

**HUBUNGAN IKLIM SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU
DALAM MELAKSANAKAN PEMBELAJARAN
DI SMP NEGERI KECAMATAN SALO
KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Tugas Akhir Dalam Menyelesaikan Gelar
Sarjana Strata Satu (S1) Kependidikan*



Oleh :

**PURINDA GUMBA. M
53960/2010**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADAG
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Hubungan Iklim Sekolah Dengan Kinerja Guru Dalam
Melaksanakan Pembelajaran Di SMP Negeri Kecamatan
Balo Kabupaten Kampar

Nama : Purinda Gumba.M

NIM/BP : 53960/2010

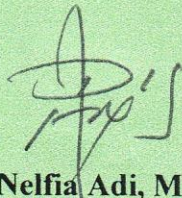
Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakult : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2015

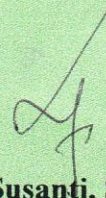
Disetujui oleh :

Pembimbing I



Dra. Nelfia Adi, M.Pd
NIP. 19630206 198602 2 001

Pembimbing II



Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd
NIP. 19780506 200801 2 019

HALAMAN PENGESAHAN

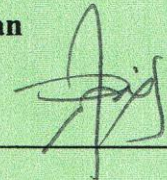
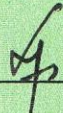
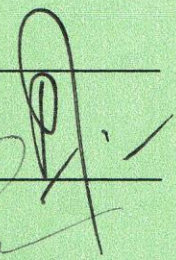
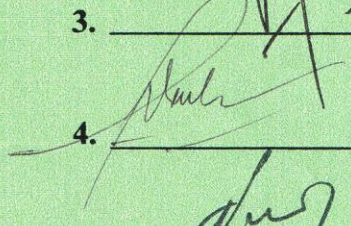
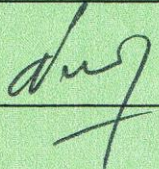
Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi Program
Studi Manajemen Pendidikan Jurusan Administrasi Ilmu Pendidikan Fakultas
Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

**HUBUNGAN IKLIM SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU
DALAM MELAKSANAKAN PEMBELAJARAN
DI SMP NEGERI KECAMATAN SALO
KABUPATEN KAMPAR**

Nama : Purinda Gumba. M
NIM/ BP : 53960/ 2010
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2015

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
1. Ketua : Dra. Nelfia Adi, M. Pd	1. 
2. Sekretaris : Lusi Susanti, S.Pd, M. Pd	2. 
3. Anggota : Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd	3. 
4. Anggota : Drs. Yuskal Kusman, M.Pd	4. 
5. Anggota : Nellitawati, S.Pd, M.Pd	5. 

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai ucapan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim

Padang, Februari 2015

yang menyatakan



Purinda Gumba. M

53960/2010

ABSTRAK

Judul : **Hubungan Iklim Sekolah Dengan Kinerja Guru Dalam Melaksanakan Pembelajaran di SMP Negeri Kecamatan Salo Kabupaten Kampar**

Penulis : **Purinda Gumba. M**

Pembimbing : **1. Dra. Nelfia Adi, M.Pd**
2. Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan penulis pada sekolah SMP Negeri Kecamatan Salo Kabupaten Kampar yang menunjukkan kinerja guru yang masih rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah iklim sekolah. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang (1) kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, (2) Iklim sekolah dan (3) Ada tidak adanya hubungan antara iklim sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Salo Kabupaten Kampar. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “terdapat hubungan yang berarti antara iklim sekolah dengan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di SMP Negeri Kecamatan Salo Kabupaten Kampar”

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat korelasional yaitu melihat hubungan antara Iklim Sekolah Dengan Kinerja Guru Dalam Melaksanakan Pembelajaran Guru di SMP Negeri Kecamatan Salo Kabupaten Kampar. Populasi penelitian ini berjumlah 70 orang yaitu seluruh guru yang ada di SMP Negeri Kecamatan Salo Kabupaten Kampar. Sampel berjumlah 59 orang yang ditarik dengan menggunakan teknik Simple Random Sampling dengan melihat pada tabel Krejchi. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model skala Likert dengan lima alternatif jawaban yang telah di uji Validitas dan Reliabilitasnya.

Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa : iklim sekolah di SMP Negeri Kecamatan Salo Kabupaten Kampar sudah kondusif dan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Salo Kabupaten Kampar sudah baik, serta terdapat hubungan yang berarti antara iklim sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Salo Kabupaten Kampar pada taraf kepercayaan 95%. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara iklim sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Salo Kabupaten Kampar. Artinya iklim sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di SMP Negeri Kecamatan Salo Kabupaten Kampar.

KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Penyayang. Segala puji dan syukur penulis ucapkan pada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah untuk disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah meninggalkan tuntunan hidup bagi manusia yaitu Al-Qur'an dan Sunnah.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
3. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang
4. Ibu Dra. Nelfia Adi, M.Pd dan Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd selaku pembimbing, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan dan karyawan perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan dan perpustakaan Universitas Negeri Padang

6. Bapak Kepala Sekolah dan seluruh guru di SMP N Kecamatan Salo yang telah mengizinkan dan bersedia memberi data yang diperlukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak-bapak dan Ibu-ibu serta karyawan dan karyawan Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang yang telah ikut memberikan sumbangsihnya dalam penulisan skripsi ini.
8. Tidak lupa kepada teman-teman seperjuangan Angkatan 2010, yang selalu memberikan bantuan dan semangat baik secara moril maupun spiritual kepada penulis.

Terisitimewa buat Ayahanda dan Ibunda yang telah mengasuh, mendidik dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang atas dukungan moril dan materil serta dorongan do'a, dan buat adik yang selalu memberikan dukungan serta motivasi untuk penulis.

Kepada semua pihak yang telah ikut membantu, tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain do'a kepada Allah SWT semoga bantuan, bimbingan dan arahan serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis, baik berupa moril maupun materil dapat bernilai ibadah disisi Allah SWT. Amiin.

Padang, Februari 2015
Penulis

Purinda Gumba.M

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Kegunaan Penelitian	9
BAB II KERANGKA TEORI	
A. Kajian Teoritis	11
1. Kinerja Guru	11
a. Pengertian Kinerja Guru	11
b. Pentingnya Kinerja Guru	12
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
d. Tugas Pokok Guru	14
e. Indikator Kinerja.....	22
2. Iklim Sekolah	26
a. Pengertian Iklim Sekolah	26
b. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Iklim sekolah	28
c. Indikator iklim sekolah	29
3. Hubungan Iklim Sekolah Dengan Kinerja Guru.....	33
B. Kerangka Konseptual.....	34
C. Hipotesis.	35

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	36
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	36
C. Populasi dan Sampel	37
D. Jenis dan Sumber Data	39
E. Instrumen Penelitian	39
F. Pengumpulan Data	41
G. Teknik Analisis Data	41

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	45
B. Pengujian Hipotesis	49
C. Pembahasan	50

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	55
B. Saran.....	55

DAFTAR PUSTAKA	57
-----------------------------	----

LAMPIRAN	59
-----------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi pegawai.....	37
2. Kategori dan persentase	38
3. Distribusi Frekuensi Skor Iklim Sekolah di SMP Negeri Kecamatan Salo Kabupaten Kampar.....	45
4. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Salo Kabupaten Kampar.....	47
5. Tafsiran Mean Variabel Penelitian.....	48
6. Pengujian Keberartian Koefisien Korelasi Variabel X dan Variabel Y dengan Uji	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	35
2. Histogram Frekuensi Skor Iklim Sekolah	46
3. Histogram Frekuensi Skor Kinerja Guru	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Pengantar angket	59
2. Petunjuk pengisian angket.....	60
3. Kisi-kisi Penelitian	61
4. Angket Penelitian	62
5. Rekapitulasi uji coba variabel iklim sekolah	66
6. Rekapitulasi uji coba variabel kinerja guru.....	67
7. Tabulasi data variabel iklim sekolah.....	68
8. Tabulasi data variabel kinerja guru	69
9. Analisis Uji Coba Angket	70
10. Skor Mentah Hasil Penelitian	81
11. Pengolahan Data.....	83
12. Tabel Nilai-Nilai Rho.....	92
13. Tabel Nilai-Nilai R Product Moment.....	93
14. Nilai-Nilai Chi Kuadrat.....	94
15. Nilai-Nilai dalam Distribusi	95
16. Tabel Z	96
17. Tabel Krechi.....	97
18. Surat Izin Penelitian	98
19. Tanda Bukti Pengambilan Data Penelitian	99

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas cakrawala pengetahuannya dalam rangka membentuk nilai, sikap, dan perilaku. Sebagai upaya yang bukan saja membuahkan manfaat yang besar, pendidikan juga merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang sering dirasakan belum memenuhi harapan dan usaha yang sengaja dilakukan untuk mengembangkan potensi peserta didik melalui kegiatan pembelajaran sehingga ada perubahan kearah yang positif pada diri peserta didik.

Oleh sebab itu, fungsi pendidikan harus betul-betul diperhatikan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional sebab tujuan berfungsi sebagai pemberi arah yang jelas terhadap kegiatan penyelenggaraan pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Untuk itu dalam menunjang kegiatan guru, diperlukan guru memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global semakin ketat.

Menurut Wibowo (2007:2) kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan gambaran secara umum tentang kemampuan, prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam bekerja, oleh karena itu kinerja seseorang penting diketahui oleh atasannya untuk melihat sejauh mana orang tersebut dapat bekerja secara sungguh-sungguh dan menggunakan seluruh kemampuan terbaiknya untuk mencapai tujuan. Bila dikaitkan dengan tugas guru sebagai pendidik, pengajar, dan pembimbing, maka dibutuhkan adanya kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah harus memiliki kinerja yang baik dalam setiap pelaksanaan tugasnya. Bila guru mempunyai kinerja yang baik hasil proses pembelajaran cenderung akan naik. Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pengajaran. Bahwa guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan belajar siswa di sekolah. Jadi keberhasilan pendidikan dan pengajaran pada suatu sekolah sangat ditentukan oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugas.

Peningkatan kinerja bagi guru memiliki arti yang sangat penting, terutama dalam upaya melaksanakan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Namun masih ada guru yang kurang memahami prosedur kerja sehingga masih ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan apa yang telah ditentukan dan kurangnya kemampuan dalam mengoperasikan peralatan modern. Selain itu, kemampuan konseptual dalam berinovasi kurang dimiliki oleh guru dikarenakan pekerjaan yang dijalani hanya sebatas rutinitas saja.

Guru dituntut memiliki kinerja yang baik sesuai dengan pekerjaan atau profesi seorang guru. Kinerja sangat penting dimiliki oleh guru karena dengan kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja yang diperlihatkan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Namun dibalik itu kinerja yang dicapai tentunya harus sesuai dengan yang diharapkan

Berdasarkan observasi dan wawancara dari beberapa orang guru pada Januari 2014 di SMP Negeri di Kecamatan Salo, adanya gejala tentang kinerja guru belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena antara lain:

1. Ada guru yang menggunakan rencana perangkat yang lama, tanpa adanya revisi dan perbaikan terlebih dahulu. Karena belum mampu mengembangkan RPP dengan baik dan benar sesuai dengan standar kurikulum yang baru. Serta ada sebagian guru tidak membuat RPP terlebih dahulu sebelum mengajar.
2. Guru tidak melaksanakan PBM sesuai dengan RPP yang telah disusun, dan bahkan ada beberapa guru tidak menyelesaikan materi pembelajaran sesuai alokasi waktu yang ditentukan dalam silabus.
3. Guru yang kurang inisiatif dalam melaksanakan pembelajaran, karena hanya mendiktekan bahan pelajaran yang diambil dari buku sumber dan hanya memberikan bahan pelajaran dalam bentuk “ceramah” dan mengabaikan bentuk tanya jawab dan diskusi.

4. Guru kurang mempunyai kemampuan dalam mengevaluasi hasil belajar dan penguasaan materi yang disampaikan, karena guru terkadang jarang melakukan review terhadap materi yang belum dikuasai siswa
5. Guru yang tidak mau menerima kritikan dan saran dari guru-guru yang lain untuk perbaikan pengajaran, serta kurang ada komunikasi dengan siswa mengenai hal-hal baru dalam pembelajaran.

Menurut Sedarmayanti dalam Hasibuan (2001 : 126) mengemukakan Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi

Menurut Timpe (2000:32) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah : 1) Lingkungan kerja, 2) Motivasi kerja, 3) Gaya kepemimpinan, 4) Perilaku, 5) Sikap, dan 6) Hubungan dengan rekan kerja. Selanjutnya Timpe (2002:3) bahwa “prestasi karyawan dibawah standar mungkin disebabkan sejumlah faktor, mulai dari keterampilan kerja yang buruk hingga motivasi yang cukup atau lingkungan kerja yang buruk.

Lebih lanjut Kuswadi (2004:27) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kemampuan karyawan, motivasi, kepuasan karyawan, kepemimpinan, dan iklim organisasi.

Dari beberapa faktor kinerja tersebut yang paling menarik untuk diteliti adalah iklim organisasi sekolah Tinggi rendahnya kinerja guru tersebut dapat

diperkirakan ada kaitannya dengan iklim sekolah. Sekolah yang merupakan sebuah organisasi memiliki iklim atau suasana tertentu. yang dijelaskan oleh Hadiyanto (2004 :179) mengemukakan bahwa:

Iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepek dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik yang mencari ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar sekolah.

Dari kutipan diatas dapat diartikan bahwa iklim sekolah adalah suatu keadaan atau suasana yang timbul karena pola perilaku atau hubungan antara warga sekolah yang menjadi ciri khas tersebut dan berpengaruh terhadap proses pembelajaran. Jadi keadaan atau suasana kerja yang ada disekolah secara tidak langsung mempengaruhi keadaan hati atau suasana hati guru dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk mencapai kinerja yang baik, harus adanya iklim sekolah yang kondusif, karena dengan kondusif nya iklim sekolah, seorang guru akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang tinggi dan prestasi yang baik. Tidak kondusifnya iklim sekolah akan berpengaruh terhadap kinerja yang dicapai guru tersebut.

Pada salah satu SMPN Kecamatan Salo, iklim sekolah nya belum terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat dari fenomena yang menunjukkan tentang Iklim Sekolah di SMP Negeri di Kecamatan Salo adalah:

1. Guru kurangnya memiliki kebebasan yang diberikan kepala sekolah dalam bekerja hal ini dilihat dari beberapa guru enggan mengeluarkan pendapat diwaktu rapat

2. Guru yang tidak merasa nyaman dalam pekerjaannya, karena tidak adanya hubungan baik antara kepek dengan guru-guru, serta tidak adanya sikap saling membantu kalau ada guru lain yang mengalami kesulitan dalam mengajar.
3. Dukungan antara sesama rekan kerja. Hal ini dilihat dari kepek hanya memberikan tugas kepada beberapa guru saja tanpa memberikan kesempatan kepada guru lain
4. Perhatian antara sesama guru guru atau terhadap pekerjaan nya. Hal ini dilihat dari beberapa guru yang meninggalkan tugas guru mengajar karena urusan pribadi dan kepek kurang memperhatikan tugas guru.

Jika semua dibiarkan hal diatas akan membawa maka akan berdampak terhadap kelancaran proses pembelajaran dan akan menurunkan mutu pendidikan sehingga tujuan pendidikan yang kita bicarakan terlaksana dengan baik. Jadi bila suatu sekolah memiliki iklim yang kondusif akan membawa pengaruh dan pelaksanaan kerja bagi guru untuk pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Hubungan Iklim Sekolah dengan Kinerja Guru Dalam Melaksanakan Pembelajaran di SMP Negeri di Kecamatan Salo ”**

B. Identifikasi Masalah

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Karena kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas

yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Permasalahan yang timbul berdasarkan fenomena di atas dapat diidentifikasi masalah pelaksanaan kinerja guru disekolah adalah :

1. Guru mengalami kesulitan dalam penyusunan dan mengembangkan perangkat pembelajaran sesuai dengan standar kurikulum yang baru.
2. Guru tidak menyelesaikan materi pembelajaran sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam silabus, bahkan dalam pelaksanaan pembelajaran (PBM) disekolah tidak sesuai dengan RPP yang telah di susun.
3. Dalam pelaksanaan pembelajaran guru kurang mempunyai inisiatif untuk menggunakan metoda dan media yang bervariasi, dan cenderung menggunakan metode pembelajaran menonton
4. Ada guru terkadang jarang melakukan review dan remedial terhadap materi yang belum dikuasai siswa.
5. Ada guru yang tidak mau menerima kritikan dan saran dari guru-guru yang lain untuk perbaikan pengajaran

Dalam pelaksanaan kinerja guru, banyak faktor yang mempengaruhi yaitu komitmen, motivasi, disiplin kerja, tanggung jawab, dan suasana kerja, sikap, minat, kecerdasan, motivasi, dan kepribadian guru, partisipasi guru dalam mengajar, inisiatif, sarana dan prasarana, iklim organisasi, kemampuan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah. Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi pelaksanaan kinerja guru, iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja guru. Permasalahan sehubungan dengan iklim sekolah diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

- a. Ada guru kurangnya memiliki kebebasan yang diberikan kepala sekolah dalam bekerja.
- b. Ada guru yang tidak merasa nyaman dalam pekerjaannya, karena tidak adanya hubungan baik antara kepek dengan guru-guru
- c. Adanya hubungan tidak baik antar sesama guru, dan guru dengan kepek. Karena komunikasi antara kepala sekolah dan guru antar guru hanya terjadi pada waktu-waktu saat tertentu saja.
- d. Kurangnya perhatian antara sesama guru atau terhadap pekerjaannya. Hal ini dilihat dari beberapa guru yang meninggalkan tugas guru mengajar karena urusan pribadi dan kepek kurang memperhatikan tugas guru.

Dilihat dari kinerja guru tersebut di atas terkait dengan masalah iklim organisasi, untuk itu penulis berpendapat bahwa iklim organisasi termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

C. Pembatasan Masalah

Dari begitu banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam pelaksanaan tugasnya, iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Mengingat keterbatasan waktu, biaya dan tenaga, maka tidak mungkin seluruh faktor tersebut dapat diteliti dalam kesempatan ini. maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu mengenai hubungan iklim sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Salo.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di SMP Negeri Kecamatan Salo?
2. Bagaimana iklim sekolah di SMP Negeri Kecamatan Salo ?
3. Apakah terdapat hubungan antara iklim sekolah dengan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di SMP Negeri Kecamatan Salo ?

E. Tujuan Penelitian

Bertitik tolak dari rumusan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang :

1. Kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di SMP Negeri Kecamatan Salo
2. Iklim sekolah di SMP Negeri Kecamatan Salo
3. Ada atau tidak adanya hubungan antara iklim sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Salo

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini sangat berguna bagi :

1. Kepala sekolah, sebagai pimpinan dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif.
2. Kepala sekolah, sebagai pimpinan mengatur strategi dalam meningkatkan kinerja guru.

3. Guru, sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerjanya dalam pelaksanaan tugas sebagai pendidik, pengajar, dan pembimbing
4. Peneliti, untuk menambah pengetahuan dan wawasannya sehingga dapat bermanfaat. Selain itu penelitian ini juga merupakan salah satu syarat dalam penyelesaian program S1 Administrasi Pendidikan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kerangka Teoritis

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Wibowo (2007:2) kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Sedangkan Menurut Menurut Rivai (2006:14) Kinerja atau Prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Rivai dalam Syaiful Sagala (2006:180) mengemukakan beberapa pengertian kinerja antara lain (1). Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta, (2). Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja, (3). Kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Timpe (1993:25) mendefenisikan kinerja sebagai penilaian tingkat kerja yang dikerjakan dimana prestasi kerja tersebut berkaitan

dengan kemampuan seseorang dalam bekerja, baik terhadap cakupan kerja maupun kedalam kerja.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku, dan kemampuan kerja yang diperlihatkan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dan kegiatan yang diberikan kepadanya.

b. Pentingnya Kinerja Guru

Kinerja sangat penting dimiliki oleh setiap orang dalam menjalankan segala tugas dan tanggung jawabnya, karena kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Dalam organisasi kinerja sangat penting dimiliki oleh anggota organisasi karena kinerja dapat menentukan keberhasilan dari suatu organisasi, dimana

jika hasil kerja anggota organisasi baik maka akan membawa keberhasilan organisasi atau dengan hasil kerja yang baik akan memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan

Sastrohadiwiyo (2002:235) mengatakan bahwa kinerja pegawai penting artinya dalam usaha mengembangkan kualitas kerjanya, pembinaan selanjutnya tindakan dan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Untuk itu agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik maka guru harus memiliki kinerja yang baik karena salah satu factor yang dapat menentukan tercapainya tujuan pendidikan adalah guru, maka dari itu guru harus memiliki kinerja yang baik.

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa, kinerja merupakan prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas. Banyak faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Syaiful Sagala (2009:184) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja personil sekolah adalah human performance yang menggambarkan kemampuan, kemampuan yang menggambarkan pengetahuan yang didukung oleh keterampilan, dan motivasi yang menggambarkan sikap didukung oleh situasi yang kondusif untuk itu.

Menurut Timpe (2001 : 32) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah : (1) lingkungan kerja, (2) motivasi kerja, (3) gaya kepemimpinan, (4) perilaku, (5) sikap, dan (6) hubungan dengan rekan kerja .

Lebih lanjut Kuswadi (2004:27) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kemampuan karyawan, motivasi, kepuasan karyawan, kepemimpinan, dan iklim organisasi

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa factor-factor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu iklim organisasi, tingkat pendidikan, motivasi kerja, peralatan atau sarana pendukung, dan kepemimpinan.

d. Tugas Pokok guru

Menurut Hamzah B. Uno (2009:19) mengatakan bahwa peran guru sebagai pengelola proses pembelajaran, harus memiliki kemampuan :1) merencanakan system pembelajaran, 2) melaksanakan system pembelajaran, dan 3) mengevaluasi system pembelajaran. Adapun tugas dan tanggung jawab guru dalam proses pembelajaran, akan diuraikan sebagai berikut

1) Merencanakan pembelajaran

Perencanaan pembelajaran merupakan hal yang amat dibutuhkan dalam proses belajar mengajar, melalui perencanaan pembelajaran dapat diperkirakan hal-hal yang hendak diwujudkan selama proses belajar mengajar yang akan berlangsung.

Menurut Wina (2010:49) yang harus dipersiapkan guru sebelum mengajar adalah program penyusunan alokasi waktu, program tahunan, program semester, silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran.

a) Program Tahunan

Menurut Kunandar (2008:236) program tahunan disusun setahun sekali setiap mata pelajaran. Jadi program

tahunan ini disusun sekali dalam setahun untuk setiap mata pelajaran serta harus berdasarkan analisis kurikulum, program tahunan ini dikembangkan oleh guru mata pelajaran yang bersangkutan sebagai pedoman bagi pengembangan program-program lain seperti program semester dan program pembelajaran setiap pokok bahasan.

Selanjutnya dalam menyusun Prota, komponen yang harus ada adalah Identitas (mata pelajaran, kelas, tahun pelajaran) dan Format isian (semester, standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pokok, dan alokasi waktu).

b) Program Semester

Program semester diarahkan untuk menjawab minggu keberapa atau kapan pembelajaran untuk mencapai kompetensi dasar itu dilakukan. Kunandar (2011:236) program semester adalah yang berisikan garis-garis besar mengenai hal-hal yang hendak dilaksanakan dan dicapai dalam semester tersebut. Dalam program semester berisi pokok bahasan dan sub pokok bahasan serta alokasi waktu untuk setiap pokok bahasan atau rencana pembelajaran

c) Silabus

Pengembangan silabus merupakan tanggung jawab guru sebelum proses belajar mengajar dimulai. Menurut Mulyasa (2009:133) silabus adalah rencana pembelajaran pada suatu

kelompok mata pelajaran dengan tema tertentu, yang mencakup standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pokok, kegiatan pembelajaran, indikator pencapaian kompetensi, penilaian, alokasi, dan sumber belajar yang dikembangkan oleh setiap satuan pendidikan.

d) Rencana Pelaksanaan Pembelajaran

Menurut Mulyasa (2007:212) RPP adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan manajemen pembelajaran untuk mencapai satu atau lebih kompetensi dasar yang ditetapkan dalam standar isi dan dijabarkan dalam silabus.

Prinsip yang harus diperhatikan dalam mengembangkan RPP dalam kurikulum 2013 adalah:

- 1) RPP merupakan terjemahan dari ide kurikulum yang berdasarkan silabus yang telah dikembangkan pada tingkat nasional ke dalam bentuk rancangan proses pembelajaran untuk direalisasikan dalam pembelajaran
- 2) RPP dikembangkan sesuai dengan yang dinyatakan dalam silabus dengan kondisi pada satuan pendidikan baik kemampuan awal peserta didik, minat, motivasi belajar, bakat, potensi, kemampuan emosi, maupun gaya belajar.
- 3) RPP mendorong partisipasi aktif peserta didik.
- 4) RPP sesuai dengan tujuan Kurikulum 2013 untuk menghasilkan peserta didik yang mandiri dan tak berhenti belajar.

- 5) RPP mengembangkan budaya membaca dan menulis.
- 6) Proses pembelajaran dalam RPP dirancang untuk mengembangkan kegemaran membaca, pemahaman beragam bacaan, dan berekspresi dalam bentuk tulisan.
- 7) RPP memuat rancangan program pemberian umpan balik positif, penguatan, pengayaan, remedi, dan umpan balik.
- 8) RPP disusun dengan memperhatikan keterkaitan dan keterpaduan antara KI dan KD, materi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, penilaian, dan sumber belajar dalam satu keutuhan pengalaman belajar.
- 9) RPP disusun dengan mempertimbangkan penerapan teknologi informasi dan komunikasi secara terintegrasi, sistematis, dan efektif sesuai dengan situasi dan kondisi.

Selanjutnya Kunandar (2011:265) unsur-unsur yang perlu diperhatikan dalam penyusunan RPP yaitu:

- a) Mengacu pada kompetensi dan kemampuan dasar yang harus dikuasai siswa, serta materi dan submateri pembelajaran, pengalaman belajar yang telah dikembangkan di dalam silabus.
- b) Menggunakan berbagai pendekatan yang sesuai dengan materi yang memberikan kecakapan hidup (life skills) sesuai dengan permasalahan dan lingkungan sehari-hari.

- c) Menggunakan metode dan media yang sesuai dengan situasi dan kondisi peserta didik
- d) Penilaian dengan sistem pengujian menyeluruh dan berkelanjutan didasarkan pada sistem pengujian yang dikembangkan selaras dengan pengembangan silabus

2) Melaksanakan pembelajaran

Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar merupakan implementasi dari rencana pengajaran yang telah disusun sebelumnya. Menurut Mulyasa (2009:181) “pelaksanaan pembelajaran mencakup tiga kegiatan yakni pembukaan, pembentukan kompetensi dan penutup”. Di bawah ini akan jelaskan satu persatu.

a) Membuka pembelajaran

Menurut Mulyasa (2009:181) upaya yang harus dilakukan guru dalam membuka pembelajaran adalah :

- 1) Menghubungkan kompetensi yang telah dimiliki peserta didik dengan materi yang akan disajikan.
- 2) Menyampaikan tujuan yang akan dicapai dan garis besar materi yang akan di pelajari.
- 3) Menyampaikan langkah-langkah kegiatan pembelajaran dan tugas yang harus diselesaikan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan.

- 4) Mendaya gunakan media dan sumber belajar yang bervariasi sesuai dengan materi yang disajikan.
- 5) Mengajukan pertanyaan, baik untuk mengetahui pemahaman peserta didik terhadap pelajaran yang telah lalu maupun menjajagi kemampuan awal berkaitan dengan bahan yang akan dipelajari.

b) Pembentukan Kompetensi

Menurut Kunandar (2007:323) mengatakan bahwa “kegiatan inti merupakan kegiatan penyajian bahan pembelajaran dalam rangka pembentukan pengalaman belajar siswa, penyajian bahan pembelajaran dilakukan dengan menggunakan berbagai strategi/metode yang bervariasi dan dapat dilakukan secara klasikal, kelompok kecil maupun perorangan.

Selanjutnya Menurut Muhammad dalam Eflidarma (2007:20) mengatakan bahwa dalam mengelola kegiatan inti, ada beberapa hal yang harus dilakukan guru yaitu:

- 1) Menyampaikan bahan dengan ciri bahan yang disampaikan benar atau tidak ada yang menyimpang, penyampaian lancar dan tidak tersendat, penyampaian sistematis, dan bahasanya jelas dan benar mudah dimengerti oleh peserta didik.

- 2) Memberi contoh sesuai dengan topik bahasan atau materi yang telah diajarkan.
 - 3) Menggunakan alat atau media pembelajaran dengan cara penggunaannya tepat, membantu pemahaman peserta didik, sesuai dengan tujuan dan jenis bervariasi.
 - 4) Memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk terlibat aktif yaitu jenis keterlibatan peserta didik bervariasi, sesuai dengan tujuan, dapat dikerjakan oleh peserta didik, sebagian besar membuat peserta didik terlibat.
 - 5) Memberikan penguatan dengan jenis penguatan bervariasi, diberi pada waktu yang tepat, sebagian besar atau semua perbuatan yang baik diberi penguatan, dan cara pemberian penguatannya wajar serta tidak berlebihan.
- c) Kegiatan penutup pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran dilakukan guru dapat diakhiri dengan post tes yang dilakukan setelah kegiatan penyampaian materi pembelajaran telah selesai dilakukan.

Menurut Mulyasa (2009:185) kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam menutup pembelajaran adalah :

- 1) Menarik kesimpulan mengenai materi yang telah di pelajari.

- 2) Mengajukan beberapa pertanyaan untuk mengukur tingkat pencapaian tujuan dan keefektifan pembelajaran yang dilaksanakan.
- 3) Menyampaikan bahan-bahan pendalaman yang harus dipelajari dan tugas-tugas yang harus dikerjakan.
- 4) Memberikan postes baik secara lisan, tulisan, maupun perbuatan.

3) Mengevaluasi pembelajaran

Menurut Mulyasa (2009:217) mengatakan “penilaian pembelajaran pada umumnya mencakup pre tes, penilaian proses, dan post tes”.

a) Menyusun kisi-kisi soal

Sebelum melakukan evaluasi, terlebih dahulu guru perlu menyiapkan perangkat evaluasi yang diawali dengan menyusun kisi-kisi soal. Kisi-kisi ini berisi : pokok bahasan, sub pokok bahasan, indicator, jenis soal, tingkat kesukaran, butir soal, bobot penilaian dan kunci jawaban

b) Membuat item soal

Setelah menyusun kisi-kisi langkah selanjutnya adalah membuat item soal yang akan diajukan kepada siswa sebagai pertanyaan yang harus dijawab oleh siswa.

c) Melaksanakan evaluasi

Melaksanakan evaluasi yaitu kegiatan untuk mengukur kemampuan siswa dalam memahami materi pelajaran yang

sudah diajarkan, dengan mengajukan berbagai pertanyaan dalam bentuk soal-saoal yang sudah disusun sebelumnya. Evaluasi ini dapat dilakukan diakhir pelajaran atau disebut juga dengan tes formatif dan tes sumatif.

d) Memberikan skor dan penilaian

Memberikan skor atau nilai merupakan kegiatan penting yang dilakukan guru dalam rangka menentukan atau mengukur hasil belajar yang sudah dicapai oleh siswa, sehingga dengan pemberian skor atau nilai ini guru dapat mengetahui sampai dimana tingkat kemampuan atau penguasaan siswa terhadap materi pelajaran yang sudah diberikan.

e. Indikator Kinerja

Menurut Surya Dharma (1991:36) “kinerja yang akan digunakan untuk memutuskan apakah kegiatan seseorang dalam taraf pencapaian sasaran, dapat digunakan indicator sebagai berikut: 1) kuantitas, 2) kualitas, 3) ketepatan waktu.

Menurut Mitchel dalam Sedarmayanti (2001:51) menyebutkan aspek- aspek yang meliputi kinerja yang dapat dijadikan ukuran kinerja seseorang yaitu sebagai berikut : kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

indikator kinerja guru sebagai berikut: quantity of work (jumlah periode yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan), quality of work (kualitas kerja yang dicapai), job

knowledge, creativeness, cooperation (bekerja sama), dependability (kesadaran dan dapat dipercaya), initiative, personal qualities.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dari kinerja guru adalah kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

1) Kualitas kerja

Kualitas hasil kerja tersebut merupakan indikasi yang sangat penting untuk menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Maksudnya organisasi itu maju atau menjadi favorit bila kualitasnya tinggi, sebaliknya akan ditinggalkan oleh masyarakat bila kualitasnya rendah.

Kamus Besar Indonesia (1990:467) “kualitas : derajat atau taraf (kepandaian, kecakapan, kecerdasan dan sebagainya)”. Surya Dharma (1991:36) “criteria kualitatif menyangkut pengukuran (keberhasilan) suatu proses atau keluaran”. Kriteria ini mengukur (keberhasilan) suatu proses atau keluaran”. Kriteria ini mengukur baik tidaknya pelaksanaan kegiatan, terutama kaitannya dengan bentuk keluaran.

Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja adalah hasil suatu kerja yang dilihat dari aspek pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan dan sikap pekerja tersebut. Sikap disini tidak hanya semata – mata ditentukan oleh sikap disiplin kerja, tetapi ditentukan juga oleh pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang bersangkutan.

2) Ketepatan waktu

Penggunaan waktu dalam pekerjaan merupakan indikator untuk mengukur kinerja seorang guru. Jadi seorang guru berkinerja dengan baik, ia akan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan waktu yang telah dialokasikan.

Menurut Timpe (2002:70) ketepatan waktu adalah proses pemanfaatan waktu dengan efisien dan juga mengendalikan penggunaannya. Ketepatan waktu menunjukkan bagaimana seorang pegawai menggunakan waktu dalam melakukan pekerjaan sehingga tujuan yang telah dirumuskan itu tercapai.

Dari uraian diatas jelas bahwa waktu mempunyai peranan yang penting dalam melaksanakan tugas bagi seorang guru. Bila penggunaan waktu itu tepat, maka sangat menghemat tenaga dalam melakukan berbagai aktifitas.

3) Inisiatif

Inisiatif adalah berupa wujud pengambilan keputusan yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Inisiatif dapat mempengaruhi penyelesaian pekerjaan yang dibebankan serta menunjang organisasi dalam meningkatkan kualitas dari hasil pekerjaan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002 :235) menyatakan inisiatif pegawai adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan , langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan diperlukan

dalam melaksanakan tugas tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan kesadaran seorang dalam pengambilan sebuah keputusan untuk menemukan ide-ide yang baru, dan kebebasan dalam berkarya agar dapat melaksanakan apa yang sudah menjadi tugasnya yang seharusnya ia lakukan tanpa ada suruhan dari orang lain.

4) Kemampuan

Kemampuan pegawai yaitu kecakapan, sikap mental menerima unsur fisik yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kecakapan merupakan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Mitchel dalam Sedarmayanti (2001) Kemampuan pegawai yaitu kecakapan, sikap mental dan unsur fisik yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Setiap pegawai harus benar-benar mengetahui bidang pekerjaan yang ditekuninya. Serta mengetahui arah yang diambil organisasi, sehingga jika telah menjadi keputusan, mereka tidak ragu-ragu lagi untuk melaksanakannya dalam mencapai tujuan organisasi.

5) Komunikasi

Menurut Arni Muhammad (2011:1) Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan adanya komunikasi

yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat macet dan berantakan.

Seorang pimpinan dalam mengambil keputusan terlebih dahulu memberikan kesempatan kepada bawahannya mengemukakan saran dan pendapatnya. Pimpinan mengajak para bawahannya untuk ikut berpartisipasi dalam memecahkan masalah yang dihadapi, keputusan terakhir tetap berada ditangan pimpinan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan dengan adanya hubungan pekerjaan yang baik antara atasan dengan bawahan untuk ikut berpartisipasi dalam memecahkan masalah serta adanya penyampain informasi yang baik antara bawahan kepada atasan.

2. Iklim Sekolah

a. Pengertian iklim organisasi

Iklim dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:522) adalah keadaan atau suasana. Iklim organisasi merupakan hal yang perlu mendapatkan perhatian seorang manager pendidikan (kepala sekolah) karena tersebut sedikitnya ikut mempengaruhi tingkah laku guru dan pegawai. Dengan demikian hendaknya oragnisasi yang berkembang secara dinamis akan berdampak positif utuk kelangsungan suatu organisasi. Salah satu caranya dalam pengembangan organisasi adalah tercapainya iklim organisasi yang kondusif.

Menurut Payne dan Pugh dalam Arni Muhammad (2011:82) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu system social.

Menurut Wirawan (2008:121) iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi secara individual dan kelompok dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Kemudian dikemukakan Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2008:121) mengemukakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian suatu set karakteristik atau sifat organisasi. Sedangkan menurut Wirawan (2008:122) mendefenisikan iklim secara luas. Ia menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi atau kondisi kerja dalam organisasi yang mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai umum, norma, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Higgins dalam <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/06/iklim-organisasi-definisi-pendekatan.html> ada faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu :

1) Manajer/pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur.

2) Tingkah laku karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut.

3) Tingkah laku kelompok kerja

Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

4) Faktor eksternal organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim.

5) Motivasi

motivasi merefleksikan perasaan percaya dan saling mendorong yang terus berlangsung diantara kelompok kerja. motivasi tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya maupun rekan kerja. jika motivasi rendah, anggota organisasi jadi kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya. maka dari itu dengan dukungan iklim organisasi yang baik maka pegawai akan termotivasi untuk belajar.

c. Indikator Iklim Organisasi

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai iklim organisasi perlu di ketahui dimensi- dimensi iklim organisasi itu sendiri. Menurut Field dan Abelsen dalam Kusdi (2011: 78) dimensi yang paling sering digunakan untuk mengukur adalah: kebebasan kerja, struktur organisasi, imbalan tingkat perhatian, kehangatan, dan dukungan terhadap pekerja.

Sedangkan menurut Litwin dan Stringer dalam Arni Muhammad (2011: 83) dimensi iklim organisasi sebagai berikut: Rasa tanggung jawab, Standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan,

Ganjaran atau reward, Rasa persaudaraan dan Semangat tim. Menurut Stringer (Wirawan, 2008) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia juga mengatakan enam dimensi yang diperlukan, yaitu: Struktur, Standar-standar, Tanggung jawab. Pengakuan, Dukungan, dan Komitmen.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dari iklim organisasi adalah kebebasan kerja, kehangatan, dukungan, dan tanggung jawab.

1) Kebebasan kerja

Menurut Hadiyanto (2000:25) kebebasan merupakan kelonggaran pimpinan kepada guru untuk memilih melakukan / tidak melakukan sesuatu yang diinginkan selama masih berada dalam konsep koridor / bagian dan tidak mengganggu / mengasik kebebasan guru lain.

Menurut pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dalam hal ini kebebasan yang dimaksud adalah kebebasan dalam bertindak dan berpendapat.

2) Kehangatan (warmth)

Kehangatan (warmth) adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan, hubungan yang baik antar rekan kerja, dan adanya jiwa sosial yang tinggi dalam kelompok informal. Dengan adanya

kehangatan dalam bekerja akan mendorong guru tersebut untuk lebih aktif lagi dalam bekerja, dimana seorang pimpinan sangat membutuhkan sekali kehangatan dalam bekerja untuk membina persahabatan dalam kekompakan dalam organisasi.

Kehangatan bekerja selalu berdampak pada hubungan dalam bentuk persahabatan. setiap manusia ingin sekali membina persahabatan dengan sebanyak mungkin, karena dengan persahabatan yang akan timbul rasa kekeluargaan pada guru tersebut.

3) Dukungan (support)

Dukungan adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, dan lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan atau adanya rasa saling kepercayaan sesama karyawan.

Menurut Wirawan (2008: 133) menyatakan Dukungan (support) merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa dukungan adalah suatu support yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, untuk menunjukkan adanya rasa kepedulian dan menghargai satu sama lain, dan adanya perasaan saling tolong menolong.

4) Tanggung jawab

Indikasi yang menunjukkan tinggi rendahnya kinerja seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas, dapat dilihat dari seberapa besar rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. Jika seorang pegawai dapat menjejakan tugas-tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab, artinya menyelesaikan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya dan mau menanggung resiko yang ditimbulkan dari pelaksanaan tugas tersebut.

Menurut Wibowo (2009:13) menyebutkan bahwa tanggung jawab merupakan prinsip dasar dibelakang pengembangan kinerja. Dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan untuk mencapai tujuan mereka, maka pekerja belajar tentang apa yang perlu mereka perbaiki. Unsur tanggung jawab terdiri dari sub-sub unsur sebagai berikut:

- a) Selalu menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya.
- b) Selalu berada ditempat tugasnya dalam segala keadaan.

- c) Selalu mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, orang lain atau golongan.
- d) Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.
- e) Berani memikul resiko dari keputusan yang diambil dan dilakukannya.
- f) Selalu menyimpan atau memelihara dengan sebaik-baiknya barang milik negara yang dipercayakan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab adalah suatu kesanggupan pegawai dalam melaksanakan perintah dan tugas dengan sebaik-baiknya dan kemampuan menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat pada waktu serta berani memikul resiko dan keputusan yang telah diambilnya.

3. Hubungan Iklim sekolah Kerja dengan Kinerja Guru

Guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan belajar siswa di sekolah. Keberhasilan pendidikan dan pengajaran pada suatu sekolah sangat ditentukan oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Guru dituntut memiliki kinerja yang baik sesuai dengan pekerjaan atau profesi seorang guru, karena kinerja merupakan prestasi kerja yang diperlihatkan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Kinerja merupakan gambaran secara umum tentang kemampuan, prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam bekerja. Mengingat begitu pentingnya

kinerja yang harus dimiliki oleh seorang guru, semestinya seorang guru tersebut haruslah memiliki iklim sekolah yang kondusif. iklim sekolah memiliki hubungan dengan kinerja guru. iklim sekolah memiliki peranan penting dalam peningkatan kinerja guru.

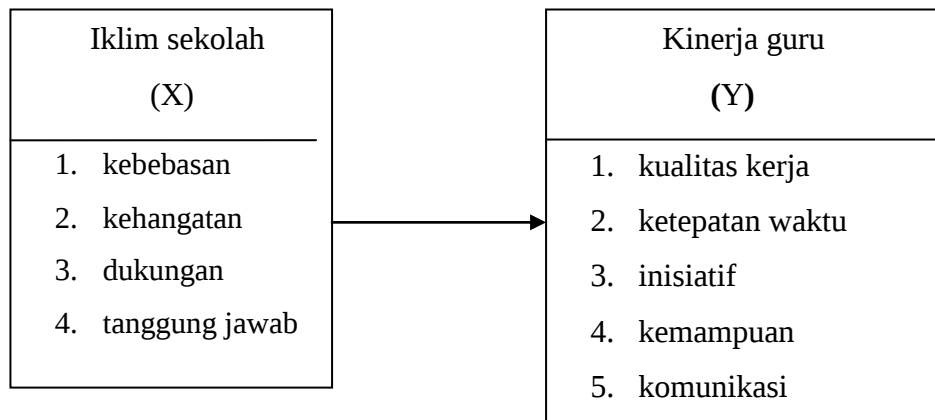
Menurut Timpe A. Dale (2001 : 32) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah : (1) lingkungan kerja, (2) motivasi kerja, (3) gaya kepemimpinan, (4) perilaku, (5) sikap, dan (6) hubungan dengan rekan kerja . Lebih lanjut Kuswadi (2004:27) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kemampuan karyawan, motivasi, kepuasan karyawan, kepemimpinan, dan iklim organisasi

Berdasarkan penjelasan dan teori diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian jelas bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan dengan kinerja guru/pegawai.

B. Kerangka Konseptual

Kinerja merupakan prestasi atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi. Dimana indikator dari kinerja dalam penelitian ini adalah : (1) kualitas kerja, (2) ketepatan waktu, (3) inisiatif, (4) kemampuan, (5) komunikasi. Tinggi rendahnya kinerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya Iklim Sekolah. Indikator dari iklim sekolah itu sendiri adalah : (1) Kebebasan kerja, (2) kehangatan, (3) dukungan, dan (4) tanggung jawab.

Berdasarkan kajian teori yang telah diuraikan diatas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 1
Bagan Kerangka Konseptual
Hubungan Iklim Sekolah Dengan Kinerja Guru Dalam
Melaksanakan Pembelajaran Di SMP Negeri Kecamatan Salo
Kabupaten Kampar

C. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan didalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang berarti antara iklim sekolah dengan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di SMP Negeri Kecamatan Salo.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan iklim sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Salo Kabupaten Kampar, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim Sekolah di SMP Negeri Kecamatan Salo Kabupaten Kampar cukup kondusif, dengan skor capaian 77 % dari skor ideal.
2. Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Salo Kabupaten Kampar cukup baik, dengan skor capaian 78 % dari skor ideal.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara iklim sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Salo Kabupaten Kampar, dengan keberartian korelasi yang diperoleh 5,662 pada taraf kepercayaan 95%.

B. Saran-saran

Dari kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran berikut ini :

1. Berdasarkan hasil penelitian Kinerja Guru Pada SMP Negeri Kecamatan Salo berada pada kategori cukup. Maka penulis menyarankan agar guru meningkatkan lagi kinerjanya dalam melaksanakan pembelajaran agar dapat menyelesaikannya tugasnya menjadi lebih efektif dan efisien. Kepala Sekolah juga diharapkan agar selalu memperhatikan iklim sekolah, dengan cara memberikan kebebasan dalam bekerja, kehangatan, dukungan serta tanggung jawab agar guru dapat meningkatkan kinerja guru.

2. Kepala Sekolah perlu meningkatkan suasana iklim sekolah. Agar guru guru akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.
3. Diharapkan skripsi ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yang dapat dijadikan sebagai bahan penduan dalam meneliti kedua variabel ini dengan tempat dan indikator yang berbeda.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Hadiyanto . 2000. *Iklim Sekolah, Iklim Kelas, Teori Riset, dan Aplikasi*. Padang. UNP
- Hadiyanto. 2004. *Desentralisasi Manajemen Pendidikan Di Indonesia* . Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Hamzah B.Uno. 2006. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Dibidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu,. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Higgins.21 April 2014. [http ://Jurnal.sdm.blogspot.com//2009/06/iklim.organisasi-definisi-pendekatan. html](http://Jurnal.sdm.blogspot.com//2009/06/iklim.organisasi-definisi-pendekatan.html).
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (Ktsp) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Kusdi. 2011. *budaya organisasi : teori penelitian dan praktek*. Jakarta :salemba empat
- Muhammad, Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mulyasa. 2007. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta : Remaja Rosda Karya
- Mulyasa.2009. *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasion*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti (2001).*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana, Nana. 2005. *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*. Bandung :Sinar Baru Algensido
- Sugiono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta.