



Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs Cerdas Murni

Casyariadi Vana Hafizah¹, Abdul Fattah Nasution², Lisa Dwi Afri³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Abstract. *This study aims to determine the effect of work climate on teacher performance at MTs Swasta Cerdas Murni. The work climate here includes physical, social, and psychological conditions in the teacher's work environment, which includes aspects such as managerial support, communication between colleagues, and the level of perceived security. This research method is quantitative using a questionnaire as a data collection tool and other supporting data. The population in this study were all teachers at MTs Swasta Cerdas Murni, so that the entire population in this study was a sample of 30 teachers (population study). Based on the results of the study and the hypothesis, it shows that there is a significant influence between work climate on teacher performance at MTs Swasta Cerdas Murni. Based on the results of the study and calculations, it was found that there was an influence between work climate variables on teacher performance at MTs Swasta Cerdas Murni. The results of the hypothesis test with the T test showed that $t \text{ count} = 2.976$, $df = n-2 = 30-2 = 28$. The t table value = 2.048, at the 0.05 level. Because $t \text{ count} \geq t \text{ table}$, namely $2.976 \geq 2.048$, with a significance value of 0.006 (6%) it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. This is supported by the results of a simple regression test which states the relationship between the two variables, $Y = 30.705 + 1.456X$. The meaning of this regression equation is if the work climate value is 0, then the teacher's performance value is 30.705. The regression coefficient value of the teacher performance variable (b) is 1.456; this can be interpreted that for every 1% increase in work climate, teacher performance increases by 1.456. Furthermore, in the determination coefficient test, the R square value is obtained = 0.240, this means that the work climate variable affects the teacher performance variable by 24%. Thus, teacher performance at MTs Swasta Cerdas Murni is 24% influenced by the existing work climate and 76% is influenced by other factors or causes other than the variables studied. Nevertheless, it can be suggested for teachers and school principals to continuously improve their performance in order to achieve the school's goals effectively and efficiently.*

Keywords: *Work Climate, Performance, Education.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di MTs Swasta Cerdas Murni. Iklim kerja di sini mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis di lingkungan kerja guru, yang meliputi aspek seperti dukungan manajerial, komunikasi antar rekan kerja, dan tingkat keamanan yang dirasakan. Metode Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan Kuisioener/Angket sebagai alat pengumpulan data nya serta data pendukung lainnya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MTs Swasta Cerdas Murni, sehingga keseluruhan populasi dalam penelitian ini adalah sampel yakni berjumlah 30 guru (studi populasi). Berdasarkan hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru di MTs Swasta Cerdas Murni. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan, ditemukan adanya pengaruh antara variabel iklim kerja terhadap kinerja guru di MTs Swasta Cerdas Murni. Hasil pengujian hopitesis dengan uji T menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} = 2,976$, $df=n-2 =30-2=28$. Nilai t tabel = 2,048, pada taraf 0,05. Karena $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ yakni $2,976 \geq 2,048$, dengan nilai signifikansi 0,006 (6%) dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini didukung dengan hasil uji regresi sederhana yang mengatakan hubungan antara kedua variabel, $Y = 30,705 + 1,456X$. Makna dari persamaan regresi ini adalah jika iklim kerja nilainya adalah 0, maka kinerja guru nilainya 30,705. Nilai koefisien regresi variabel kinerja guru (b) adalah 1,456; ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan iklim kerja 1% maka kinerja guru meningkat 1,456. Selanjutnya, pada uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R square sebesar = 0,240 hal ini berarti variabel iklim kerja mempengaruhi variabel kinerja guru sebesar 24%. Dengan demikian, kinerja guru di MTs Swasta Cerdas Murni 24% di pengaruhi oleh iklim kerja yang ada dan 76% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain atau sebab-sebab yang lain di luar variabel yang diteliti. Meskipun demikian, dapat di sarankan bagi guru dan Kepala Sekolah untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya agar mampu mencapai tujuan dari sekolah secara efektif dan efisien.

Kata Kunci: Iklim Kerja, Kinerja, Pendidikan.

1. PENDAHULUAN

Pembelajaran adalah proses interaksi sosial antara guru dan murid untuk mengembangkan potensi diri melalui serangkaian kegiatan yang telah terstruktur dalam kurikulum pendidikan. Pendidikan merupakan aspek yang sangat penting dalam menunjang kemajuan bangsa di masa depan. Melalui pendidikan, manusia sebagai subjek pembangunan dapat diajarkan, dibina dan dikembangkan potensi-potensinya. Pendidikan nasional diharapkan mampu mewujudkan manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa. Akan tetapi, posisi pendidikan yang strategis mengandung arti peningkatan kualitas sumber daya manusia apabila pendidikan tersebut memiliki sistem yang relevan dengan pembangunan dan mempunyai hasil. Salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan di sekolah adalah kinerja guru, yang menjadi eksekutor utama dalam proses pendidikan.

Menurut Supardi (2013: 45), Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Hasil kerja seseorang dalam periode tertentu merupakan prestasi kerja, bila dibandingkan dengan target/sasaran, standar, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu.

Seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila memahami makna kinerja sesungguhnya dan harus dibuktikan dalam pelaksanaan dengan menjalankan tugasnya. Kinerja guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur terkait dengan pembelajaran dengan baik, seperti menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar, kreatifitas dalam pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, memiliki keteladanan yang patut diteladani siswa, objektif dalam membimbing dan menilai siswa (Ashlan dan Akmaluddin, 2021: 27).

Tingginya kedudukan guru dalam islam merupakan realisasi ajaran Islam itu sendiri. Islam memuliakan pengetahuan, pengetahuan itu didapat dari belajar dan mengajar, yang belajar adalah calon guru dan yang mengajar adalah guru (Siahaan, Hidayat, dan Rustam 2019: 111) . Hal ini semakin menguatkan keyakinan bahwa guru adalah tenaga profesi yang dituntut handal dan memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, tak hanya pemikiran tapi juga hati guru dalam kesehariannya ikut terlibat di dalamnya. Mengajar tidak sekedar menyajikan fakta-fakta melainkan juga mengabdikan seluruh jiwa dan raga, sehingga diperlukan pemahaman dan penyelesaian yang tepat terhadap persoalan kinerja guru terhadap organisasi sekolah (Ashlan dan Akmaluddin 2021: 2).

Sawianti (2019: 24) juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan pembelajaran. Akan tetapi, posisi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya. Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan pendidikan di sekolah adalah kinerja guru karena guru merupakan salah seorang pelaksana pendidikan yang sangat diperlukan. Akan tetapi, tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, maupun dalam mengevaluasi pembelajaran yang tentu akan berdampak terhadap kurang berhasilnya tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Supardi (2013: 121) Iklim kerja menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas di lingkungannya, hal ini merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif. Iklim kerja di sekolah atau madrasah adalah keadaan sekitar sekolah/madrasah dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi Akademik.

Sejalan dengan hal ini, sudah semestinya setiap guru dituntut untuk memiliki produktivitas kerja, dimana produktivitas kerja timbul karena adanya semangat kerja sehingga dapat mencapai tujuan sesuai dengan tujuan pendidikan yang ada. Namun untuk tercapainya tujuan dengan baik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab personel, dibutuhkan pula iklim atau lingkungan kerja yang kondusif. Guna menciptakan efektifitas kerja guru yang nantinya akan berpengaruh terhadap pembelajaran dan berimbas pada kualitas pendidikan (Setyaningsih, 2019: 224).

Dengan demikian, penelitian mengenai pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru dianggap peneliti sebagai topik yang sangat relevan dalam bidang pendidikan. Iklim kerja di sini mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis di lingkungan kerja guru, yang meliputi aspek seperti dukungan manajerial, komunikasi antar rekan kerja, dan tingkat keamanan yang dirasakan.

Madrasah Tsanawiyah Swasta Cerdas Murni merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang beralamat di Jl. Beringin No. 33 Pasar VII Tembung, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara. Iklim sekolah di MTs Swasta Cerdas Murni tidak berjalan berjalan dengan baik, beberapa diantaranya dibuktikan berdasarkan hasil observasi awal peneliti yang di lakukan pada Januari 2024, peneliti menemukan gejala-gejala berikut: (1) Guru cenderung merasa kurang nyaman dengan suasana mengajar di sekolah, (2) Guru

cenderung tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan karena kepala madrasah cenderung tidak terlalu sering membuat rapat rutin, (3) Masih ada guru yang sulit menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai lainnya, (4) Minat kerja guru untuk pekerjaan yang bermanfaat kurang dan selalu dipatokkan terhadap imbalan, (5) metode pembelajaran tradisional masih mendominasi dalam proses pembelajaran sehingga pembelajaran kurang efektif.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Menurut Joen (2022: 9) istilah "kinerja" merupakan terjemahan dari "*performance*". Kinerja tidaklah mengacu pada karakteristik intrinsik seseorang seperti bakat atau kemampuan, melainkan merupakan hasil nyata dari bakat atau kemampuan tersebut. Kinerja adalah hasil dari kemampuan yang ditunjukkan dalam bentuk karya atau tindakan konkret. Dalam konteks jabatan, kinerja diinterpretasikan sebagai pencapaian yang terkait dengan fungsi atau tanggung jawab jabatan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja guru (*teacher performance*) berhubungan erat dengan kompetensi guru; dengan kata lain, untuk mencapai kinerja yang baik, seorang guru harus memiliki kompetensi yang solid. Tanpa kompetensi yang memadai, kinerja yang baik bagi seorang guru tidak mungkin tercapai.

Mukhtar dan Md (dalam Joen, 2022: 10) mengemukakan beberapa pengertian mengenai kinerja meliputi: 1) kinerja adalah hasil yang dicapai dan mengacu pada pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta, 2) kinerja mencakup totalitas dari kerja yang dilakukan oleh seorang pekerja, 3) kinerja mengacu pada pencapaian tujuan kerja atau tugas yang diberikan, 4) kinerja berhubungan dengan tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, 5) kinerja menggambarkan kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas yang dilakukan baik oleh individu, kelompok, maupun organisasi.

Pengertian Kinerja

Menurut Joen (2022: 9) istilah "kinerja" merupakan terjemahan dari "*performance*". Kinerja tidaklah mengacu pada karakteristik intrinsik seseorang seperti bakat atau kemampuan, melainkan merupakan hasil nyata dari bakat atau kemampuan tersebut. Kinerja adalah hasil dari kemampuan yang ditunjukkan dalam bentuk karya atau tindakan konkret. Dalam konteks jabatan, kinerja diinterpretasikan sebagai pencapaian yang terkait dengan fungsi atau tanggung jawab jabatan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja guru (*teacher performance*) berhubungan erat dengan kompetensi guru; dengan kata lain, untuk mencapai kinerja yang baik, seorang

guru harus memiliki kompetensi yang solid. Tanpa kompetensi yang memadai, kinerja yang baik bagi seorang guru tidak mungkin tercapai.

Mukhtar dan Md (dalam Joen, 2022: 10) mengemukakan beberapa pengertian mengenai kinerja meliputi: 1) kinerja adalah hasil yang dicapai dan mengacu pada pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta, 2) kinerja mencakup totalitas dari kerja yang dilakukan oleh seorang pekerja, 3) kinerja mengacu pada pencapaian tujuan kerja atau tugas yang diberikan, 4) kinerja berhubungan dengan tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, 5) kinerja menggambarkan kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas yang dilakukan baik oleh individu, kelompok, maupun organisasi.

Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru (dalam Asterina dan Sukoco, 2019: 12) adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas sesuai tujuan yang telah ditetapkan, mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan lingkungan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja ini sangat penting untuk menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk guru. Guru yang memiliki kinerja baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri seperti merancang program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar siswa. Berdasarkan beberapa pemikiran tersebut, terdapat beberapa kegiatan penilaian oleh guru terhadap prestasi dan aktivitas siswa dalam rangka pengembangan kurikulum sekolah, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan semua perangkatnya (Ibrahim dan Almurrahmah, 2018: 55).

Menurut Kartiko (2024: 2) Kinerja guru merupakan hasil kerja yang Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang hendak dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya selaku pengajar, dengan kata lain guru haruslah semaksimal mungkin mengerjakan tugasnya tanpa mengenal kata menyerah dalam melaksanakan tugasnya.

Pengertian Iklim Kerja

Iklim dalam konteks sederhana dapat dikatakan sebagai keadaan suatu tempat atau kondisi lingkungan kerja itu sendiri. Gibson dan Donnelly (dalam Mukhtar dkk, 2023: 43) mengemukakan bahwa iklim kerja merupakan serangkaian keadaan iklim kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh para pekerja, yang merupakan salah satu kekuatan

yang mempengaruhi perilaku pekerja. Iklim kerja adalah suasana yang terjadi yang diciptakan oleh pola hubungan antara pribadi dalam bekerja.

Iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja. Individu dalam suatu organisasi menganggap iklim kerja merupakan sebuah atribut, dimana atribut ini digunakan dalam perwujudan bagi keberadaan mereka di dalam organisasi.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTs Swasta Cerdas Murni yang berlokasi di Jl. Beringin No.33 Pasar VII Tembung, Tembung, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara, Kode Pos: 20371. Waktu penelitian dimulai pada bulan Maret 2024 di MTs Swasta Cerdas Murni.

Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut Nur Fadhillah (2023:57), Populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan elemen dalam penelitian meliputi objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu. Jadi pada prinsipnya, populasi adalah semua anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam suatu tempat secara terencana yang kemudian dijadikan sebagai target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian.

Selanjutnya (Syarum dan Salim 2012: 113) menyebutkan bahwa, anggota populasi dapat berupa benda hidup maupun benda mati dan manusia, dimana sifat-sifat yang ada padanya dapat diukur dan diamati. Populasi yang tidak pernah diketahui dengan pasti jumlahnya disebut "*populasi Infinitif*" atau tidak terbatas, dan populasi yang jumlahnya diketahui dengan pasti disebut "*Populasi Finitif*" (tertentu/terbatas). Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di MTs Swasta Cerdas Murni yang berjumlah 30 orang.

2) Sampel

Menurut Sugiyono (2014: 84) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi

digunakan sebagai sampel. Dalam (Amin dkk, 2023) Sampel dapat diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi.

Menurut Suryani dan Hendryadi (2015: 203) sampel jenuh biasanya digunakan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berada di MTs Swasta Cerdas Murni baik yang berstatus PNS maupun Non PNS yang berjumlah 30 orang (studi populasi).

Teknik Analisis Data

Oleh karena penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, maka setelah data terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif pula. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi dengan bantuan software aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 29.0. Analisis regresi adalah salah satu metode yang paling sering digunakan untuk mengevaluasi pengaruh suatu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Variabel bebas atau independen atau sering disebut variabel X merupakan variabel penyebab. Variabel terikat atau dependen atau variabel Y merupakan variabel akibat. Analisis regresi dipakai untuk memprediksi, bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain dan untuk mengetahui bentuk-bentuk hubungan tersebut (Sahir, 2021: 51).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Sekolah

Profil MTs Cerdas Murni

- 1) Nama : MTs Swasta Cerdas Murni
- 2) NPSN : 10264245
- 3) Alamat : Jl. Beringin No. 33 Pasar VII Tembung
- 4) Kelurahan : Tembung
- 5) Kecamatan : Percut Sei Tuan
- 6) Kabupaten/Kota : Deli Serdang
- 7) Provinsi : Sumatera Utara
- 8) Status Sekolah : Swasta
- 9) Jenjang Pendidikan : MTs
- 10) Kementerian Pembina : Kementerian Agama
- 11) Naungan : Yayasan Adlin Murni

- 12) NPYP : AI8668
- 13) No. SK Pendirian : Kd.02.01/05/PP.00.5/1113/2008
- 14) Tanggal SK Pendirian : 18-09-2008
- 15) No. SK Operasional : 445/Kw.02/2-e/PP.00/05/2023
- 16) Tanggal SK Operasional : 29-05-2023
- 17) Tanggal Upload SK Op. : 2023-10-12 21:17:02.017
- 18) Jenjang Akreditasi : A
- 19) Kode Sekolah : 371
- 20) Rayon : 36
- 21) Kode Pos : 20371
- 22) Luas Lapangan : 700 mm²
- 23) Luas Tanah : 7200 m²
- 24) Luas Bangunan : 3142 m²
- 25) Luas Halaman : 420 m²
- 26) Nomor Telepon : (061) 7384039
- 27) Website : <https://Cerdasmurni06.blogspot.com>
- 28) e-mail : Cerdasmurni06@gmail.com
- 29) Longitude : 98.755.218
- 30) Latitude : 3.591.206

Temuan Khusus Penelitian

Uji Persyaratan Analisis Data

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data dari masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Rumus yang digunakan adalah rumus *Kolmogorov Smirnov*. Adapun hasil uji normalitas dari variabel x dan y dirincikan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	3,55873789	
Most Extreme Differences	Absolute	,147	
	Positive	,147	
	Negative	-,080	
Test Statistic		,147	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,097	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,095	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,088
		Upper Bound	,103

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan output *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas, di peroleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* (Signifikan) $0,097 > 0,05$, maka hipotesis diterima dan dapat disimpulkan data variabel iklim kerja dan kinerja guru yang telah di uji berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear atau tidak. Jika harga sig tersebut $< 0,05$ maka hubungannya tidak linear, sedangkan jika nilai $\text{Sig} \geq 0,05$ maka hubungannya bersifat linear. Setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan SPSS versi 29.0 di dapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

Kinerja Guru * Iklim Kerja

	Between Groups			Within Groups	Total
	(Combined)	Linearity	Deviation from Linearity		
Sum of Squares	223,022	116,193	106,829	260,444	483,467
df	6	1	5	23	29
Mean Square	37,170	116,193	21,366	11,324	
F	3,283	10,261	1,887		
Sig.	,018	,004	,136		

Output di atas dapat dilihat bahwa $\text{Sig} \geq 0,05$ dimana $0,136 \geq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan yang linier.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah uji untuk melihat gejala heterokedastisitas data dengan cara meregresikan variabel bebas dengan nilai mutlak dari residu pada analisis regresi. Adapun hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji *glejser* adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser

		Model	
		(Constant)	Iklim Kerja
Unstandardized Coefficients	B	-11,479	,354
	Std. Error	12,129	,302
Standardized Coefficients	Beta		,216
t		-,946	1,171
Sig.		,352	,251

a. Dependent Variable: Abs_RES

Output di atas dapat dilihat bahwa $\text{Sig} \geq 0,05$ dimana $0,251 \geq 0,05$ karena nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji *glejser*, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas atau data bersifat homokedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

1) Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan teknik analisis data yang telah di kemukakan pada BAB III, pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan persamaan regresi linier sederhana. Pengujian linieritas iklim kerja (X) dengan kinerja guru (Y) dengan bantuan pengolahan data *SPSS* versi 29.0 *for windows*.

Dasar pengambilan keputusan adalah bahwa diterima H_0 jika nilai Signifikansi > Alpha 0,05 dan H_a jika nilai signifikansi < Alpha 0,05. Dimana peneliti mencari pengaruh yang signifikan iklim kerja(X) terhadap kinerja guru (Y). Untuk melihat pengaruh kedua variabel tersebut dan seberapa besar pengaruhnya, akan dianalisis dengan regresi linear sederhana, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menentukan model regresi (persamaan regresi). Adapun hasilnya sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,705	19,777		1,553	,132
	Iklim Kerja	1,465	,492	,490	2,976	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel *output* diatas, diperoleh arah regresi b sebesar 1,465 dan konstanta atau a sebesar 30,705. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dalam persamaan regresi $Y = 30,705 + 1,456X$. Makna dari persamaan regresi ini adalah sebagai berikut: nilai konstanta (a) adalah 30,705; artinya jika iklim kerja nilainya adalah 0, maka kinerja guru nilainya 30,705. Nilai koefisien regresi variabel kinerja guru (b) adalah 1,456; ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan iklim kerja 1% maka kinerja guru meningkat 1,456.

2) Koefisien Determinasi

Koefisien Determinan untuk menguji seberapa besar pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja guru. Untuk melihat besarnya pengaruh (koefisien determinasi) variabel iklim kerja terhadap variabel kinerja guru dapat dilihat dari *R Square tabel Output Model Summary* berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,490 ^a	,240	,213	3,622

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja

Berdasarkan tabel output di atas, diperoleh nilai R square sebesar = 0,240 hal ini berarti variabel iklim kerja mempengaruhi variabel kinerja guru sebesar 24%. Dengan demikian sisanya yaitu sebesar $100\% - 24\% = 76\%$ masih dipengaruhi oleh faktor-faktor atau sebab-sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.

3) Uji T

Uji t adalah pengujian signifikan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y, apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah jika nilai t hitung lebih besar ($>$) dari t tabel iklim kerja (X) terhadap kinerja Guru (Y). Sebaliknya, jika nilai t hitung lebih kecil ($<$) dari t tabel maka tidak ada pengaruh

iklim kerja (X) terhadap kinerja guru (Y). Untuk pengujian hipotesis dengan uji t tersebut akan di jelaskan pad atabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji-T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,705	19,777		1,553	,132
	Iklim Kerja	1,465	,492	,490	2,976	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Melalui tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji t diperoleh nilai t hitung = 2,976, $df=n-2=30-2=28$. Nilai t tabel = 2,048, pada taraf 0,05. Karena t hitung \geq t tabel yakni = $2,976 \geq 2,048$, dengan nilai signifikansi 0,006 dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara iklim kerja terhadap kinerja guru di MTs Swasta Cerdas Murni.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru di MTs Swasta Cerdas Murni. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan, ditemukan adanya pengaruh antara variabel iklim kerja terhadap kinerja guru di MTs Swasta Cerdas Murni. Hal ini di buktikan dari hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa iklim kerja pada MTs Swasta Cerdas Murni berada pada kategori tinggi. Persentase yang diperoleh terkait realitas iklim kerja pada MTs Swasta Cerdas Murni adalah sebesar 93%. Hal tersebut menandakan bahwa iklim kerja yang ada pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Cerdas Murni sudah termasuk kondusif sehingga menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas di lingkungannya, yang terjalin secara kondusif. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan guru dan kepala sekolah untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif. Kondusifnya iklim kerja pada MTs Swasta Cerdas Murni tidak terlepas dari kerja sama pihak sekolah untuk menciptakannya. Kerja sama dalam pembentukan iklim kerja merupakan hal yang sangat penting karena tanpa adanya kerja sama tersebut akan sulit tercipta iklim kerja yang kondusif.

Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa kinerja guru pada MTs Swasta Cerdas Murni berada pada kategori tinggi. Persentase terkait realitas kinerja guru pada MTs Swasta

Cerdas Murni sebesar 97%. Hal tersebut menandakan bahwa kinerja guru pada MTs Swasta Cerdas Murni sudah termasuk baik sehingga menunjukkan kemampuan dan keterampilan guru dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, serta mengevaluasi pembelajaran dan pengayaan. Tingginya kinerja guru tersebut tidak terlepas dari motivasi dan upaya guru dalam melaksanakan tugasnya secara bersungguh-sungguh. Kemampuan guru MTs Swasta Cerdas Murni dalam melaksanakan tugasnya tercermin ketika mereka dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, keberhasilan pembelajaran di sekolah sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya dalam proses pembelajaran. Hal ini mengindikasikan bahwa guru merupakan ujung tombak pendidikan sehingga guru dituntut untuk bekerja secara profesional demi menghasilkan kinerja yang optimal dan mampu mencetak peserta didik yang memiliki wawasan luas sebagai persiapan ketika kembali kepada masyarakat.

Besarnya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru yang di buktiksn dengan hasil uji t dan uji koefisien derminasi. Dimana Hasil pengujian hopitesis dengan uji T menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 2,976$, $df=n-2 = 30-2=28$. Nilai $t_{tabel} = 2,048$, pada taraf 0,05. Karena $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yakni $2,976 \geq 2,048$, dengan nilai signifikansi 0,006 (6%) dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini didukung dengan hasil uji regresi sederhana yang mengatakan hubungan antara kedua variabel, $Y = 30,705 + 1,456X$. Makna dari persamaan regresi ini adalah jika iklim kerja nilainya adalah 0, maka kinerja guru nilainya 30,705. Nilai koefisien regresi variabel kinerja guru (b) adalah 1,456; ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan iklim kerja 1% maka kinerja guru meningkat 1,456. Selanjutnya, pada uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R square sebesar = 0,240 hal ini berarti variabel iklim kerja mempengaruhi variabel kinerja guru sebesar 24%. Dengan demikian, kinerja guru di MTs Swasta Cerdas Murni 24% di pengaruhi oleh iklim kerja yang ada dan 76% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain atau sebab-sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.

Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingginya kinerja guru pada MTs Swasta Cerdas Murni ditentukan oleh iklim kerja yang kondusif. Dengan demikian, semakin kondusif iklim kerja yang tercipta di lingkungan madrasah, semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan. Oleh karena itu, kenyamanan yang dirasakan oleh guru di lingkungan madrasah akan memberikan motivasi kepada mereka untuk melaksanakan tugasnya yang bersifat rutin, yaitu melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Iklim kerja yang kondusif akan menjadikan lingkungan madrasah menjadi nyaman sehingga akan menjadi salah satu pendorong bagi guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Supardi (2013: 208) bahwa salah satu aspek

penting yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran adalah iklim madrasah. Iklim madrasah yang kondusif adalah iklim yang benar-benar sesuai dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru dan peserta didik. Hal ini mengindikasikan bahwa iklim kerja yang tercipta di madrasah merupakan salah satu aspek yang memberikan pengaruh terhadap kemampuan guru dalam menghasilkan kinerja yang baik.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Iklim kerja di MTs Swasta Cerdas Murni berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase 93% yang menandakan bahwa iklim kerja tersebut termasuk sangat kondusif.
- b. Kinerja guru pada di MTs Swasta Cerdas Murni berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase 97% yang menandakan bahwa kinerja guru sudah termasuk sangat baik.
- c. Iklim kerja pada di MTs Cerdas Murni berpengaruh terhadap kinerja guru dengan koefisien determinansi sebesar $= 0,240$ hal ini berarti variabel iklim kerja mempengaruhi variabel kinerja guru sebesar 24%. Dengan demikian, kinerja guru di MTs Swasta Cerdas Murni 24% di pengaruhi oleh iklim kerja yang ada dan 76% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain atau sebab-sebab yang lain di luar variabel yang diteliti..

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh, beberapa saran yang diajukan untuk meningkatkan iklim kerja terhadap kinerja guru di MTs Swasta Cerdas Murni sebagai berikut:

- a. Iklim kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, oleh karena itu iklim kerja yang ada di sekolah harus dalam kondisi yang kondusif, baik dari aspek fisik, sosial, sistem sosial, maupun budaya sekolah agar terciptanya iklim kerja yang kondusif. Mengingat iklim kerja saat ini sudah dinilai baik, upaya selanjutnya adalah mempertahankan dan meningkatkan aspek-aspek positif yang sudah ada. Misalnya, melalui kegiatan-kegiatan yang dapat memperkuat hubungan antar guru, seperti kegiatan sosial atau pelatihan bersama.
- b. Bagi guru dan Kepala Sekolah untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya yang dinilai dari perencanaan pembelajaran, proses pembelajaran, maupun evaluasi pembelajaran agar mampu mencapai tujuan dari sekolah secara efektif dan efisien. Upaya yang dapat di lakukan misalnya: guru rutin melakukan survei kepuasan kerja guru secara berkala

untuk mengetahui hal-hal yang menjadi kendala atau harapan guru. Meningkatkan kualitas komunikasi antar guru dan antara guru dengan pimpinan dapat menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif. Serta meningkatkan fasilitasi kegiatan kolaborasi dalam pengembangan kurikulum atau program pembelajaran. Libatkan seluruh stakeholder sekolah, termasuk komite sekolah, orang tua siswa, dan masyarakat sekitar, dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

- c. Bagi peneliti diharapkan agar dapat melanjutkan penelitian dengan cakupan yang lebih luas dan lebih mendalam, karena tentunya masih akan di temukan kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1).
- Ashlan, S., & Akmaluddin. (2021). *Manajemen kinerja guru*. Makassar: Penerbit Yayasan Barcode.
- Asterina, F., & Sukoco. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin guru terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2), 208–219. <https://doi.org/10.21831/amp.v7i2.12345>
- Hidayat, R., & Wijaya, C. (2020). *Ayat-ayat Al Qur`an tentang manajemen pendidikan Islam*. Medan: LPPPI.
- Ibrahim, G., & Almukarramah. (2018). *Kompetensi kinerja guru menurut kurikulum karakter*. Jakarta: Sefa Bumi Persada.
- Joen, S., Purnamawanti, & Amiruddin. (2022). *Kinerja guru, pendekatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru*. Palu: Magama.
- Kartiko, A., Rokhman, M., Priyono, A. A., & Susanto. (2024). Peningkatan kinerja guru melalui budaya organisasi dan kepemimpinan servant kepala madrasah. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman*, 13(1), 1–14.
- Kementerian Agama, RI. (2019). *Al Quran dan terjemahan*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al Quran.
- Mukhtar, Y., & Firman. (2023). *Kepuasan kerja guru (proses manajemen suatu organisasi)*. Jambi: PT. Salim Media Indonesia.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Sawianti, I. (2019). Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 22–30.

- Setyaningsih, R. (2019). Peran iklim kerja dalam pembentukan iklim madrasah Islami (studi di MTs Al-Muttaqin Pekanbaru, Riau). *Jurnal An-Nida` : Jurnal Pemikiran Islam*, 43(2), 219–239.
- Siahaan, A., Hidayat, R., & Rustam. (2019). *Manajemen lembaga pendidikan*. Medan: LPPPI.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2013). *Kinerja guru*. Jakarta: Rajawali Press.
- Supardi. (2013). *Sekolah efektif (konsep dasar dan praktisnya)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suryani, & Hendryadi. (2015). *Metode penelitian kuantitatif (teori dan aplikasi pada bidang manajemen dan ekonomi Islam)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syarum, & Salim. (2012). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Bandung: Cipta Pustaka.