangkan, mereka dapat membantu para pemimpin menentukan tingkat kinerja untuk setiap guru.⁶⁷

Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh sekolah .maka dalam hal ini dinyatakan kinerja guru dapat mendorong semangat para guru,maka dari itu sekolah harus selalu berusaha memperhatikan gurunya agar kinerja guru berjalan dengan baik tanpa kendala. Dalam mendapat kinerja guru yang baik ada faktor-

⁶⁷Arif Yusuf Hamali. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke) (Jakarta: PT Buku Seru, 2018), 23-24.

faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.⁶⁸

Kinerja guru merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan suatu sekolah. Pada dasarnya, sekolah bertujuan untuk mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi faktor terpenting yang perlu diperhatikan. Kinerja guru merupakan bagian penting dari sekolah untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia. Hal ini karena kinerja guru akan berhubungan dengan sebagian atau seluruh tindakan aktivitas guru. Suatu sekolah pada suatu periode dengan mengacu pada beberapa standar seperti proyeksi biaya masa lalu berdasarkan efisiensi, manajemen dan sejenisnya dalam mencapai tujuannya.⁶⁹

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan mengarahkan aktivitas- aktivitas yang berhubungan dengan tugas dari anggota kelompok, kepemimpinan yang dilaksanakan oleh seorang kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi. Gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan perilaku yang digunakan oleh para pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan pengikut mereka. Gaya kepemimpinan menentukan bagaimana para pemimpin menerapkan rencana dan strategi untuk mencapai tujuan yang diberikan sambil memperhitungkan harapan pemangku kepentingan dan kesejahteraan serta

⁶⁸Prawirosentono, S., *MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan"* (Yogyakarta : BPFE, 2018), 13.

⁶⁹Benny Usman, Pengaruh Iklim Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol. 8, No.2, 2011,113.

kesehatan tim mereka.⁷⁰

Gaya kepemimpinan seseorang juga menentukan bagaimana mereka menyusun strategi dan mengimplementasikan rencana sambil memperhitungkan harapan pemangku kepentingan dan kesejahteraan tim mereka. Indikator gaya kepemimpinan yang baik dalam sebuah lembaga yaitu kemampuan analisis dan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi dan mendengarkan, kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, kemampuan mendelegasikan tugas atau wewenang.⁷¹

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel iklim kerja dan gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja guru MTs Se-Kecamatan Slahung Ponorogo. Hal tersebut berdasarkan hasil analisis uji F yang telah dilakukan, diperoleh nilai F hitung > F tabel (4,055 > 3,09) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi bahwa variabel independen (iklim kerja dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel kinerja guru MTs Se-Kecamatan Slahung Ponorogo.

Berdasarkan nilai *R Square*, besar pengaruh kedua variabel iklim kerja dan gaya kepemimpinan sebesar 0,077 berarti bahwa peran dan kontribusi variabel iklim kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja

⁷⁰Siti, Zainina Samhana, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3 (2),2020, 20.

⁷¹Satyawati, Ria Ni Made,. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. ISSN: 2302-8556, No. 6.1, 2014, 45.

guru MTs Kecamatan Slahung Ponorogo sebesar 7,7% sedangkan sebesar 92,3% kinerja guru MTs Kecamatan Slahung Ponorogo dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di lakukan pada penelitain ini.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda, diperoleh persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 38,2 + 0,241 X_1 - 0,174 X_2 + E$. Persamaan tersebut dapat di artikan bahwa 38,2 merupakan nilai konstanta pada persamaan yang berarti apabila nilai variabel iklim kerja dan gaya kepemimpinan nol maka variabel kinerja guru sebesar 38,2. Koefisien regresi pada variabel iklim kerja (X_1) sebesar 0,241 berarti bahwa setiap penambahan atau peningkatan variabel iklim kerja sebesar satu satuan, maka variabel terikat pada kinerja guru sebesar 0,241. Koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan (X_2) sebesar -0,174 berarti setiap penambahan atau peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebesar satu satuan, maka variabel terikat pada kinerja guru bernilai -0,174.

D. Keterbatasan Studi

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam penelitian karena hanya menggunakan variabel iklim kerja dan kepemimpinan dalam mengukur kinerja guru. Dalam variable yang mempengaruhi kinerja guru masih banyak variable yang mungkin mempengaruhi yang dapat diteliti.

BAB VII

PENUTUP

A. Simpulan

1. Variabel iklim kerja di MTs Kecamatan Slahung secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTs Se-Kecamatan Slahung. Hal tersebut berdasarkan hasil analisis uji t yang telah dilakukan. Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,579 dengan nilai sig. sebesar 0,011. Nilai tersebut lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai t tabel yang bernilai 1,661.
2. Variabel kepemimpinan tidak memengaruhi secara parsial terhadap kinerja guru MTs se-Kecamatan Slahung. Dari hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 1,620, maka apabila dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,661, maka nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,620 < 1,661$) sehingga hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Gaya kepemimpinan kepala sekolah Mts di Kecamatan slahung ponorogo tidak mempengaruhi kinerja guru.
3. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel iklim kerja dan gaya kepemimpinan terhadap variable kinerja guru MTs Se-Kecamatan Slahung Ponorogo. Hal tersebut berdasarkan hasil analisis uji F yang telah dilakukan, diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel ($4,055 > 3,09$), maka model regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi bahwa variabel independen (iklim kerja dan gaya kepemimpinan)

berpengaruh terhadap variable kinerja guru MTs Kecamatan Slahung Ponorogo.

B. Saran

Peningkatan iklim kerja dan kepemimpinan yang kondusif sangat diperlukan, sehingga guru mampu mengeluarkan potensi terbaiknya dalam mengajar siswa-siswanya karena dengan optimalisasi kinerja guru akan menjadi katalis optimalisasi kemampuan siswa dalam belajar.



DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S. *Leadership Ilmu Dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Athoillah, A. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Pustaka Setia, 2010
- Budianto, A. Iklim Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai : Studi Pada Perbankan di Wilayah Kabupaten Ciamis. *Jurnal ManagementReview*, Vol 1 Number 1, 2017.
- Dachlan, Usman. *Panduan Lengkap Structural Equation Modeling*. In Semarang: Lentera Ilmu. Lentera Ilmu, 2014
- Danang, S. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi, 2016.
- Dewi, Rahayu. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2 (4), 2019.
- Dora, L. Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 2016.
- Edi, Moehersono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Fahmi, I. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Alfabeta, 2016.
- Fauziyah, Novia, P. T. Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi / Akuntansi di SMA Negeri Se-kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal* Vol 1 No 2, 2015.
- Ghozali, I. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2015.
- Hasibuan S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Herawan, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 1, No. 1, 2015.

- Jamaludin, Agus, Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics*, 3, no. 03, 2017.
- Luh , Dewi Ulandari, Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Diva Elektronika Singaraja. 4 (1), 2014.
- Mami, U. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama, 2016.
- Mohelska, Hana. Organisational culture and leadership. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. No. 171 , 2015.
- Paramita, Lisa. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Journal Administrasi Negara*, 5 (3), 2017.
- Prawirosentono, S., *MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan."* Yogyakarta: BPFE, 2018.
- Rivai. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Roscahyo, Agung. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. Vol. 2, No. 12, 2013.
- Santoso, S. *Statistik Parametrik (Konsep dan Aplikasi dengan SPSS)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2013.
- Satyawati, Ria Ni Made. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. ISSN: 2302-8556, No. 6.1, 2014.
- Sinambela, L. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara, 2016
- Siti, Zainina Samhana, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3 (2),2020
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawanpada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 1, 2005.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2017

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014

Sutrisno, E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada, 2014

Usman, Benny. Pengaruh Iklim Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol. 8, No.2, 2011.

Wirawan. *Budaya Dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi Dan Penelitian*?. Jakarta: Salemba Empat, 2007.

Yusuf, Hamali, Arif. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Jakarta: PT Buku Seru, 2018.

