

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN
KINERJA GURU DI YAYASAN PENDIDIKAN GBKP
CABANG DELITUA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area**

Oleh:

**SASMITA MONIKA BUTAR-BUTAR
14.860.0186**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2018

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI
DENGAN KINERJA GURU DI YAYASAN
PENDIDIKAN GBKP CABANG DELITUA

NAMA MAHASISWA : SASMITA MONIKA BUTAR-BUTAR

NOL. STAMBUK : 14.860.0186

PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi)

(Maqfirah DR, M.Psi, Psikolog)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

Dekan

(Fitria Hanam Siregar, S.Psi, M.Psi)

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Lulus:

09 Juni 2018

DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT HUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

09 Juni 2018



DEWAN PENGUJI

1. Drs. H. Mulia Siregar, M.Psi
2. Suryani Hardjo, S.Psi, MA
3. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi
4. Maqfirah DR, M.Psi, Psikolog

TANDA TANGAN

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan GBKP Cabang Delitua

Sasmita Monika Butar-Butar

Universitas Medan Area

Sasmitha_monika@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru di Yayasan Pendidikan GBKP cabang Delitua. Subjek penelitian adalah guru di Yayasan Pendidikan GBKP cabang Delitua yang berjumlah 45 orang. Diambil dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Total Sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala, yang terdiri dari skala iklim organisasi dengan skala kinerja guru yang disusun menggunakan skala likert. Skala iklim organisasi terdiri dari 36 item dengan menunjukkan koefisien reliabilitas 0,894 dan instrument kinerja guru diambil menggunakan data dokumentasi. Analisis data ini menggunakan teknik *r Product Moment*. Berdasarkan analisis data, diperoleh bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yaitu ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru, artinya semakin buruk iklim organisasi maka rendah kinerja guru. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan analisis *r Product Moment* dengan nilai atau koefisien (R_{xy}) = 0,325 dan koefisien determinan (R^2) = 0,106 menunjukkan kinerja dibentuk oleh iklim organisasi sebesar 10,6%. Selanjutnya dilihat dari perhitungan mean hipotetik rata-rata 72,5 dan mean empiric rata-rata 69,42 serta standar deviasi = 2,148 diketahui bahwa iklim organisasi yang rendah. Sedangkan kinerja guru dari hitungan mean empiric rata-rata 46,02 diketahui bahwa kinerja guru dalam kategori rendah.

Kata kunci ; Iklim Organisasi, Kinerja Guru

Abstract

*This study aims to examine the relationship between organizational climate with the performance of teachers in the Education Foundation GBKP branch Delitua. Research subjects are teachers in the Education Foundation GBKP branch Delitua which amounted to 45 people. Sampling technique using Total Sampling, that is data taking as a whole and all population is sampled. Methods of data collection using a scale, which is compiled using Likert scale, which consists of organizational climate scale and teacher performance scale. the organizational climate scale consists of 36 items by showing the reliability coefficient of 0.894 and the teacher performance instrument is taken using documentation data. This data analysis using *r Product Moment* technique. Based on the data analysis, it is found that the hypothesis proposed in this research is accepted, ie there is a significant relationship between organizational climate with teacher performance, meaning the worse the organizational climate hence the low performance of the teacher. It is proved by calculating *r Product Moment* analysis with value or coefficient (R_{xy}) = 0.325 and the determinant coefficient (R^2) = 0.106 shows the performance formed by organizational climate of 10.6%. Furthermore, it is seen from the calculation of mean hypothetical average 72.5 and mean empiric average 69.42 and standard deviation = 2.148 known that low organizational climate. While teacher performance of mean empiric mean of 46.02 is known that teacher performance in low category.*

Keywords; Organizational Climate, the performance of Teachers

Monika. Sasmita. 2018, Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan GBKP Cabang Delitua, Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi UMA.

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang senantiasa sehingga dengan izinnya skripsi dengan judul “ Hubungan antara iklim organisasi dengan inerja guru di Yayasan Pendidikan GBKP cabang Delitua” ini dapat diselesaikan. Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian tugas dan syarat guna memperoleh gelar S-1 pada jurusan Psikologi. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir M.Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi Uuniversitas Medan Area.
4. Bapak Drs. H.Mulia Siregar M.Psi selaku ketua sidang meja hijau yang telah memberikan arahan, motivasi serta dukungan kepada peneliti.
5. Ibu Suryani Hardjo, S. Psi, MA, selaku sekretaris yang telah memberikan saran dan nasehat kepada peneliti .
6. Ibu Nini Sri Wahyuni S.Psi, M.Psi, selaku dosen pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti.
7. Ibu Maqfirah DR S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan nasehat dan motivasi dalam pengerjaan skripsi ini.

8. Para dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan motivasi kepada peneliti, juga para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
9. Teristimewa Terimakasih kepada Orang Tua peneliti, M. Butar-Butar, dan A.Sitorus, yang tiada henti berdoa dan berusaha memberikan seluruh kebahagiaan untuk peneliti yang selalu memotivasi dan tak henti-hentinya menasehati peneliti.
10. Kakak abg dan adikku, kak Nova, bang Koko, kak Lastri dan Rio Terimakasih atas doanya dan dukungannya.
11. Teman-teman terdekat dan tersayang Shouma Fitria, Surya Ningsih dan Kak Ika yang selalu menemani peneliti.
12. Sahabat yang selalu memberikan masukan dan motivasi selama skripsi Melisa, Bernike, Hasvi, Pusvita dan Vivi. Thank you so much and miss you always guys.
13. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, terimakasih banyak semangatnya.
14. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Medan, 09 Juni 2018

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
HALAMAN ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
1. Manfaat Teoritis.....	9
2. Manfaat Praktis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kinerja Guru	10
1. pengertian kinerja Guru	10
2. faktor-faktor Kinerja	11
3. Penilaian Kinerja Guru	15
4. Manfaat penilaian Kinerja Guru	17
B. Iklim Organisasi	19
1. Pengertian Iklim Organisasi.....	19
2. Faktor Iklim organisasi.....	20
3. Aspek Iklim organisasi.....	21
C. Hubungan iklim organisasi dengan kinerja Guru	22
D. Kerangka Konseptual	24

E. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian.....	25
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	25
C. Definisi Oprasional.....	25
1. Kinerja guru.....	26
2. Iklim Organisasi.....	26
D. Subjek Penelitian.....	26
1. Populasi dan Sampel Penelitian	26
E. Teknik Pengambilan Data	27
F. Validitas dan Relibilitas Alat Ukur.....	29
1. Validitas.....	30
2. Relibilitas.....	31
G. Metode Analisa Data.....	31
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kanchah Penelitian.....	33
B. Persiapan penelitian.....	35
1. Persiapan Administrasi	35
2. Persiapan Alat Ukur.....	35
3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian (<i>Try Out Terpakai</i>).....	37
4. Hasil Uji Coba Skala Iklim Organisasi	38
C. Pelaksanaan Penelitian.....	40
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	40
1. Uji Normalitas.....	41
2. Uji Linearitas Hubungan	42
3. Hasil Perhitungan Korelasi <i>r Product Moment</i>	42
4. Hasil perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	44
E. Pembahasan.....	45
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	49
B. Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA	52



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi butir skala iklim organisasi sebelum uji coba.....	36
Tabel 2 Distribusi butir skala iklim organisasi setelah uji coba	39
Tabel 3 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	41
Tabel 4 Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan.....	42
Tabel 5 Rangkuman Analisis Korelasi r <i>Product Moment</i>	43
Tabel 6 Statistik Induk.....	43
Tabel 7 Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	45



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam UU No.20 Tahun 2003 pasal 3 tentang tujuan pendidikan nasional, menjelaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta tanggung jawab. Pendidikan mempunyai peran yang sangat besar dalam mewujudkan dan menghasilkan sumberdaya manusia yang bermutu, berkualitas, terampil dan profesional. Tanpa pendidikan yang terencana maka tujuan pendidikan nasional tidak akan tercapai dengan baik, dan kualitas sumber daya manusia akan sulit ditingkatkan.

Keberadaan guru saat ini mendapat perhatian serius dari banyak pihak oleh karena peran utamanya dalam upaya menghasilkan sumber daya manusia bermutu melalui layanan pendidikan di sekolah. Perhatian yang demikian serius terhadap sosok guru menunjukkan tingginya harapan masyarakat akan terbentuknya seorang guru yang ideal yang melaksanakan tugas sebagai seorang yang profesional. Karakteristik guru profesional sesungguhnya dapat diamati dari kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran dalam mata pelajaran yang di asuhnya. Guru sebagai pendidik adalah tokoh yang paling banyak bergaul dengan para siswa dibandingkan dengan profesional lainnya di sekolah. Guru bertugas merencanakan dan melaksanakan proses

pembelajaran menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengkajian, dan membuka komunikasi dengan masyarakat.

Menurut Rivai (2005) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti: standat hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2000) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Lebih jelasnya kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Kinerja guru ialah kesediaan seseorang guru untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan, yang akan terlihat dari kemampuan pendidikan dalam berbagai keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu mengajar, berkomunikasi dengan siswa, keterampilan menyusun persiapan kegiatan atau perencanaan belajar mengajar, keterampilan administrasi. Maka kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran sebagai tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran.

Terlihat fenomena yang terjadi di yayasan tersebut kinerja guru yang ada guru tidak menguasai materi pembelajaran yang akan diajarkan dikelas hingga siswa tidak mampu menguasai materi yang di ampuh oleh guru tersebut, guru tidak mampu menjalin komunikasi yang baik dengan siswa maka dari itu siswa takut jika ingin

bertanya kepada guru mengenai materi pembelajaran yang guru tersebut ajarkan dikelas. Guru tidak mempersiapkan pembelajaran dengan membuat silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) guru tersebut tidak mengerjakan sendiri melainkan guru hanya mengcopy dari teman sesama guru. Guru tidak memeriksa tugas yang diberikan kepada siswa dan siswa ada yang tidak menyerahkan tugas tepat waktu. Guru yang profesional adalah guru yang mampu menguasai materi yang akan di berikan pada siswanya, dan memiliki ilmu yang luas terhadap pendidikan sekarang yang mampu mendorong siswa menjadi lebih cerdas.

Menurut Yakub (2014), aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja guru yaitu: pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Pertama adalah Pedagogik meliputi pemahaman terhadap siswa, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan mengembangkan siswa untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya. Yang kedua kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, dan berwibawa, menjadi teladan bagi siswa dan berakhlak mulia. Yang ketiga Sosial merupakan kemampuan guru dalam berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali siswa dan masyarakat sekitar. Keempat profesional merupakan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi, kurikulum materi, kurikulum mata pelajaran di sekolah, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

Berikut salah satu kutipan wawacaranya:

“Ya menurut saya seperti pedagogik, kepribadian dan sosial tadi dek, kan guru harus mampu menguasai materi yang akan di ajarkan kepada siswanya, memahami

setiap perubahan pengembangan kurikulum yang di berikan pemerintah untuk pengembangan materi pembelajaran siswanya untuk menambah luasnya pengetahuan siswa. Dari keempat itu seperti pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional itu saling berhubungan dek karna profesioanl dan pedagogik guru harus mampu menguasai materi yang akan diberikan kepada siswa dan mengembangkan terus pengugetahuan mengenai pendidikan, sedangkan sosial dan kerpibadian guru harus mampu menjalin komunikasi yang baik antar guru dan sesama siswa didalam lingkungan sekolah maupun diluar sekolah, guru harus mampu menjadi panutan terhadap siswanya, Bagi saya, didalam pendidikan yang terpenting adalah guru harus mampu menguasai materi yang akan diajarkan kepada siswa. Tapi kendala yang ada ialah guru seharusnya mendapatkan pelatihan mengenai kurikulum baru yang akan di ajarkan kepada siswa sehingga kinerja guru dapat berjalan dengan baik.” (wawancara kepala sekolah pada tanggal 13 Februari 2018)

”iya kak kami gak berani bertanya sama ibu itu kak karna ibu itu galak kalikalaupun di tanyak kak langsung marah-marah kak. Masalah nilai juga begitu kak kadang nilai keluar tidak sesuai dengan tanggal yang sudah di tetapkan kak. Terus kan kak ada guru yang mau pilih kasih kak masalah nilai karna kawan kami saudaranya jadi ibu itu ngasih nilai tinggi kak” (wawancara siswa pada tanggal 13 Februari 2018)

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di yayasan pendidikan GBKP yang terlihat yaitu guru tidak mampu menguasai materi pembelajaran saat siswa bertanya guru hanya diam saja tanpa menghiraukan pertanyaan yang siswa ajukan, dari banyaknya guru di sekolah tersebut banyak guru yang tidak menyiapkan materi pembelajaran saat masuk mata pelajaran tersebut. guru tidak mampu menjalin komunikasi yang baik kepada siswa terlihat ada siswa yang tidak berani bertanya kepada guru tentang materi pembelajaran yang dia tidak pahami. Terlihat juga guru yang sering datang terlambat kesekolah. Fasilitas yang tidak memadai disana terlihat guru waktu mengajar tidak adanya spidol dan penghapus, guru memberikan tugas kepada siswa tapi guru tersebut tidak memeriksa tugas yang dia berikan kepada siswa tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di atas dapat disimpulkan kinerja guru yang rendah diakibatkan karena guru tidak mampu menguasai materi pembelajaran untuk mata pelajaran yang meraka ampu dan juga guru tidak dapat menjalin komunikasi yang baik antar guru dan siswa sehingga tidak terjalinnya komunikasi yang harmonis,

guru tidak menunjukkan teladan bagi siswanya dengan cara guru sering datang terlambat ke sekolah.

Menurut Luthnas (2006) iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologis organisasi. iklim organisasi mempengaruhi kebijakan sistem yang diterima oleh anggota organisasi. Semakin kondusif iklim organisasi pada suatu organisasi, semakin meningkat pula produktivitas kerjanya. Individu yang tidak dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara optimal, mencerminkan rendahnya produktivitas kinerja, kejadian seperti itu diduga sebagai akibat kurang baiknya iklim organisasi (*organizational climate*). Secara umum dipahami, iklim organisasi adalah suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi yang berlaku dalam organisasi. Aktivitas dalam organisasi dapat dilakukan secara maksimal jika iklim organisasi kondusif. Menurut French (1994) aspek-aspek yang mempengaruhi iklim organisasi adalah struktur, tanggung jawab, reward, resiko, kehangatan dan dukungan.

Iklim organisasi senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu, dan pemimpin adalah faktor paling dominan yang paling mempengaruhi bentuk dari iklim organisasi. Yang kemudian berdampak pada faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan. Salah satu faktor pencapaian tujuan adalah kinerja untuk meningkatkan kinerja harus didukung oleh semua komponen yang terdapat dalam organisasi dan yang paling penting adalah menciptakan iklim organisasi yang dapat menumbuhkan kemauan dan keinginan dari setiap guru agar mau melakukan perubahan yang menyangkut sikap dan perilaku untuk diimplementasikan secara konsekuen sehingga dalam realitanya dapat dilihat sebagai suatu hasil kinerja guru.

Dari fenomena yang terlihat komunikasi yang tidak baik antara guru dan guru maupun guru dengan kepala sekolah dikarenakan kurang keharmonisan satu dengan yang lain. Fasilitas yang tidak memadai disana terlihat tidak adanya spidol dan penghapus. Pembuatan RPP maupun silabus, tidak ada saling mendukung antar guru dengan guru dalam perencanaan pembelajaran. Banyak guru yang menyibukkan diri dengan melakukan pekerjaan lain yang tidak berhubungan dengan lingkungan sekolah, guru tersebut lebih banyak memberikan perhatian pada kegiatan lain diluar tugas pokoknya. Keadaan seperti ini menjadikan guru tidak dapat bekerja secara profesional dan tujuan pendidikan pun tidak akan tercapai. prosedur yang tidak fleksibel di sekolah yang membeda-bedakan antar sesama guru, guru yang tidak mengecek ulang tugas-tugasnya.

Unsur iklim organisasi yang kondusif sangat berperan aktif untuk menentukan keberhasilan dan meningkatkan kinerja guru, serta mewujudkan visi, dan misi organisasi yayasan tersebut. Oleh karena itu pengenalan iklim organisasi dapat dijadikan pedoman bagi atasan dalam menangani serta mengelola lingkungan kerja yang berbeda-beda. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adeyemi (2008) di Nigeria yang menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru.

Iklim organisasi merupakan hal yang perlu mendapat perhatian seorang kepala sekolah karena faktor tersebut ikut mempengaruhi tingkah laku guru, pegawai dan siswa. Dengan demikian hendaknya sekolah berkembang secara dinamis mengarah pada yang lebih baik untuk kelangsungan dan kemajuan pendidikan, salah satu cara dalam pengembangan organisasi sekolah adalah tercapainya iklim organisasi yang kondusif.

Iklm dari suatu organisasi akan mempengaruhi perilaku dan sikap anggota yang ada di oraganisasi tersebut, iklim menjadi kurang kondusif disebabkan karena lingkungan organisasi dan anggota organisasi yang berinteraksi kurang memiliki rasa sosial. Untuk itu penciptaan iklim yang berorientasi dan dapat mementingkan pekerja, dapat memperlancar pencapaian hasil yang diinginkan.

Mangkunegara (2004) dengan iklim organisasi yang mendukung tercapainya lingkungan kerja yang menyenangkan guru akan berusaha meningkatkan kinerjanya, sehingga hasil kerjanya akan meningkat. Suasana yang nyaman merupakan suasana yang di butuhkan oleh seorang guru sehingga guru dapat merasa nyaman saat mengerjakan tugas-tugasnya. Suasana yang nyaman yang di rasakan guru akan meningkatkan kinerjanya sehingga berdampak pada tujuan organisasi yang menjadi lebih baik adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah iklim organisasi.

Berdasarkan hal yang telah dipaparkan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru di Yayasan Pendidikan GBKP Cabang Delitua.

B. Identifikasi Masalah

Guru menempati posisi dan peran penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan dunia pendidikan, figur guru mestinya terlibat dalam agenda pembicaraan, terutama menyangkut pendidikan formal di sekolah. Guru sebaagi tenaga profesional bertugas mewujudkan tujuan pendidikan, yaitu berkembangnya siswa menjadi berakhlak, berilmu, kreatif, mandiri dan menjadi siswa yang bertanggung jawab. Dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan tersebut, guru sebagai tenaga profesional wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi, serta sehat jasmani

dan rohani agar dapat bekerja secara optimal. Kinerja guru saat ini sangat menjadi sorotan semenjak ada peningkatan tunjangan guru, beda halnya dengan di yayasan ini guru tidak tepat waktu mendapatkan gajinya.

Kendala yang terjadi, banyak guru yang merasa kurang nyaman di lingkungan kerjanya di dalam yayasan tersebut karena kurangnya kedekatan antar atasan dan antar guru yang kemudian menciptakan lingkungan kerja yang tidak harmonis sehingga hal tersebut dapat menurunkan kinerja guru. Terdapat beberapa guru tidak menguasai materi pembelajaran yang akan disampaikan pada saat proses belajar mengajar dikarenakan fasilitas yang tidak memadai.

C. Batasan Masalah

Menurut Supardi (2013) kinerja guru merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Wirawan (dalam Yakub, 2007) mendefinisikan iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Pada penelitian ini peneliti mengangkat judul mengenai iklim organisasi dengan kinerja guru. Penelitian membatasi masalahnya pada kinerja guru sebagai variabel bebas dan iklim organisasi sebagai variabel terikat yaitu pada guru di Yayasan Pendidikan GBKP cabang Delitua. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di Yayasan Pendidikan GBKP cabang Delitua dan yang akan di jadikan sample ada 45 guru.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini adalah apakah ada hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru di Yayasan Pendidikan GBKP Cabang Delitua?

E. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru di Yayasan Pendidikan GBKP Cabang Delitua.

F. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan dibidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi terkait dengan hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yayasan, pimpinan dan guru untuk menambah pengetahuan, dan menambah referensi tentang hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru. Bagi peneliti mampu memahami tentang iklim organisasi dengan kinerja guru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Husdarta (dalam Supardi, 2013) kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa. Selanjutnya menurut Glasman (dalam Supardi, 2013) kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik, kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi peserta didik.

Menurut Supardi (2013) kinerja guru merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan ahli lain berpendapat bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh guru sesuai dengan perannya di sekolah.

Dari pengertian diatas kinerja guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melakukan tugas pembelajaran di sekolah dan tanggung jawab atas siswa di bawah bimbingan dengan meningkatkan prestasi belajar siswa. Kinerja guru juga suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seseorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama aktivitas pembelajaran. Oleh karena itu kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya disekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama aktivitas pembelajaran.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan di anggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Yakub (2014) menyebutkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

a. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan bagi guru merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan, keahlian tertentu, sikap dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Kegiatan pendidikan diberikan untuk membantu pegawai mengembangkan pengetahuan yang dimilikinya sehingga guru dapat bekerja lebih baik dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan dari organisasi di masa yang akan datang.

Pendidikan dan pelatihan yang efektif secara signifikan sangat berpengaruh terhadap proses peningkatan kinerja.

b. Absensi

Absensi merupakan pengukuran proporsi waktu kehadiran dan kesiapan kerja guru. tingkat absensi merupakan masukan penting terhadap proses perencanaan kapasitas yang mengidentifikasi keberadaan dan keahlian guru ketika dibutuhkan. Formula pengukurannya diambil dari total hari kerja yang hilang karena absen sebagai persentasi dari jumlah maksimum kerja yang tersedia serta jumlah total hari kerja yang hilang karena absen sebagai persentase dari jumlah guru. jadi absensi salah satu yang mempengaruhi kinerja guru.

c. Pengembangan profesi

Muhlisin (2005) menyebutkan bahwa profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan ilmu pengetahuan dan Teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan. Tetapi pekerjaan itu harus di terapkan kepada masyarakat untuk kepentingan masyarakat umum, bukan untuk kepentingan individual, kelompok, atau golongan tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaan itu harus memenuhi norma-norma itu. Orang yang melakukan pekerjaan profesi itu harus ahli, orang yang sudah memiliki daya pikir, ilmu dan keterampilan yang tinggi. Disamping itu ia juga dituntut dapat mempertanggung jawabkan segala tindakan dan hasil karyanya yang menyangkut profesi itu.

d. Iklim organisasi

Muhsilin (2005) menyebutkan bahwa interaksi yang terjadi dalam sekolah merupakan indikasi adanya keterikatan satu dengan yang lainnya guna memenuhi kebutuhan juga sebagai tuntutan dan tanggung jawab pekerjaannya. Untuk terjalinnya interaksi-interaksi yang melahirkan hubungan yang harmonis dan menciptakan kondisi yang kondusif untuk bekerja diperlukan iklim organisasi yang baik. Iklim organisasi memegang peran penting sebab iklim organisasi menunjukkan suasana kehidupan pergaulan disekolah itu .

Selanjutnya Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain sebagai berikut:

- a. Faktor kemampuan yakni secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*pendidikan*). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaannya yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Timple (Mangkunegara, 2000), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Mangkunegara (2000), faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan.

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor Menurut Malthis dan Jackson (dalam Ruhyani, 2004) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

a. Kemampuan individu,

b. Motivasi.

- c. Dukungan yang diterima.
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
- e. Hubungan mereka dengan organisasi.

Sedangkan menurut Menurut Gibson (dalam Ruhyani, 2004) menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah:

- a. Faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang).
- b. Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja).
- c. Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau *reward system*).

Dari keseluruhan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru ialah, pendidikan dan pelatihan, absensi, pengembangan profesional dan iklim organisasi. faktor internal dan eksternal juga mempengaruhi kinerja pada guru.

3. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja satu dengan tingkat kinerja yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Handoko (dalam Luthans, 2006) menjelaskan bahwa, penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses bagaimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Georgia Departemen of Education telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi:

- a. rencana pembelajaran (teaching plans and materials) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan 19 Pembelajaran)
- b. prosedur pembelajaran (*classroom procedure*)
- c. hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

4. Penilaian dikinerja guru di Yayasan Pendidikan GBKP Cabang Delitua

Sagal (2009) Aspek penilaian kinerja guru meliputi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

Hal-hal yang bersangkutan dengan penilaian kinerja guru di Yayasan Pendidikan GBKP Cabang Delitua.

- a. Aspek-aspek yang meliputi Penilaian kinerja guru di Yayasan pendidikan GBKP cabang Delitua.

1. Pedagogik

Pedagogik meliputi pemahaman terhadap siswa, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya.

2. Kepribadian

Kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, dan berwibawa, menjadi teladan bagi siswa dan berakhlak mulia.

3. Sosial

Sosial merupakan kemampuan guru dalam berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali siswa dan masyarakat sekitar.

4. Profesional

Profesional merupakan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi, kurikulum materi, kurikulum mata pelajaran di sekolah, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

b. Tim penilai

Yang menjadi tim penilai dalam penilaian kinerja guru terdiri dari dua orang yaitu pengawas dan kepala sekolah.

c. Rentang waktu penilaian

Rentang waktu penilaian kinerja guru di Yayasan Pendidikan GBKP cabang Delitua ialah perenam bulan sekali.

d. Tipe Penilaian

Bentuk Penilaian yang di lakukan di Yayasan Pendidikan GBKP Cabang Delitua dalam bentuk skor atau angka.

e. Sifat penilaian

Penilaian yang di lakukan di yayasan Pendidikan GBKP cabang Delitua bersifat terbuka, dengan tujuan di harapkan mampu menunjang kinerja guru menjadi lebih baik.

Dari keseluruhan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang guru ditentukan oleh empat kompetensi yang di uraikan diatas, yang menjadi indikator dalam penilaian kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Yayasan Pendiidkan GBKP memiliki pedoman/instrument yang telah disusun secara baku untuk mengukur kinerja guru di seluruh unit sekolah, pedoman tersebut akan di buat dilampiran.

B. Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Toulson dan Litwin (1994), iklim organisasi adalah suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung yang mana ini sangat berpengaruh pada pekerjaan dan diri para guru dengan asumsi akan berpengaruh pada kinerja mereka. French (1994) berpendapat bahwa iklim organisasi adalah suatu yang dapat diukur, merupakan kumpulan persepsi dari para anggota organisasinya tentang aspek-aspek kehidupan kerjanya yang mempengaruhi kinerja dan perilaku mereka, khususnya kebudayaan di dalam organisasi, gaya kepemimpinan yang berlaku, tingkatan atau derajat struktur, dan praktek-praktek serta kebijakan-kebijakan personalia.

Menurut Wirawan (dalam Yakub, 2007) mendefinisikan iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi adalah hubungan antar individu yang dapat mempengaruhi perilakunya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja (Radian, 2017). Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentu tingkah laku anggota selanjutnya. Menurut Dipboye, (dalam Luthnas, 2006) menyatakan bahwa iklim organisasi mengacu pada akibat dari perilaku individu yang disebabkan oleh karakteristik pribadi dan perbedaan lingkungan psikologis dalam organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi sebagai pengukuran yang luas atas harapan-harapan orang-orang tentang hal-hal yang disukai dalam organisasi yang mereka temui, iklim organisasi dapat berfungsi sebagai indikator terpenuhi atau tidaknya harapan-harapan guru tersebut di organisasi, iklim organisasi serangkaian deskripsi dari karakteristik didalam organisasi yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain yang mengarahkan pada persepsi setiap individu-individu dalam organisasi tersebut. iklim organisasi merupakan persepsi subjek terhadap situasi atau kondisi tempat ia bekerja misalnya lewat ruang kerja yang menyenangkan, rasa nyaman dalam bekerja, sarana dan prasaranan yang memadai.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi

Young dan parker (dalam Luthnas, 2006) juga mengatakan ada 2 faktor yang membentuk iklim kolektif dalam organisasi, yaitu :

a. Perbedaan individual dan pola interaksi antar karyawan

Perbedaan individu merupakan refleksi karakteristik individu yang menunjukkan suatu keaktifan individu dalam proses persepsi dan proses kognitif. Perbedaan individu lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor demografis, seperti : umur, pengalaman kerja, jenis kelamin, status perkawinan, dan data-data biologis lainnya, tetapi faktor yang menyebabkan perbedaan yang sangat jelas pada karkteristik individu yang berhubungan dengan iklim organisasi adalah nilai-nilai kerja (*work values*) dan kekuata kerja (*need stranght*).

b. Interaksi antar karyawan

Antar karyawan, yang memiliki pola sebagai kenggotaan dalam kelompok organisasi dan interaksi antar kelompok kerja, karyawan cenderung untuk mengembangkan identitasnya sampai sikap-sikanya tertuju pada kegiatan kelompok dan sesuai dengan kelompok tersebut.

Menurut Wibisono (Ruhyani, 2004) berpendapat faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim organisasi, yaitu:

- a. kepemimpinan
- b. motivasi
- c. komunikasi
- d. proses pengaruh interaksi
- e. pembuatan keputusan
- f. penentuan tujuan dan kontrol

Dari beberapa faktor yang di jelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor iklim organisasi terdiri dari kepemimpinan, motivasi, komunikasi, proses pengaruh interaksi, pembuatan keputusan dan penentuan tujuan dan kontrol.

3. Aspek-aspek Iklim Organisasi

Telah diterangkan bahwa iklim organisasi merupakan suatu keadaan yang mencerminkan suasana yang melingkupi lingkungan kerja, atau lingkungan psikologi organisasi yang di dalamnya terdapat kekuatan dari beberapa aspek dan untuk mengukur iklim organisasi melalui aspek-aspek tersebut. Adapun menurut French (1994) menjabarkan aspek-aspek iklim organisasi sebagai berikut:

- a. Struktur, aspek struktur ini berhubungan dengan perasaan yang dimiliki guru tentang aturan prosedur yang ada di perusahaan serta formalitas atmosfer. Guru

yang merasakan informasi atmosfer berupa adanya keluwesan peraturan maka iklim yang dirasakan menjadi positif.

- b. Tanggung jawab, tanggung jawab menunjukkan perasaan individu menjadi pimpinan atasan dirinya sendiri tidak perlu mengecek ulang semua keputusan yang telah dibuat sendiri serta harus mengetahui tugas-tugasnya dengan baik. Adanya tanggung jawab mengindikasikan iklim organisasi yang positif.
- c. Reward. Reward menunjukkan perasaan bahwa guru dihargai atas pekerjaan yang baik dan menekankan pada penghargaan yang positif disanding pemberian hukuman dan keadilan yang diterima guru atas kebijakan promosi dan gaji. Hal ini akan membuat guru merasakan iklim organisasi yang positif
- d. Resiko. Resiko guru merasakan keamanan dalam pekerjaannya yang disebabkan resiko kerja yang kecil maka iklim yang ada juga merupakan iklim organisasi yang positif.
- e. Kehangatan. Adanya kehangatan di antara rekan kerja atasan, lingkungan yang mengandung atmosfer yang informal dan bersahabat membuat individu merasa iklim organisasi yang menyenangkan.
- f. Dukungan, bantuan yang menguntungkan dari pemimpin dan rekan sekerja dapat membuat guru merasakan iklim organisasi yang positif.

Dari beberapa aspek yang di jelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek iklim organisasi terdiri dari persepsi, *reward*, tanggung jawab, kehangatan, resiko, dukungan.

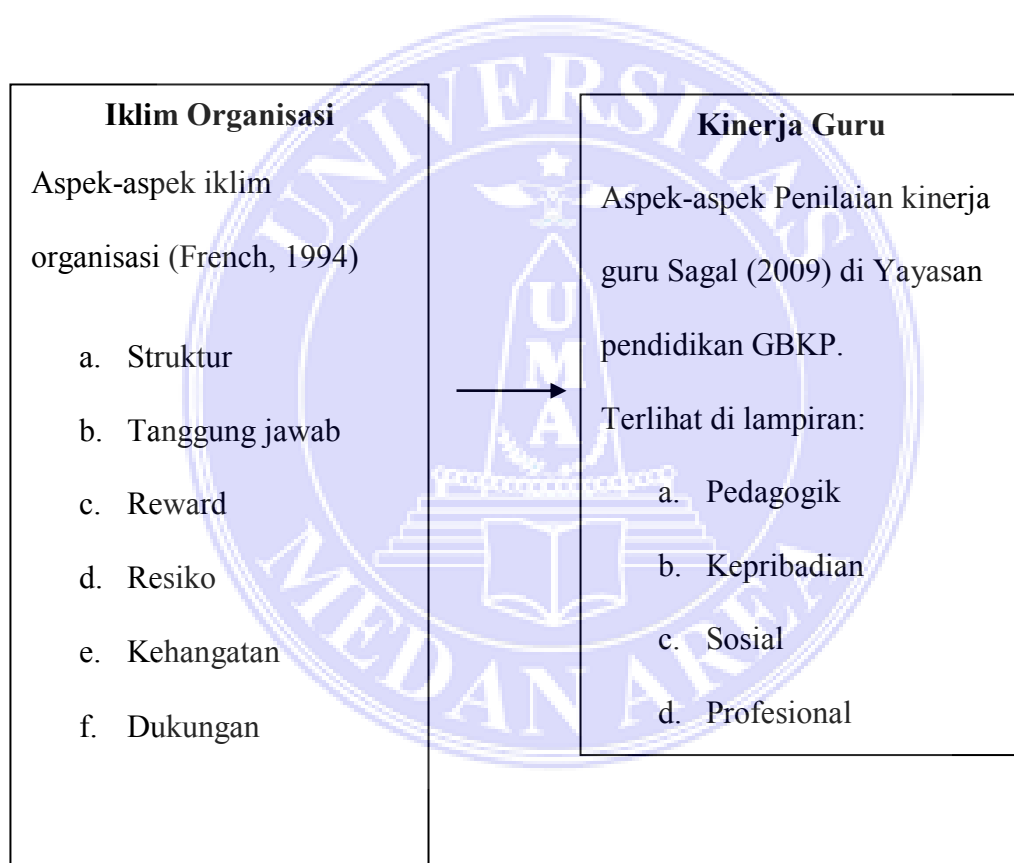
C. Hubungan antar iklim organisasi dan Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. (Supardi, 2013) Kinerja guru diakibatkan oleh banyak faktor, dimana peneliti akan melihat faktor iklim organisasi. iklim organisasi merupakan suasana kerja yang dialami oleh anggota organisasi misalnya lewat ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan yang memadai, sarana dan prasarana, jaminan sosial yang memadai, promosi, jabatan, pengawasan yang memadai dan lainnya.

Seperti yang diungkapkan oleh Luthnas (2006) jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik, rasa aman dalam bekerja, hubungan yang baik antara atasan maupun sesama karyawan) maka kinerja karyawan dalam bekerja akan tinggi sedangkan jika kondisi kerja buruk (misalnya udara panas. Lingkungan bising, sarana dan prasarana tidak memadai) maka kinerja karyawan dalam bekerja akan rendah. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adeyemi (2008) di Nigeria yang menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru. selanjutnya penelitian mengenai hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi dengan kinerja guru pendidikan anak usia dini yang dilakukan oleh Aguswara (2017) di Jakarta menyatakan ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi dengan kinerja guru pendidikan anak usia dini di Kabupaten Mempawah provinsi Kalimantan Barat. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru dalam bekerja.

D. KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan teoritis yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diungkapkan suatu kerangka berfikir yang berfungsi sebagai penuntun alur pikir sebagai berikut:



E. HIPOTESIS

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka dan kerangka konseptual, maka peneliti mengajukan hipotesis ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru dengan asumsi bahwa semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin

tinggi kinerja guru, sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka akan semakin rendah kinerja guru.



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Berdasarkan tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian diskriptif korelasional. Dalam penelitian yang bersifat kuantitatif ini, maka proses penelitian banyak menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran dan menyajikan hasil yang akan diolah menjadi data statistik Sugiyono (2014).

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti yaitu Iklim organisasi dan Kinerja guru. Untuk kepentingan penelitian ini, maka pelaksanaannya dilakukan dengan cara menyebarkan skal dan data dokumentasi untuk kedua variabel tersebut. jenis penelitian ini bersifat kuantitatif yang ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (Kinerja guru) dengan satu variabel terikat (Iklim organisasi).

B. Identifikasi Variabel

Setelah menelaah dan didasari teori yang telah ada pada bab sebelumnya dan dipertegas oleh hipotesis maka yang akan menjadi variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel bebas (x) : Kinerja Guru
- b. Variabel terikat (y) : Iklim Organisasi

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional adalah suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstrak dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstrak atau variabel tersebut (Sugiyono, 2014) Untuk menghindari salah pengertian dan penafsiran yang

berbeda di dalam penelitian ini, maka dikemukakan defenisi operasional variabel penelitian sebagai berikut :

1. Kinerja guru

Kinerja guru adalah hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya, kinerja seorang guru ditentukan oleh empat kompetensi seperti pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional yang menjadi indikator dalam penilaian kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

2. Iklim organisasi

Iklim organisasi adalah suatu keadaan lingkungan kerja yang memiliki dampak positif dan negatif bagi setiap guru dalam melaksanakan pekerjaan yang dirasakan dalam pengalaman langsung guru terhadap keadaan kerja didalam sekolah. Menurut (French, 1994) Aspek-aspek iklim organisasi Struktur, Tanggung jawab, Reward, Resiko, Kehangatan, Dukungan.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2010) Populasi adalah seluruh objek yang dimaksudkan untuk diteliti. Populasi dibatasi sebagai sejumlah subjek atau individu yang paling sedikit memiliki suatu sifat yang sama. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru di Yayasan Pendidikan GBKP cabang Delitua.

Sample menurut Arikunto (2010) adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Azwar (2010) juga mengatakan bahwa sample adalah sebagian dari populasi sehingga harus memiliki ciri-ciri yang di miliki oleh populasi. Untuk memperoleh sampel yang dapat mencerminkan keadaan populasinya, maka harus digunakan teknik pengambilan sampel yang benar. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua Guru Di Yayasan Pendidikan GBKP Cabang Delitua yang berjumlah 45 guru. Sampel penelitian ini akan diambil dengan menggunakan teknik *Total sampling*.

Hasil penelitian terhadap sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Dalam istilah teknik statistik, sampel harus merupakan populasi dalam bentuk kecil. Mengingat jumlah populasi relative sedikit, maka keseluruhan anggota populasi dijadikan sebagai subjek penelitian. Sampel adalah guru di Yayasan pendidikan GBKP Cabang Delitua. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah semua Guru Di Yayasan Pendidikan GBKP Cabang Delitua yang berjumlah 45 guru, terbagi atas 15 PNS dan 30 guru Honor.

E. Teknik pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini ialah Skala dan Dokumentasi.

1. Skala

Skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pernyataan yang harus dijawab dan dikerjakan oleh orang yang menjadi subjek peneletian. Menurut Hadi (2000) Sejalan dengan hal diatas, Arikunto (2010) juga mengatakan bahwa skala adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan dalam memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan atau hal-hal yang diketahuinya.

Menurut Hadi (2000) ada beberapa kelebihan menggunakan metode skala yaitu:

- a. Subyek adalah orang yang paling tau tentang dirinya.
- b. Apa yang dikatakan subyek terhadap penyelidik adalah benar dan dapat dipercaya.
- c. Interpretasi subyek tentang pertanyaan-pernyataan yang diajukan sama dengan yang dimaksud peneliti.

Skala menjadi alat yang tepat untuk mengumpulkan data karena berisi sejumlah pernyataan yang logis tentang pokok permasalahan dalam penelitian. Pemilihan skala sebagai alat pengumpulan data karena skala berisi sejumlah pernyataan yang mampu mengungkapkan unsur-unsur variabel seperti harapan, sikap, perasaan, dan minat. Pertimbangan lain berdasar asumsi bahwa, yang mengetahui kondisi subjek penelitian adalah dirinya sendiri dan setiap pernyataan subjek dapat dipercaya kebenarannya. Setiap penilaian subjek terhadap pernyataan dalam skala adalah sama dengan maksud dan tujuan oleh penyusun skala (Hadi, 2000).

Dalam penelitian ini peneliti menyusun skala iklim organisasi berdasarkan aspek-aspek iklim organisasi sesuai yang dikemukakan oleh French (1994) diantaranya yaitu struktur, tanggung jawab, reward (penghargaan), risiko, kehangatan, dukungan. Adapun skala yang digunakan adalah Skala Likert yaitu : pertanyaan mendukung (*favourable*) terdiri dari 4 kategori, yaitu : Sangat Sesuai (SS) dengan nilai 4, Sesuai (S) dengan nilai 3, Tidak Sesuai (TS) dengan nilai 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan nilai 1 dan pertanyaan yang tidak mendukung (*Unfavourable*) terdiri dari 4 katagori yaitu : Sangat Sesuai (SS) dengan nilai 1, Sesuai (S) dengan nilai 2, Tidak Sesuai (TS) dengan nilai 3, Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan nilai 4.

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2014) menyatakan bahwa dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu yang berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Lebih lanjut menurut Bugin (dalam Sugiono, 2014) bahan dokumen itu berbeda secara gradual dengan literatur, dimana literatur merupakan bahan-bahan yang diterbitkan sedangkan dokumenter adalah informasi yang disimpan atau di dokumentasikan secara bahan dokumenter. Dalam penelitian ini menggunakan data dokumentasi yang diperoleh berdasarkan penilaian kinerja guru yang dibuat berdasarkan aspek-aspek kinerja guru Sagal (2009) pedagogik, kepribadian, sosial dan professional, penilaian kinerja yang digunakan ini ialah data semester lalu yang diukur perenam bulan sekali, untuk mengukur *kinerja Guru* di Yayasan Pendidikan GBKP Cabang Delitua. Penilaian dilakukan menggunakan skor angka dan dinilai oleh pengawas dan kepala sekolah, sedangkan rentang penilaian dilakukan perenam bulan sekali.

F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

Suatu alat ukur diharapkan dapat memberikan informasi sesuai dengan yang diinginkan, oleh karena itu harus memenuhi persyaratan tertentu terutama syarat validitas dan realibilitas alat ukur. Alasannya adalah kualitas alat ukur tersebut akan sangat menentukan baik tidaknya suatu hasil penelitian, haruslah memiliki syarat validitas dan reliabilitas sehingga alat tersebut tidak menyesatkan hasil pengukuran dari kesimpulan yang didapat (Azwar, 2010).

1. Validitas

Validitas alat ukur dalam suatu penelitian sangat diperlukan karena melalui validitas dapat diketahui seberapa cermat suatu alat ukur melakukan fungsinya Arikunto

(2010) menyatakan bahwa suatu instrument pengukuran dinyatakan valid apabila mengukur apa yang seharusnya diukur. Proses validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana butir soal atau pertanyaan angket (alat ukur) menjalankan fungsi alat ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Secara singkat validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang satu dengan subjek yang lain.

Untuk menguji validitas ini digunakan rumus korelasi *Product Moment* dari *Pearson*, dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

- R_{xy} = koefisien korelasi antar variabel X (skor subjek tiap butir) dengan variabel Y
- $\sum XY$ = jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y
- $\sum X$ = jumlah skor keseluruhan tiap – tiap subjek
- $\sum Y$ = jumlah skor tiap – tiap subjek
- X^2 = jumlah kuadrat skor X
- y^2 = jumlah kuadrat skor Y

Nilai validitas butir (koefisien relasi r dari *Product Moment*) sebenarnya masih perlu dikorelasi karena kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skortotal dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar lagi (Hadi, 2000).

2. Reliabilitas

Reliabilitas suatu alat ukur menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat memberikan hasil yang relative tidak berbeda bila dilakukan kembali terhadap subjek yang sama dan sejauh mana hasil pengukuran tersebut dapat dipercaya (Azwar, 2010). Reliabilitas dari alat ukur diartikan sebagai konsistensi dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali kepada subjek yang sama.

Untuk mengetahui berapa besar indeks reliabilitas angket digunakan koefisien Alpha dengan rumus sebagai berikut :

$$A = 2 \left[\frac{1 - S_1^2 - S_2^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan :

S_1^2 dan S_2^2 = varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2

S_x^2 = varians skor skala

G. Metode Analisa Data

Data yang sudah terkumpul akan dianalisis secara statistik dengan menggunakan teknik korelasi *product Moment*. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi product moment dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel terikat.

Adapun rumusan Product Moment adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

R_{xy} = koefisien korelasi antar variabel X (skor subjek tiap butir) dengan variabel Y

$\sum XY$ = jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y

$\sum X$ = jumlah skor keseluruhan tiap – tiap subjek

$\sum Y$ = jumlah skor tiap – tiap subjek

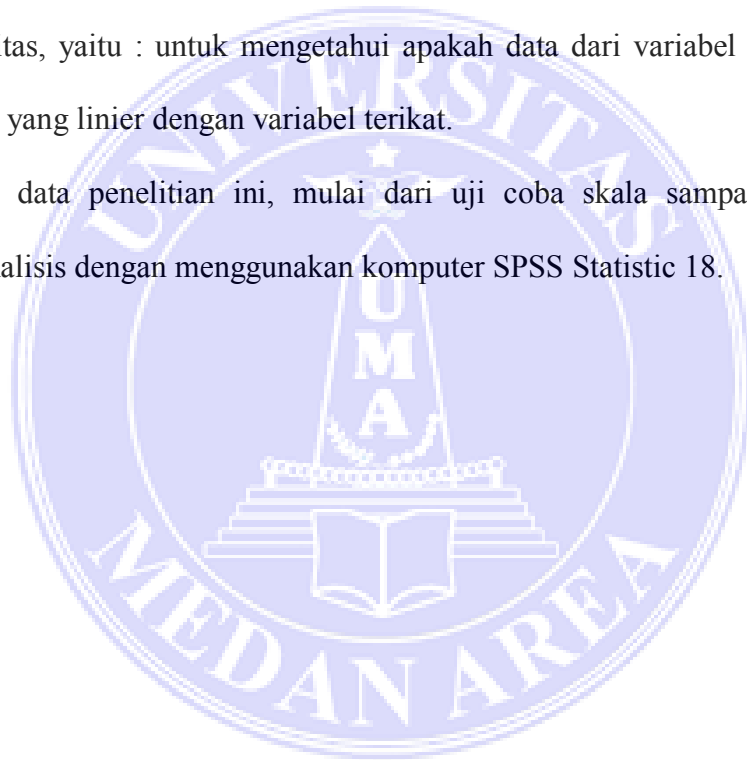
X^2 = jumlah kuadrat skor X

y^2 = jumlah kuadrat skor Y

Sebelum data dianalisis dengan teknik korelasi *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu :

1. Uji normalitas, yaitu : untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal
2. Uji linieritas, yaitu : untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

Semua data penelitian ini, mulai dari uji coba skala sampai pada pengujian hipotesis, dianalisis dengan menggunakan komputer SPSS Statistic 18.



DAFTAR PUSTAKA

- Adeyemi. *Organisational Climate and Teachers' Job Performance in Primary Schools in Ondo State, Nigeria: An Analytical Survey*. Asian Journal of Information Technology 7 (4): 138-145.2008. Nigeria
- Aguswara. *Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi dengan kinerja guru pendidikan anak usia dini*. E. Jurnal. Vol 11 Edisi 2, September 2017. Jakarta
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT.RinekaCipta.
- Azwar, S. 2010. *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fauzi,Usman. pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Trakindo utama samarinda.e.Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.2014.
- Dharmawan, Anang. *Hubungan antara iklim organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru di SD Negeri Se-kecamatan Sutojojayan Kabupaten Blitar*. 2009. Semarang
- French. 1994. *Development, behavior intervention for organizational improvement*. New Jersey: prentice Hall Inc, Englewood Cliffs
- Hadi, S. 2000. *Metodologi Research Jilid IV*. Yogyakarta: Andi
- Ibrahim Sakdiah. 2014. *Pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru*. E. Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol. 4, No. 2, 2014. Banda Aceh
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Majid, Abdul. 2005. *Perencanaan pembelajaran: Mengembangkan Standart Kompetensi Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara AP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Yogyakarta: Kanisius

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhlisin.2005. *Profesionalisme kinerja guru menyongsong masa depan*. Bandung. PT Raja Grafindo
- Radian. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017. Bali
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sagal, Saiful. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabet
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Sugiyono.2014. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung
- Toulson dan Litwin. 1994. *Organizational Climate and performance: An Exploratory study*. Journal of Applied Behavioral Science.
- Yakub. *Pengaruh iklim organisasi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT Kertas Kraft Aceh(persero)*. E. Jurnal. Saintikom: Vol. 13,2014)
- Zainuddin Ruhyani. *Pengaruh iklim organisasi terhadap organisasi pembelajaran dan kinerja Karyawan*. Tesis. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta. 2004



LAMPIRAN A

Skala Iklim Organisasi

NAMA :

USIA :

JENIS KELAMIN :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas diri anda dengan benar pada kolom yang disediakan diatas (identitas diri ini akan dijaga kerahasiaannya)
2. Bacalah setiap pernyataan dengan baik dan teliti
3. Jawablah semua pernyataan dengan sejujur-jujurnya dengan pendapat saudara sendiri (jangan sampai ada nomor yang terlewatkan)
4. Tidak diperkenankan mencontek atau meniru jawaban dari teman. Saudara diminta untuk memilih salah satu jawaban yang ada disamping pernyataan dengan cara memberi ceklis (v) pada jawaban yang anda pilih sesuai dengan diri anda.

Pilihan jawabannya adalah:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

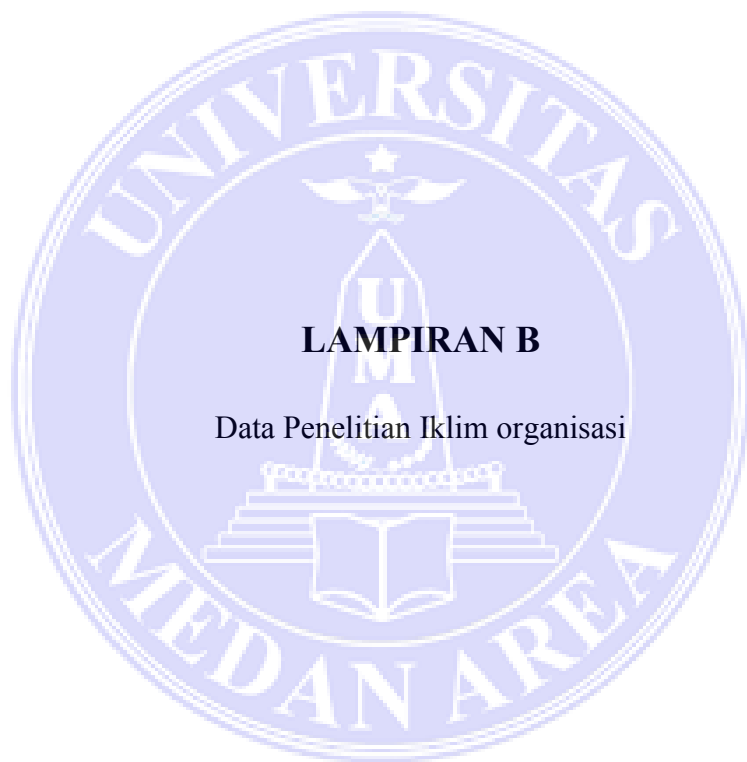
TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya menghargai kepala sekolah di sekolah ini				
2	Banyak keputusan-keputusan yang di ambil oleh kepala sekolah di sekolah ini yang akhirnya tidak dapat dijalankan				
3	Saya dapat menerima keputusan-keputusan yang sudah dibuat oleh kepala sekolah di sekolah ini.				
4	Kepala sekolah disekolah ini dapat mengambil keputusan dengan baik				
5	Saya kurang dapat menerima cara pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kepala sekolah				
6	Saya merasa tanggal pengajian di sekolah tepat pada				

	waktunya				
7	Saya merasa tidak ada pengahargaan untuk guru yang berprestasi				
8	Saya meragukan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh kepala sekolah di sekolah ini				
9	Saya mendapatkan insentif di luar gaji yang ada				
10	Saya merasa tidak mendapatkan gaji yang layak disekolah ini				
11	Saya merasa tidak adanya penambahan insentif lebih bagi yang memiliki kinerja yang baik				
12	Saya merasa gaji disini sudah sangat mencukupi				
13	Saya berani mempertanggung jawabkan kesalahan-kesalahan saya.				
14	Atasan sering ikut campur dalam pengambilan-pengambilan keputusan yang seharusnya ditentukan Sendiri oleh saya sebagai bawahan				
15	Saya dan rekan kerja saling melemparkan kesalahan untuk menghindari tanggung jawab				
16	Saya mendapat kesempatan mengambil keputusan sendiri dalam bertindak.				
17	Pimpinan di sekolah ini masih meragukan rasa tanggung jawab dari saya.				
18	Saya diberi tanggung jawab penuh oleh sekolah untuk menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan saya sendiri				
19	Atasan saya selalu menekan dan menuntut tanpa mempertimbangkan usaha kami				
20	Saya merasa bahwa di sekolah ini banyak pekerjaan yang kurang jelas tujuannya				
21	Saya dapat menerima standar-standar penilaian kerja yang berlaku di sekolah ini.				
22	Saya dapat memahami dengan jelas aturan-aturan yang ada di sekolah ini.				

23	Sekolah ini memiliki prosedur kerja yang cukup jelas bagi saya				
24	Saya merasa sulit untuk mencari teman yang dapat di percaya				
25	Saya sering bertukar pikiran dengan teman sekerja				
26	Saya pernah tersisih dari tempat lingkungan saya bekerja sehingga saya tidak merasakan kehangatan.				
27	Ide-ide baru yang muncul dari saya kurang diabaikan di sekolah ini				
28	Saya mendukung ide-ide baru dari rekan kerja yang lain				
29	Saya merasakan adanya suasana kerja yang kurang bebas untuk berpikir kreatif				
30	Sekolah ini menghargai gagasan-gagasan baru dari guru				
31	Sekolah tidak membeda-bedakan penerapan hukuman kepada yang melakukan pelanggaran				
32	Menurut saya sekolah ini tidak adil dalam menerapkan hukuman kepada guru-guru atas pelanggaran aturan yang terjadi.				
33	Di sekolah ini ada guru-guru tertentu yang lebih diutamakan oleh pimpinan				
34	Ketika saya membuat kesalahan, atasan tidak segan segan memberikan teguran kepada saya				
35	Saya meragukan keadilan pimpinan dalam menerapkan sanksi yang berlaku di sekolah ini				
36	Kepala sekolah mendukung setiap program baru yang dibuat oleh guru				



LAMPIRAN B

Data Penelitian Iklim organisasi



LAMPIRAN C

Data Kinerja guru

DATA KINERJA GURU

NO	NAMA	NILAI KINERJA GURU	KATEGORI
1	FD	60	Kurang
2	IG	60	Kurang
3	FA	60	Kurang
4	BB	60	Kurang
5	BL	60	Kurang
6	DR	60	Kurang
7	JR	55	Kurang
8	SU	55	Kurang
9	DR	55	Kurang
10	RT	50	Kurang
11	WU	60	Kurang
12	AA	60	Kurang
13	AS	60	Kurang
14	TY	60	Kurang
15	IU	60	Kurang
16	TS	55	Kurang
17	NN	60	Kurang
18	MN	60	Kurang
19	SA	50	Kurang
20	DD	60	Kurang
21	TA	60	Kurang
22	MM	55	Kurang
23	PO	60	Kurang
24	FE	60	Kurang
25	GB	60	Kurang
26	DT	55	Kurang
27	LI	60	Kurang
28	RB	60	Kurang
29	ES	50	Kurang
30	RT	50	Kurang
31	NM	60	Kurang
32	VV	60	Kurang
33	JT	60	Kurang
34	EL	55	Kurang
35	BB	60	Kurang
36	ML	60	Kurang
37	ZT	60	Kurang
38	AA	60	Kurang
39	UI	60	Kurang

40	TA	55	Kurang
41	AD	60	Kurang
42	NC	60	Kurang
43	EL	60	Kurang
44	SS	60	Kurang
45	ST	60	Kurang





LAMPIRAN D

Uji Validitas Dan Reabilitas

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
io1	3.4222	.65674	45
io2	2.3111	.46818	45
io3	2.7556	.60886	45
io4	2.8667	.58775	45
io5	2.5333	.66058	45
io6	2.1778	.44153	45
io7	2.1333	.34378	45
io8	2.6444	.48409	45
io9	2.9333	.39312	45
io10	2.1556	.36653	45
io11	2.3111	.63325	45
io12	2.3333	.63960	45
io13	3.0222	.83907	45
io14	2.4667	.50452	45
io15	2.3778	.64979	45
io16	2.2444	.71209	45
io17	2.4889	.62603	45
io18	2.3111	.66818	45

io19	2.4667	.58775	45
io20	2.6444	.48409	45
io21	2.9778	.54309	45
io22	3.0000	.47673	45
io23	2.5556	.50252	45
io24	2.5778	.58344	45
io25	2.6222	.71633	45
io26	2.6222	.49031	45
io27	2.5556	.50252	45
io28	2.8667	.50452	45
io29	2.5556	.50252	45
io30	2.4000	.49543	45
io31	2.2667	.57997	45
io32	2.3556	.48409	45
io33	2.3333	.52223	45
io34	2.9556	.29814	45
io35	2.5556	.54588	45
io37	2.9778	.86573	45

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
io1	89.3556	83.598	.413	.892
io2	90.4667	84.255	.326	.890
io3	90.0222	85.295	.396	.894
io4	89.9111	81.992	.625	.888
io5	90.2444	83.189	.446	.891
io6	90.6000	84.245	.562	.890
io7	90.6444	85.280	.567	.891
io8	90.1333	85.664	.346	.893
io9	89.8444	86.180	.365	.893
io10	90.6222	85.968	.426	.892
io11	90.4667	83.255	.462	.891

io12	90.4444	90.753	-.178	.902
io13	89.7556	84.962	.315	.897
io14	90.3111	87.037	.181	.895
io15	90.4000	84.291	.359	.893
io16	90.5333	86.391	.158	.897
io17	90.2889	83.437	.452	.891
io18	90.4667	81.164	.613	.888
io19	90.3111	81.401	.683	.887
io20	90.1333	83.118	.239	.889
io21	89.8000	81.982	.683	.887
io22	89.7778	82.722	.697	.888
io23	90.2222	83.540	.566	.889
io24	90.2000	82.527	.578	.889
io25	90.1556	80.589	.214	.888
io26	90.1556	83.543	.581	.889
io27	90.2222	83.268	.597	.889
io28	89.9111	85.537	.343	.893
io29	90.2222	83.268	.597	.889
io30	90.3778	86.422	.353	.894
io31	90.5111	86.892	.163	.896
io32	90.4222	84.159	.518	.890
io33	90.4444	84.798	.408	.892
io34	89.8222	92.286	-.590	.901
io35	90.2222	83.222	.550	.889
io37	89.8000	81.209	.451	.892



LAMPIRAN E

Uji Normalitas dan Linearitas

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
kinerja guru	45	46.02	1.485	45	50
iklim organisasi	45	69.42	3.148	65	73

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	kinerja guru	iklim organisasi
N	45	45
Normal Parameters ^a		
Mean	46.02	69.42
Std. Deviation	1.485	2.148
Most Extreme Differences		
Absolute	.306	.150
Positive	.306	.150
Negative	-.246	-.139
Kolmogorov-Smirnov Z	2.053	1.003
Asymp. Sig. (2-tailed)	.133	.267
a. Test distribution is Normal.		

**Means
Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja guru *	45	100.0%	0	0 %	45	100.0%
iklim organisasi						

Report

kinerja guru

iklim organisasi	Mean	N	Std. Deviation
65	45.00	1	.
66	46.25	4	1.258
67	45.67	3	1.155
68	45.50	8	.756
69	45.80	5	1.304
70	45.77	14	1.423
71	45.67	3	.577
72	46.00	2	.000
73	47.83	6	2.401
Total	46.00	46	1.485

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru * iklim organisasi	Between Groups	(Combined)	24.953	8	3.119	1.559	.172
		Linearity	10.234	1	10.234	5.115	.030
		Deviation from Linearity	14.719	7	2.103	1.051	.414
	Within Groups		72.024	36	2.001		
Total			96.978	44			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja guru * iklim organisasi	.325	.106	.507	.257

Correlations

Correlations

		kinerja guru	iklim organisasi
kinerja guru	Pearson Correlation	1	.325*
	Sig. (2-tailed)		.029
	N	45	45
iklim organisasi	Pearson Correlation	.325*	1
	Sig. (2-tailed)	.029	
	N	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





LAMPIRAN F

Surat Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Pulo Karama, Medan Utara ☎ (061) 22094233 (061) 22094234 (061) 22094235 (061) 22094236 (061) 22094237
 Jalan Sekeloa Utara, Medan Utara ☎ (061) 22094238 (061) 22094239 (061) 22094240 (061) 22094241 (061) 22094242
 Medan, Sumatera Utara ☎ (061) 22094243 (061) 22094244 (061) 22094245 (061) 22094246 (061) 22094247

Nomor : CPS (PPLSD) /1871/2011
 Lampiran :
 Hal : 1 Progambaran Data

Medan, 01 April 2011

Yth, Programan Yejapan Pendidikan GURU Calon Profesi
 Jl. Negeri No. 58 Deliata
 Di
 Tempat

Dengan format, kasanya ke saya sebagai lembaga dipanggil untuk memberikan info dan keterangan-keterangan yang

Nama : Komisi Medan, Bina-Bina
 NPM : 12.500.0188
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Utara melaksanakan pengabdian sosial di Yayasan Pendidikan GURU Calon Profesi Jl. Negeri No. 58 Deliata yang merupakan salah satu lembaga (Masyarakat) yang telah berorganisasi sebagai Komite Guru di Yayasan Pendidikan GURU Calon Profesi?

Terjadi kami informasikan bahwa masalah-masalah yang berkaitan dengan tingkat frekuensi dan penyediaan data yang merupakan salah satu masalah yang dihadapi lembaga yang melaksanakan kegiatan ini sebagai Psikologi di Yayasan Pendidikan GURU Calon Profesi Medan Utara

Selubungan dengan hal tersebut kami sebagai lembaga yang mempunyai tanggung jawab terhadap dalam pengabdian sosial yang dipanggil oleh pihak Yayasan yang melaksanakan bahwa masalah-masalah tersebut telah upaya untuk mencari penyelesaian masalah tersebut yang dapat/nya gampang

Demikian kami sampaikan informasi ini, semoga bermanfaat dan terimakasih banyak.

Wassalamualaikum

HANI NUR ZAHARA, S.Pd, M.Si

Tertarik
 Menerima
 Terima



YAYASAN PENDIDIKAN KRISTEN GBKP CABANG DELITUA
TK ELKANA-SD-SMP SWASTA MASEHI DELITUA
LORONG NOGIO DELITUA
Jl. LORONG NOGIO NO.68 KEC.DELITUA KAB.DELI SERDANG
PROPINSI SUMATRA UTARA, KODE POS : 20355



YPK-GBKP/CDT 2018

Delitua, 16 April 2018

Selesai Pengambilan Data

Kepada Yth:

Dekan Universitas Medan Area

Fakultas Psikologi

Jl. Kulam No 1

Di- Tempat

Dengan Hormat,

Sesuai dengan surat Fakultas Psikologi UMA Nomor : 625/ FPSI/01.10/IV/2018 pada tanggal 03 April 2018, perihal pengambilan Data di Yayasan Pendidikan GBKP cabang Delitua, maka bersama ini kami sampaikan kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area bahwa mahasiswa yang terketerangan dibawah ini:

No	Nama	NIM	Jurusan
1	Sasmita Monika Butar-Butar	148600186	Ilmu Psikologi

Telah selesai melaksanakan Riset / Penelitian guna penyusunan skripsi dengan judul "Hubungan antara Iklim organisasi dengan Kinerja guru di Yayasan Pendidikan GBKP cabang Delitua" terhitung mulai : 04 April 2018

Demikian surat ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

