

**KONTRIBUSI KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI KECAMATAN SUNGAI AUR
KABUPATEN PASAMAN BARAT**

Tesis

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Magister Program
Studi Adminitrasi Pendidikan



**Oleh:
NURSIDA
NIM. 23147019**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINITRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2025**

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Nama Mahasiswa : **NURSIDA**

NIM : 23147019

Nama

Tanda Tangan

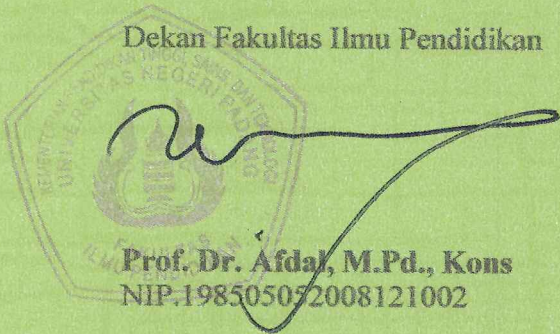
Tanggal

Dr. Hanif Al Kadri, S.Pd, M.Pd
Pembimbing



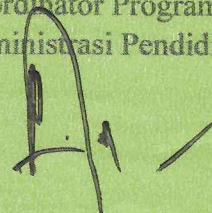
06 Maret 2025

Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan



Prof. Dr. Afdal, M.Pd., Kons
NIP. 198505052008121002

Koordinator Program Studi S2
Administrasi Pendidikan

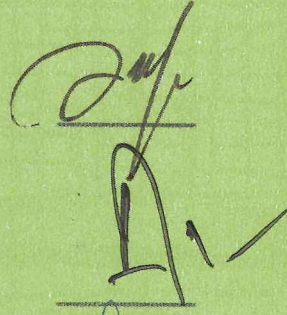


Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd
NIP. 19630320198803100

PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER PENDIDIKAN

No	Nama	Tanda Tangan
----	------	--------------

1. **Dr.Hanif Al Kadri, S.Pd, M.Pd**
(Ketua)



2. **Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd**
(Anggota)



3. **Prof.Drs. Syahril, M.Pd, Ph.D**
(Anggota)

Mahasiswa

Nama : **NURSIDA**

NIM : **23147019**

Tanggal Ujian : **12 Februari 2025**

Pernyataan Keaslian Tesis

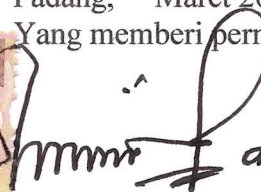
Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis saya yang berjudul:

**KONTRIBUSI KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI KECAMATAN SUNGAI AUR
KABUPATEN PASAMAN BARAT**

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila di kemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.



Padang, Maret 2025
Yang memberi pernyataan,


NURSIDA
NIM. 23147019

KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan atas kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis ungkapan rasa terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Bapak Dr.Hanif Al Kadri, S.Pd, M.Pd, selaku pembimbing yang dengan penuh kebijaksanaan dan ketulusan hati memberikan arahan dan saran dalam penulisan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd dan Prof.Drs. Syahril, M.Pd, Ph.D selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Koordinator program studi S2 dan S3 serta para dosen Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang yang senantiasa memberikan kemudahan demi kelancaran studi penulis dalam perkuliahan sampai selesainya penulisan tesis ini dengan baik.
4. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat yang telah memberikan izin dalam penelitian ini.
5. Kepala Sekolah serta guru-guru di SD Negeri Kecamatan Sungai Aur, Kabupaten Pasaman Barat, yang telah membantu dalam mempermudah pelaksanaan penelitian ini.
6. Teristimewa untuk suami dan anak-anak tercinta yang dengan penuh kesabaran selalu memotivasi dalam pelaksanaan perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.
7. Teman teman seperjuangan Magister Administrasi Pendidikan angkatan 2022 dan 2023. Semoga segala bantuan yang telah Bapak/ Ibu berikan menjadi amal ibadah disisi Allah Swt dan agar tesis ini bermanfaat dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Aamiin Ya Robbal Alamiin.

Padang, Maret 2025
Penulis,

Nursida
NIM. 23147019

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	13
D. Rumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian.....	14
F. Manfaat Penelitian.....	15
G. Kebaharuan Dan Orisinalitas	16
H. Definisi Operasional.....	17
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	19
A. Kajian Teori.....	19
1. Kinerja	19
2. Komunikasi Interversonal.....	32
3. Iklim sekolah.....	44
B. Penelitian yang Relevan	61
C. Kerangka Konseptual	64
D. Hipotesis Penelitian.....	69
1. Komunikasi interpersonal berKontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru.	69

2. Iklim sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru.	69
3. Komunikasi interpersonal dan iklim sekolah secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru	69
BAB III METODE PENELITIAN	70
A. Jenis penelitian	70
B. Populasi dan sampel	70
1. Populasi.....	70
2. Sampel	71
C. Instrument penelitian	76
A. Teknik pengumpulan data	80
B. Teknik analisis data	80
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	87
A. Deskripsi Data Penelitian	87
1. Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru.....	87
2. Deskripsi Data Variabel Komunikasi interpersonal	89
3. Deskripsi Data Variabel Iklim Sekolah	92
B. Pengujian Persyaratan Analisis	94
1. Data Bersumber dari Sampel yang Diperoleh secara Acak	95
2. Uji Normalitas.....	95
3. Uji Homogenitas	95
4. Uji Multikolinearitas.....	96
5. Uji Linearitas	97
C. Pengujian Hipotesis.....	98
1. Kontribusi XI terhadap Y	98

2. Kontribusi X_2 Terhadap Y	101
3. Hipotesis X_1 , X_2 terhadap Y.....	103
D. Pembahasan	106
E. Keterbatasan Penelitian	110
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	112
A. Kesimpulan.....	112
B. Saran.....	113
C. Implikasi Penelitian.....	113
REFERENSI	115
LAMPIRAN	120

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Indikator kinerja guru.....	24
Tabel 2. Indikator Komunikasi Interpersonal	41
Tabel 3. Indikator Iklim Sekolah	50
Tabel 4. Populasi Penelitian.....	71
Tabel 5. Hasil Perhitungan Sampel.....	73
Tabel 6. Penyebaran Sampel Berdasarkan Tingkatan Golongan dan Masa Kerja	74
Tabel 7. Rentang kategori ketercapaian variabel	82
Tabel 8. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru (Y).....	88
Tabel 9. Tingkat Pencapaian Respon untuk Setiap Indikator Kinerja Guru	89
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Skor Komunikasi interpersonal (X1).....	90
Tabel 11. Tingkat Pencapaian Respon untuk setiap Indikator komunikasi interpersonal.....	91
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Skor Iklim Sekolah (X2)	92
Tabel 13. . Tingkat Pencapaian Respon untuk setiap Indikator Iklim Sekolah	93
Tabel 14. Rangkuman Hasil Penelitian.....	94
Tabel 15. Rangkuman Hasil Uji Normalitas	95
Tabel 16. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas	96
Tabel 17. Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas	97
Tabel 18. Rangkuman Hasil Analisis Uji linearitas X1 terhadap Y	98
Tabel 19. Rangkuman Hasil Analisis Uji linearitas X2 terhadap Y	98
Tabel 20. Hasil korelasi X1 terhadap Y	98
Tabel 21. Rangkuman keberartian persamaan regresi X1 terhadap variabel Y	99
Tabel 22. Rangkuman Hasil Uji Koefisien X1 terhadap Y	100
Tabel 23. Hasil korelasi X2 terhadap Y	101
Tabel 24. Rangkuman keberartian persamaan regresi X2 terhadap variabel Y ..	102
Tabel 25. Rangkuman Hasil Uji Koefisien X2 terhadap Y	102
Tabel 26. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel X1 dan X2 Terhadap Y	103

Tabel 27. Rangkuman hasil analisis regresi antara variabel x1 dan x2 terhadap Y	104
Tabel 28. Rangkuman hasil uji koefisien regresi X1 dan X2 terhadap Y	105

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Konseptual Kontribusi komunikasi interpersonal dan iklim sekolah terhadap kinerja guru	68
Gambar 2. Histogram Kinerja Guru.....	88
Gambar 3. gambar histogram komunikasi interpersonal	90
Gambar 4. Histogram Iklim Sekolah	93

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	120
Lampiran 2. Instrumen Penelitian	123
Lampiran 3. Tabulasi Data Mentah Uji Coba	120
Lampiran 4. Hasil Pengolahan Instrumen Uji Coba	120
Lampiran 5. Tabel R Product Moment	125
Lampiran 6. Tabulasi Data Penelitian	120
Lampiran 7. . Rekapitulasi Data Penelitian.....	120
Lampiran 8. Perhitungan Statistik Dasar dan Frekuensi Masing-masing	122
Lampiran 9. Uji Normalitas	126
Lampiran 10. Uji Homogenitas	126
Lampiran 11. Uji Multikolinearitas	127
Lampiran 12. Uji Linieritas.....	128
Lampiran 13. Pengujian Hipotesis Pertama	120
Lampiran 14. Pengujian Hipotesis Kedua.....	121
Lampiran 15. Pengujian Hipotesis Ketiga	122

ABSTRACT

Nursida. 2025. The Contribution of Interpersonal Communication and School Climate to the Performance of Elementary School Teachers in Sungai Aur District, West Pasaman Barat. Thesis. Padang State University.

A pre-survey in the field shows that the performance of elementary school teachers in Sungai Aur District, West Pasaman Regency is still low. This is suspected to be related to interpersonal communication and school climate. Therefore, research is needed to verify this. This study aims to reveal the contribution of interpersonal communication and school climate to the performance of elementary school teachers in Sungai Aur District, West Pasaman Barat. The hypotheses in this study are: (1) The contribution of interpersonal communication to the performance of elementary school teachers in Sungai Aur District, West Pasaman Barat, (2) The contribution of school climate to the performance of elementary school teachers in Sungai Aur District, West Pasaman Regency, and (3) The contribution of interpersonal communication and school climate to the performance of elementary school teachers in Sungai Aur District, West Pasaman Barat.

This research is a quantitative correlational study with an associative type. The population in this study was all 219 civil servant teachers from 20 public elementary schools in Sungai Aur District. The sample was determined using the Cohran formula. Proportional Stratified Random Sampling was used as the sampling technique. The research instrument used a questionnaire with a Likert scale with five answer alternatives. Prior to use, the questionnaire was pre-tested to determine its validity and reliability. Data analysis was performed using multiple linear regression with SPSS version 25.

The results of the research data analysis show that: 1) interpersonal communication contributes 73.6% to teacher performance, 2) school climate contributes 74.2% to teacher performance, 3) interpersonal communication and school climate together contribute 79.3% to teacher performance. The teacher performance achievement score was 80.1%, in the high category. Interpersonal communication was in the high category with a score of 87.17%, and school climate was in the very conducive category with a score of 90.3%.

The above findings imply that interpersonal communication and school climate are two factors that can improve teacher performance, in addition to other factors.

Keywords: Interpersonal Communication; School Climate; Teacher Performance

ABSTRAK

Nursida. 2025. Kontribusi Komunikasi Interpersonal dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Tesis. Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pra survey di lapangan tergambar bahwa kinerja guru SD Negeri di kecamatan Sungai Aur kabupaten Pasaman Barat masih rendah. Hal ini di duga ada kaitannya dengan komunikasi interpersonal dan iklim sekolah. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk diuji kebenarannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap kontribusi komunikasi interpersonal dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri kecamatan Sungai Aur kabupaten Pasaman Barat. hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah: (1) Kontribusi komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat, (2) Kontribusi iklim sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat, dan (3) Kontribusi komunikasi interpersonal dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan jenis *asosiatif*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berstatus ASN di SD Negeri di Kecamatan Sungai Aur yang berjumlah 219 orang dari 20 SD Negeri dan sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Cohran. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *Propotional Stratified Random Sampling*. Instrumen penelitian menggunakan angket dengan *skala likert* yang memiliki 5 alternatif jawaban. Sebelum angket tersebut digunakan sudah dilakukan uji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linear berganda yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 25.

Hasil analisis data penelitian memperlihatkan bahwa: 1) komunikasi interpersonal berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 73,6%, 2) iklim sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 74,2%, 3) komunikasi interpersonal dan iklim sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 79,3%. Skor tingkat capaian kinerja guru sebesar 80,1 % pada kategori tinggi, untuk komunikasi interpersonal berada pada kategori tinggi dengan skor 87,17 % sedangkan untuk iklim sekolah berada pada kategori sangat kondusif dengan skor 90,3 %.

Temuan di atas mengimplikasikan bahwa komunikasi interversonal dan iklim sekolah adalah dua faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, disamping melalui faktor-faktor lain.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal; Iklim Sekolah ; Kinerja Guru

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia dalam kehidupan ini membutuhkan pendidikan, karena pendidikan tersebut berguna dalam meningkatkan kualitas manusia menjadi lebih baik serta dapat mengembangkan potensi dirinya melalui pembelajaran. Pengembangan potensi diri tersebut pada dasarnya merupakan upaya dalam mengaktualisasikan ilmu yang didapat sehingga dapat dijalani dalam kehidupan masyarakat. Pendidikan yang merupakan suatu investasi bagi sumber daya manusia yang dilakukan dalam jangka panjang. Pendidikan menjadi suatu unsur yang penting dalam membangun suatu bangsa karena dengan adanya pendidikan akan meningkatkan kualitas diri dan meningkatkan sumber daya manusia.

Pendidikan juga dapat dimaknai sebagai suatu proses untuk menciptakan manusia yang berkualitas karena dalam proses pendidikanlah yang dapat membangun potensi yang ada pada manusia yang akan diberdayakan. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 1 ayat 1 yaitu “ pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya , masyarakat, bangsa dan negara.

Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional maka diperlukan lembaga pendidikan yang berkualitas. Pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, kreatif dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Sebagaimana kita ketahui guru merupakan kunci utama sumber daya manusia yang perlu mendapatkan dukungan dan ditingkatkan secara konsisten dalam meningkatkan standar mutu sumber daya pendidikan. Guru yang menjadi salah satu unsur yang terlibat dalam proses belajar mengajar, guru memiliki andil yang cukup besar dalam upaya pembentukan manusia yang potensial dan berkualitas.

Guru juga menjadi komponen penting didalam pendidikan, karena seorang guru saling berinteraksi secara langsung dengan siswanya. Oleh sebab itu sangat dibutuhkan guru yang memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja adalah hal yang penting yang sebagai salah satu cara dalam pengoptimalan perwujudan kemampuan dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya (Karlina et al., 2014). Kinerja guru yang baik merupakan suatu implementasi dari rencana yang telah ditetapkan, implementasi kinerja yang dilakukan oleh seorang guru yang memiliki kecakapan, pengalaman, kesungguhan, kompetensi motivasi, tanggung jawab dan kepentingan dalam mencapai tujuan. Kinerja guru penting dalam

menunjang ketercapaian tujuan pendidikan. Kinerja guru itu sangat penting yang perlu untuk diperhatikan dan dievaluasi karena seorang guru mengemban tugas professional, yang maksudnya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan (Saondi & Suherman, 2016).

Berdasarkan data awal yang penulis peroleh dari beberapa sekolah terkait kinerja guru, yang diukur melalui instrumen penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah setiap semester. Didalam instrumen dijelaskan bahwa ada beberapa hal yang dinilai dan dianggap sebagai indikasi kinerja masing masing, indikasi yang dimaksud adalah sebagai berikut: 1) Penilaian administrasi pembelajaran dengan komponen: Kelender Pendidikan, Prota, hasil asesmen diagnostik, alur tujuan pembelajaran, modul ajar, bahan ajar, jadwal pelajaran, program penilaian, hasil asesmen, analisis, jurnal pembelajaran, absen siswa. 2) Penilaian pelaksanaan pembelajaran dengan komponen: kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, penutup. 3) Penilaian kepribadian dan sosial dengan komponen : penilaian kepribadian dan sosial dari kepala sekolah, teman sejawat, peserta didik, orang tua, masyarakat. 4) Penilaian alur tujuan pembelajaran dengan komponen: identitas silabus, peta kompetensi, komponen ATP, dan kriteria ATP

Berdasarkan wawancara penulis dengan kepala sekolah SD Negeri di kecamatan Sungai Aur bulan Juli tahun 2024 terlihat fenomena sebagai berikut:

1. Belum optimalnya guru dalam menjalankan proses pembelajaran. Hal ini disebabkan karena administrasi pembelajaran guru tidak lengkap seperti modul ajar ,TP,ATP,Pelaksanaan pembelajaran,Kepribadian dan sosial, Hal ini menyebabkan belum optimalnya guru dalam menjalankan proses pembelajaran terutama dalam penguasaan materi pelajaran yang akan diajarkan kepada siswa.
2. Kurangnya komunikasi interpersonal antara guru dengan administrator,antara guru dengan kepala sekolah,antara guru dengan guru,antara guru dengan orang tua dan antara kepala sekolah dengan siswa,sehingga proses komunikasi disekolah kurang efektif,maka dapat menimbulkan sikap yang tidak kondusif,terutama ketika terjadi perbedaan pendapat antara kepala sekolah, guru dan siswa,otomatis akan berdampak pada kinerja guru yang kurang maksimal.
3. Guru belum berinisiatif dalam mempelajari hal-hal yang baru yang berkaitan dengan pembelajaran digital, sementara untuk zaman sekarang pembelajaran dengan metode baru yang berbasis digital ini diperlukan didalam dunia pendidikan. pembelajaran dengan menggunakan media digital dapat menggantikan pembelajaran konvensional yang terbatas dan membosankan berkat keragaman kemajuan pendidikan yang ditawarkan oleh media berbasis digital.
4. Masih ada sebagian guru datang terlambat ke sekolah yang disebabkan oleh urusan pribadi diluar kegiatan belajar mengajar, hal ini menyebabkan

pembelajaran menjadi tidak efektif karena waktu yang digunakan untuk pembelajaran menjadi berkurang.

5. Tanggung jawab guru dalam menunaikan tugasnya masih kurang , keadaan ini terlihat dengan pengajaran yang dilakukan guru kepada peserta didik yang hanya sekedar duduk lalu memberi tugas, sekitar 20 % ditemukan fenomena ini di setiap sekolah. Seorang guru harus menjalankan amanah dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru sesuai dengan tugas dan fungsinya
6. Perhatian guru dalam perkembangan siswa masih kurang , dimana guru kurang memperhatikan secara individual perkembangan dan kebutuhan siswa sehingga mengabaikan kemajuan dan kesulitan mereka. Hal ini terlihat dari guru yang tidak memberikan bimbingan kepada siswa yang memiliki nilai ulangan yang rendah dikarenakan siswa belum memahami materi yang diajarkan oleh guru.
7. Dalam memberikan layanan pembelajaran yang dilakukan guru belum optimal. Hal ini terlihat dari guru yang lebih mendiktekan materi yang akan disalin ke dalam buku siswa sehingga pembelajaran menjadi monoton dan pasif bisa menyebabkan siswa merasa bosan dan kurang termotivasi. Rasa bosan dapat menghambat minat mereka dalam belajar dan akan berdampak pada hasil belajar mereka.

Faktor yang berkontribusi kinerja guru termasuk Komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran informasi antara seseorang dengan orang lain atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung

diketahui balikkannya. Dengan bertambahnya orang yang terlibat dalam komunikasi, menjadi bertambahlah persepsi orang dalam kejadian komunikasi sehingga bertambah komplekslah komunikasi tersebut. Komunikasi interpersonal adalah bentuk hubungan dengan orang lain (Arni, 2002:159). Rogers (Wiryanto, 2005:35) mengartikan bahwa komunikasi antar pribadi atau komunikasi interpersonal merupakan komunikasi dari mulut kemulut yang terjadi dalam interaksi tatap muka antara beberapa pribadi.

Banyak yang memKontribusii kinerja guru di sekolah beberapa menyatakan bahwa dua diantara faktor yang paling dominan adalah komunikasi interpersonal dan iklim sekolah. Seperti yang dijelaskan oleh Yohanes Sukamto dan Pardjono (Sukamto & Pardjono, 2013) bahwa komunikasi interpersonal berKontribusi terhadap kinerja guru sebesar 68,66 yang termasuk pada kategori cukup baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Almubaroq, M. F. (2019) yang menjelaskan komunikasi interpersonal berKontribusi terhadap kinerja sebesar 47%. Hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa komunikasi interpersonal berKontribusi positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru.

Faktor lain yang juga memKontribusii kinerja guru yaitu iklim sekolah. Iklim sekolah yang baik akan memberikan Kontribusi positif terhadap kinerja guru. Karena dengan suasana lingkungan sekolah yang baik akan memberikan kenyamanan bagi guru dalam menjalankan tugas. Dukungan rasa nyaman guru dalam tugas akan memberikan sumbangsih kinerja yang baik pula dan kemungkinan besar memberikan efek positif

terhadap kemajuan siswanya dalam belajar, sehingga akan lahir siswa-siswa yang menjadi generasi masa depan yang handal. Oleh karena itu salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan menciptakan iklim yang kondusif dalam suatu sekolah, baik fisik maupun nonfisik (Sawianti et al., 2019).

Iklim sekolah yang kondusif dapat memberikan motivasi dalam dirinya untuk bekerja secara profesional dan ikhlas (Syafuruddin, 2021). Iklim sekolah yang diartikan sebagai suatu keadaan atau suasana yang timbul karena hubungan antar warga sekolah atau pola perilaku yang terjadi dalam proses pembelajaran. Suasana kerja inilah yang mampu memberikan sumbangan pada guru dalam melaksanakan tugasnya (Walef et al., 2023). Iklim sekolah sangat penting dalam dunia pendidikan, karena dapat berkontribusi proses pembelajaran berjalan dengan baik. Terciptanya iklim sekolah yang kondusif ini dapat memacu semangat dalam proses belajar mengajar yang juga menunjang meningkatnya prestasi peserta didik dalam belajar serta prestasi guru (Prayuda et al., 2021). Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh (Syafuruddin, 2021) dalam hasil analisis regresi menunjukkan bahwa angka koefisien korelasi sebesar 0,765 yang berada pada rentang (0,60-0,799) kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara iklim sekolah terhadap kinerja guru dalam pembelajaran SD Negeri di kecamatan Sungai Aur.

Di lapangan ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan iklim sekolah, seperti (1) masih adanya hubungan yang kurang harmonis antara

kepala sekolah dengan guru dan hubungan guru dengan guru, hal ini disebabkan karena kurang komunikasi interpersonal dan hubungan sosial yang kurang baik (2) masih terdapat guru yang lebih suka bekerja sendiri dan menolak bekerja sama dengan guru yang lain meskipun pekerjaan yang diberikan itu diselesaikan secara bersama atau kolaboratif, hal ini disebabkan karena sikap guru kurang membina hubungan sosial yang baik antar sesama guru (3) masih terdapat guru yang tidak saling betegur sapa sehingga keabran antara guru tidak terjalin yang menyebabkan guru sulit untuk bekerjasama, (4) masih terdapat beberapa guru yang kurang mendapatkan dukungan dari kepala sekolah dalam pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler dimana guru ingin mengembangkan bakat dan minat siswanya (5) masih terdapat guru kurang merasa kenyamanan dilingkungan sekolah. Hal ini terlihat lingkungan yang kurang kondusif, dan fasilitas yang kurang memadai.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih jauh, tentang faktor-faktor yang memKontribusii kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Sungai Aur.

B. Identifikasi Masalah

Guru yang mempunyai kinerja yang baik dapat dilihat pada proses dan hasil pembelajaran yang dilaksankannya seperti persiapannya sebelum melaksanakan proses pembelajaran, strategi dan metode yang digunakannya pada proses pembelajaran, hasil belajar peserta didik yang memuaskan dan sebagainya. Faktor –faktor yang memKontribusii kinerja guru menurut Ondi & Aris (Pratiwi et al., 2021) ada delapan faktor yang memKontribusii kinerja

guru, yaitu kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, komunikasi interpersonal, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, kesejahteraan dan iklim kerja. Menurut (Sutrisno, 2015) mengatakan bahwa faktor-faktor yang berkontribusi kinerja guru adalah kepribadian dan komitmen, gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, keterampilan mengajar, komunikasi interpersonal, hubungan masyarakat, disiplin, penghargaan, dan iklim kerja.

Faktor –faktor yang berkontribusi dengan kinerja guru menurut (Saondi & Suherman, 2015) terdapat delapan faktor yang berkontribusi kinerja guru, yaitu kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, komunikasi interpersonal, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, kesejahteraan dan iklim kerja. Pidarta juga mengemukakan dalam Saerozi (Nas et al., 2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu : a) Komunikasi Interpersonal, b) kepemimpinan kepala sekolah, c) iklim sekolah, d) harapan-harapan, dan e) kepercayaan personalia sekolah.

Berdasarkan uraian masalah diatas ditemukan bahwa faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru adalah :

1. Komunikasi interpersonal

Salah satu elemen yang paling penting untuk kinerja guru yang efisien dari tugas guru di sekolah adalah komunikasi interpersonal. Tujuan pendidikan tidak akan tercapai sesuai rencana jika ada komunikasi interpersonal yang kurang baik antara guru dengan

administrator, antara guru dengan guru lain, antara guru dan pegawai administrasi sekolah, antara guru dan murid, dan antara guru dan orang tua. Di sekolah, komunikasi interpersonal yang efektif dapat menumbuhkan ikatan yang kuat dan kerjasama yang damai, yang akan meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan disana.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru. Sebab kepala sekolah akan menciptakan suasana yang menyenangkan terhadap guru, seperti menciptakan suasana yang menyenangkan dengan memberikan motivasi kepada guru, mencari solusi masalah yang sedang dihadapi guru dan memberikan dorongan kepada guru dalam melaksanakan tugas dengan baik.

Fenomena yang ditemukan di lapangan menunjukkan bahwa kepala sekolah kurang peduli terhadap guru dalam melaksanakan tugasnya. Kemudian kepala sekolah tidak memberikan apresiasi kepada guru yang sudah melaksanakan tugasnya dengan baik, selanjutnya kepala sekolah kurang mampu mendengarkan keluhan-keluhan atas permasalahan yang dihadapi guru baik masalah yang berhubungan dengan tugas maupun masalah pribadi.

3. Disiplin kerja

Apabila seorang guru menyadari pentingnya disiplin kerja, maka pada saat guru dalam melaksanakan tugasnya, tugas tersebut dilaksanakan dengan baik. Guru yang bekerja tanpa didasari dengan

disiplin kerja yang baik akan berkontribusi terhadap kinerja guru tersebut. Kurangnya rasa disiplin kerja terlihat dari rasa kepedulian dan tanggung jawab yang sangat minimal. Guru melaksanakan tugas seolah-olah hanya sebatas menunaikan tugas sedangkan pencapaian hasil tidak begitu diperhatikan.

Kedisiplinan sangat penting dalam menjalankan tugas dan kewajiban guru. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab pemahaman disiplin yang baik oleh guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar” (Nurdianyah ,2018, hlm. 30-32). Dengan demikian kedisiplinan menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerja dan di sisi lain akan memberikan tauladan bagi siswa bahwa disiplin itu penting

4. Komitmen

Komitmen memiliki peranan penting terutama bagi guru, hal ini dikarenakan adanya komitmen yang menjadi dorongan yang membuat guru lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas perlu dimiliki guru. Namun fenomena yang terlihat dilapangan komitmen guru masih rendah terlihat dari sikap guru yang mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan tugas sekolah misalnya tidak masuk sekolah dengan alasan tidak ada yang jaga anak dirumah. Kemudian

guru kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaannya , ini terlihat masih ada sebagian guru yang melakukan aktifitas diluar pekerjaannya pada jam mengajar hal ini terlihat dari adanya guru yang menggunakan waktunya.

5. Iklim sekolah

Yang dimaksud dengan “iklim sekolah” ialah seperangkat keadaan, kondisi , peristiwa, atau situasi disekolah yang berdampak pada kerja anggota organisasinya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama. Hal ini juga menggambarkan peran dan tanggung jawab masing-masing individu, dukungan pekerjaan yang ditawarkan dan hubungan interpersonal di sekolah.

Fenomena yang terlihat masih ada beberapa sekolah yang belum tertata keindahannya dengan baik, dukungan yang diberikan kepada guru dalam mengembangkan potensinya masih kurang , kemudian masih kurangnya kerjasama yang terjalin sesama Guru selama melaksanakan kegiatan disekolah.

6. Motivasi kerja

Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk bersemangat dan mau melakukan tindakan untuk mencapai tujuan, maka dapat pula berkontribusi kinerja guru. Guru yang bermotivasi tinggi akan berusaha melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga berdampak pada hasil pekerjaannya.

7. Pengembangan profesi

Pengembangan profesi guru merupakan proses kegiatan dalam rangka menyesuaikan kemampuan professional guru dengan tuntutan pendidikan dan pengajaran. Pengembangan profesi guru di lingkungan pendidikan diarahkan pada kualitas professional, penilaian kinerja objektif, transparan dan akuntabilitas serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja dan prestasi (Soewarni, 2004).

Latar belakang pendidikan merupakan jenjang pendidikan yang telah ditempuh seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dilalui oleh seseorang, maka akan ada kecendrungan pada meningkatnya kemampuan sesuai dengan jenis pendidikan yang diikuti. Pendidikan seseorang berkontribusi pada professional guru, karena guru yang profesional dituntut agar dapat menguasai bidang pembelajaran serta dapat menyalurkan pengetahuannya kepada peserta didik. Namun ketika masih ada guru yang ditemukan mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya.

C. Pembatasan Masalah

Uraian pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas memperlihatkan banyak faktor yang diduga berkontribusi kinerja guru yang belum sesuai dengan yang diharapkan, sebaiknya memang semua itu diteliti akan tetapi mengingat waktu dan tenaga, peneliti membatasi penelitian ini pada variabel komunikasi interpersonal (X1) dan iklim sekolah (X2). Karena

penulis melihat ada dua faktor yang dianggap paling dominan dan cukup signifikan berkontribusi terhadap kinerja guru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi interpersonal berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Sungai Aur?
2. Apakah iklim sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Sungai Aur?
3. Apakah komunikasi interpersonal guru dan iklim sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Sungai Aur?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah , maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Kontribusi komunikasi interpersonal guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Sungai Aur.
2. Kontribusi iklim sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Sungai Aur.
3. Kontribusi komunikasi interpersonal guru dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Sungai Aur.

F. Manfaat Penelitian

Semua pihak yang terlibat diharapkan memperoleh manfaat dari penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis, berikut manfaat dari penelitian ini :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teori, minimal menguji teori-teori manajemen pendidikan yang berkaitan dengan komunikasi interpersonal dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

2. Manfaat praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

- a. Kepala Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.
- b. Bagi Dinas Pendidikan, khususnya Bidang Sekolah Dasar Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pembinaan guru SDN Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat tentang kinerja yang baik. Di samping itu juga dapat digunakan sebagai masukan untuk memperbaiki kondisi lingkungan sekolah.
- c. Kepala Daerah Kabupaten Pasaman Barat. Sebagai masukan dalam membuat kebijakan yang berhubungan dengan kepala sekolah, guru,

dan lingkungan sekolah.

G. Kebaharuan Dan Orisinalitas

Adapun yang membedakan penelitian yang akan penulis teliti dengan penelitian sebelumnya sehingga menjadi kebaruan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini oleh Lilik (2020) dengan judul “Kontribusi Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja dan iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru “. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terletak pada jumlah variabel dan indikatornya. Pada penelitian oleh Lilik terdapat empat variabel sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan penulis ialah tiga variabel daripada pada variabel yang diteliti oleh Lilik Kemudian indikator penelitian juga berbeda indikator yang akan penulis teliti.
2. Penelitian ini oleh Subhan tahun 2017 dengan judul “Kontribusi komunikasi , kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja Guru (Studi pada SMK Negeri di Kota Tasikmalaya)“. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilaksanakan terletak pada jumlah variabel dan indikatornya. Pada penelitian oleh Subhan terdapat empat variabel sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan penulis ialah tiga variabel daripada pada variabel yang diteliti oleh Subhan kemudian indikator penelitian juga berbeda indikator yang akan penulis teliti.
3. Penelitian ini oleh Purwoko tahun 2018 dengan judul “Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah , komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK)“. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilaksanakan yaitu terletak pada jumlah variabel

dan indikatornya. Pada penelitian oleh Subhan terdapat empat variabel sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan penulis ialah tiga variabel daripada pada variabel yang diteliti oleh Purwoko kemudian indikator penelitian juga berbeda indikator yang akan penulis teliti.

H. Definisi Operasional

Definisi operasional terdiri dari tiga variabel yaitu :

1. Kinerja guru (Y)

Kinerja guru merupakan proses kerja seorang guru yang tergambar melalui sikap dan perilaku guru selama melaksanakan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Adapun indikator kinerja guru yaitu) Disiplin, 2) Inisiatif, 3) loyalitas, 4) tanggung jawab.

“kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, kinerja dikatakan baik atau memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”. Disebutkan pula bahwa “kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang meliputi menyusun program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi” (Manullang, 2017, hlm. 2). Berikutnya Glasman, dalam Supardi (2016, hlm. 55) menjelaskan bahwa “Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi ditunjukkan pula oleh perilaku dalam berkerja. Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkan dari perolehan hasil belajar yang

dihasilkan oleh siswa-siswanya. Kualitas kinerja guru yang baik akan menunjukan hasil belajar siswa yang baik”.

2. Komunikasi Interpersonal (X1)

Komunikasi interpersonal adalah suatu proses interaksi yang melibatkan dua individu atau lebih dalam pertukaran informasi, ide, dan perasaan untuk mencapai tujuan bersama. Dalam proses ini, pihak-pihak yang terlibat berbagi informasi dan memahami satu sama lain secara langsung untuk membangun dan mempertahankan hubungan yang kuat dan seimbang. Komunikasi interpersonal melibatkan berbagai elemen, seperti verbal dan nonverbal, untuk mencapai kesepakatan dan memahami perspektif masing-masing pihak. Dengan demikian, komunikasi interpersonal memainkan peran penting dalam membangun dan mempertahankan relasi sosial yang sehat dan efektif. Adapun indikator komunikasi interpersonal ialah 1) keterbukaan, 2) empati, 3) dukungan, 4) berfikir positif dan 5) kesamaan.

3. Iklim sekolah (X2)

Iklim sekolah adalah suasana kerja yang terjadi di sekolah, yang dirasakan langsung ataupun tidak langsung oleh pegawai yang ada di dalamnya, berkontribusi terhadap perilaku dan tingkah lakunya, dan tercipta oleh pola hubungan antara individu di sekolah. Adapun indikatornya meliputi: 1) Dukungan, 2) afiliasi, 3) minat profesional, 4) partisipasi, 5) pembaharuan/inovasi, 6) kebebasan staf, 7) kelengkapan sumber, 8) tekanan kerja.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada BAB IV maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 77,8%. Ini berarti 77,8% variansi yang terjadi pada kinerja guru merupakan Kontribusi dari populasi komunikasi interpersonal. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal yang ditunjukkan menyebabkan peningkatan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 19,7%. Hal ini berarti 74,2% variansi yang terjadi pada kinerja guru merupakan Kontribusi dari iklim sekolah. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim sekolah yang ditunjukkan menyebabkan peningkatan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan iklim sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 80,1%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat komunikasi interpersonal dan iklim sekolah menyebabkan peningkatan terhadap kinerja guru SD Negeri Di Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

B. Saran

Dari temuan penelitian ini diajukan beberapa saran sebagai rekomendasi kepada berbagai pihak sebagai berikut:

1. Komunikasi interpersonal guru juga berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Dengan demikian disarankan untuk guru meningkatkan komunikasi interpersonal yang berkaitan dengan dukungan, kepositifan dan kesetaraan sehingga kinerja guru dapat berjalan dengan baik.
2. Berdasarkan kesimpulan iklim sekolah SD Negeri Di Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat perlu ditingkatkan terutama aspek dukungan, pembaharuan/inovasi dan kebebasan staf. Dengan meningkatnya iklim sekolah menjadi lebih kondusif akan menyebabkan peningkatan kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.
3. Berdasarkan kesimpulan, Komunikasi interpersonal dan iklim sekolah SD Negeri di Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat secara bersama-sama perlu dilakukan perbaikan-perbaikan dan upaya dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

C. Implikasi Penelitian

Dari hasil analisis ketiga hipotesis yang diujikan telah teruji secara empiris. Variabel Komunikasi interpersonal dan iklim sekolah baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama memberikan Kontribusi positif

terhadap kinerja guru. Hal ini berarti untuk meningkatkan kinerja guru dapat ditingkatkan melalui Komunikasi interpersonal dan iklim sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa komunikasi interpersonal berada pada kategori tinggi, iklim sekolah berada pada kategori sangat kondusif dan kinerja guru berada pada kategori tinggi, sehingga perlu peningkatan pencapaian masing-masing variabel tersebut. Berdasarkan hal ini, maka pihak-pihak yang berkepentingan dan terkait langsung dengan bidang pendidikan di SD Negeri di Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat untuk mencari solusi dan upaya dalam meningkatkan Komunikasi interpersonal dan iklim sekolah kearah yang lebih baik.

Komunikasi interpersonal dan iklim sekolah dapat ditingkatkan secara mandiri atau secara bersama-sama melalui perbaikan dan peningkatan secara konkrit dari masing-masing indikatornya dalam rangka meningkatkan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

REFERENSI

- Afiah, N. (2021). *Peningkatan Kreatifitas Dan Inisiatif Guru Melalui Model E-Learning Dengan Media Video Di Sekolah Dasar Negeri Kubang Kemiri Kota Serang Tahun Pelajaran 2020/2021*. 2(Mi), 5–24.
- Albert. (2015). Kontribusi Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru. *Jom FEKON*, 2(1), 10.
- Al-Kadri, H. (2015). Akuntabilitas Kinerja Perguruan Tinggi. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Al-Kadri, H., & Widiawati, L., Susanti, L., & Ermita. (2022). *Total Quality Management to Improve the Quality of Higher Education in the 21st Century. Proceedings of the 2nd Padang International Conference on Educational Management and Administration 2021 (PICEMA 2021)*. Atlantis Pres
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Asiah, S. (2016). Efektivitas Kinerja Guru. *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 1–11.
- Barnawi, & Arifin, M. (2016). *Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Ar-Ruzz Media.
- Daryanto, & Tarno, H. (2015). *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*. Gava media.
- Dasor, Y. W. (2022). Kontribusi Iklim Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar. (*JIPD*) *Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar*, 6(2), 122–129.
- Desmita. (2011). *Psikologi perkembangan peserta didik*. Remaja Rosdakarya.
- Dongoran, A. T., & Batubara, I. H. (2021). Kontribusi Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v2i1.7110>
- Endaryono, B. T., & Djuhartono, T. (2021). Kontribusi Kinerja Guru Bidang Studi terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas X SMK Bisnis dan Teknologi Bekasi. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 3(1), 78–87. <https://doi.org/10.47467/jdi.v3i1.306>
- Gistituati, N. (2009). *Manajemen Pendidikan : Landasan Teori Dan*

Perkembangannya. UNP Press.

Gusman, H. E. (2014). *Dengan Kinerja Guru Di Smp N Kecamatan*. 2, 293–301.

Hadiyanto. (2016). *Iklim Kelas Dan Iklim Sekolah*. Kencana.

Harlie M. (2016). Kontribusi Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860–867.

Hartanti, A. S., & Yuniarsih, T. (2018). Kontribusi Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 167.
<https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9452>

Hasibuan, M. (2011). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara.

Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Kontribusi Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100.
<https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>

Hefrina, R., & Firmanto, A. (2013). *Kebutuhan afiliasi dengan intensitas mengakses facebook pada remaja*. Vol 01.

Ideswal, I., Yahya, Y., & Alkadri, H. (2020). Kontribusi Iklim Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(2), 460–466. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i2.381>

Indriawati, P., Balikpapan, U., Maulida, N., Balikpapan, U., Erni, D. N., Balikpapan, U., Putri, W. H., & Balikpapan, U. (2022). Kinerja Guru dalam Mutu Pendidikan di SMAN 02 Balikpapan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, 3(3), 204–215. <https://doi.org/10.30596/jppp.v3i3.12795>

Kardani, G. (2020). Kontribusi Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Ciamis. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(2), E-ISSN: 2089 – 5364. P – ISSN : 2622 – 8327. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4295788>

- Karlina, E., Sari, A. I. C., & Munzir. (2014). Kontribusi kecerdasan emosional dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 2(3), 93–100.
- Karwati, E., & Priansa, D. J. (2013). *KINERJA DAN PROFESIONALISME KEPALA SEKOLAH membangun sekolah yang bermutu*. Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- King, A. L. (2010). *Psikologi umum (Sebuah Pandangan Apresiatif)*. Salemba Humanika.
- Kristiawan, M., Suryanti, I., Muntazir, M., Ribuwati, Ahmad Jon Areli, Agustina, M., Kafarisa, R. F., Saputra, A. G., Diana, N., Agustina, E., Oktarina, R., & Hisri, T. B. (2021). *Inovasi Pendidikan* (Issue June).
- Manullang, 2017, hlm. 2 kinerja guru
- Masrum. (2021). *Kinerja guru profesional*. Eureka Media Aksara.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Rajawali Pers.
- Muspawi, M. (2021). *Strategi Peningkatan Kinerja Guru*. 21(1), 101–106.
- Nas, P., Nasir, M., & Ras, F. (2019). Kontribusi Iklim Sekolah Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Sekecamatan Rumbai Kota Pekanbaru. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 7(2), 238. <https://doi.org/10.31258/jmp.7.2.p.238-247>
- Notoatmodjo, S. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Nugraheni, A. S., & Rahmayanti, R. (2016). Kontribusi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 1(November), 277–294.
- Nurhattati, N., & Ripki, A. J. H. (2021). Partisipasi Guru Dalam Penetapan Rencana Kegiatan dan Anggaran di Madrasah Ibtidaiyah Swasta. *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 19(3), 286–302. <https://doi.org/10.32729/edukasi.v19i3.1072>
- Pramesti, D., & Muhyadi. (2018). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMKONTRIBUSII KINERJA GURU SMA*. 5(August), 2018.

- Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Shabrina, M. N. (2021). Faktor-Faktor yang BerKontribusi terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1741–1753. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>
- Prayuda, Y., Hadiyanto, Rifma, & Sulastri. (2021). Iklim Sekolah pada Masa New Normal di SMKN 1 Padang Gelugur dan SMKN 1 Rao Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4094–4102.
- Purwanto, N. (2012). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Rahmawati, I. (2015). Kontribusi Iklim Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Smk Di Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(2), 115–122. <https://doi.org/10.17509/jap.v22i2.6682>
- Raihani. (2010). *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*. PT LKis.
- Ria Tumilaar, B. (2015). the Effect of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance At Bpjs Ketenagakerjaan Sulut. *The Effect of Discipline... Jurnal EMBA*, 787(Juni), 787–797.
- Riduwan, A. (2011). *Rumus Dan Data Dalam Aplikasi Statistika*. Alfabeta.
- Saondi, O., & Suherman, A. (2016). *Etika Profesi Keguruan*. Refika Aditama.
- Sawianti, I., Musdalifah, & Susdiyanto. (2019). Kontribusi Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone. *Journal of Islamic Education Management*, 5(2), Hal. 22-30.
- Soewarni, E. (2004). *Kebijakan Pedoman Pengembangan Profesi*. Rajawali Pers.
- Sugiono. (2012). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukamto, Y., & Pardjono. (2013). *Kontribusi Kompetensi Guru, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Andalan Di Sleman*. 165–178.
- Supardi. (2013a). *Kinerja Guru*. Rajagrafindo Persada.
- Supardi. (2013b). *Sekolah Efektif: Konsep Dasar dan Praktiknya*. Rajawali Pers.
- Susilaningrum, H., & Wijono, S. (2023). Dukungan sosial dengan work life balance

- pada pekerja wanita yang telah menikah di PT. X Yogyakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(8), 7297–7306.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suwardi, Firmansiana, M. E., & Nida, F. (2015). Loyalitas terhadap kinerja guru SD. *Al-Azhar Indonsesia Seri Humaniora*, 1, 96–108.
- Syafruddin, S. (2021). Kontribusi Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Matematika Di Upt Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sukamaju. *Pedagogy: Jurnal Pendidikan Matematika*, 6(1), 67–79. <https://doi.org/10.30605/pedagogy.v6i1.1233>
- Syahril, & Ningrum, T. A. (2021). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Tasrim, & Elihami. (2019). *Motivasi Kerja Pendidik Dalam Meningkatkan Manajemen Lembaga Pendidikan Dasar*. 42–47.
- Thoharudin, M., Doni, Y., & Sore, A. D. (2023). *Kontribusi Kelengkapan Sumber Belajar Terhadap Minat Belajar Siswa SMP Negeri 1 Dedai*. 1, 129–142.
- Torang S. (2016). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi*. Alfabeta.
- Wahyuni, S., Sawitri, D., & Saleh, M. (2022). *Kontribusi Komitmen dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru*. 7(1), 61–74.
- Walef, S. M., Syahril, & Rifma. (2023). Iklim Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru. *Alignment: Journal Of Administration And Educational Management*, 6(1), 88–100.
- Walgito, B. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi. Andi.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wirawan. (2008). *Budaya dan iklim organisasi*. Salemba Empat.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Yaman, A. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tunjangan Profesi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Makassar. *Al-Musannif*, 2(1), 29–48. <https://doi.org/10.56324/al-musannif.v2i1.36>