



**PENGARUH IKLIM SEKOLAH DAN DISIPLIN
KERJATERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH
DI KECAMATAN JEKULO KABUPATEN KUDUS**

TESIS

Oleh:

Muslimin

NPM: 13510050

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**

2019



**PENGARUH IKLIM SEKOLAH DAN DISIPLIN
KERJATERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH
DI KECAMATAN JEKULO KABUPATEN KUDUS**

TESIS

Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam
penyelesaian Program Magister Pendidikan

Oleh:

Muslimin

NPM: 13510050

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG
2019**

PERSETUJUAN UJIAN TESIS

ami selaku Pembimbing I dan Pembimbing II dari Mahasiswa Program
scasarjana Universitas PGRI Semarang:

ma : Muslimin

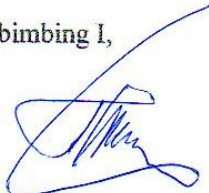
M : 13510050

ogram Studi : Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana

dul Tesis : Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru
Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus.

ngan ini menyatakan bahwa hasil tesis yang dibuat oleh mahasiswa tersebut di
s telah selesai dan siap diujikan.

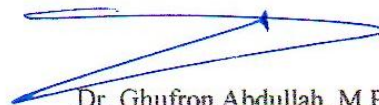
nbimbing I,



Dr. Sunandar, M.Pd.
P. 196208151987031002

Semarang, 11 Februari 2019

Pembimbing II,



Dr. Ghufron Abdullah, M.Pd.
NPP. 106201315

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS

Tesis dengan judul *Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus* yang ditulis oleh Muslimin telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Ujian Tesis Program Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Semarang.

Pada hari : Senin
Tanggal : 11 Februari 2019

Ketua,



Dr. Ngasbun Egar, M.Pd.
NIP. 956701118

Sekretaris,

Dr. Nurkolis, M.M.
NPP. 116701341

Anggota:

Penguji I:
Prof. Dr. Sunandar, M.Pd.
NIP. 196208151987031002

(.....)

Penguji II:
Dr. Ghufroon Abdullah, M.Pd.
NPP. 106201315

(.....)

Penguji III:
Dr. Yovitha Yuliejantiningasih, M.Pd.
NPP. 085901221

(.....)

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Muslimin

NPM : 13510050

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Program : Pascasarjana

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pemikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti tesis ini jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, Januari 2019

Yang membuat pernyataan,



Muslimin

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“When there is will there is way” (Peribahasa Inggris)

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

Sesungguhnya bersamakesulitan adakemudahan. (Surat Al Insyirah: 6-7)

Persembahan:

1. Bapak dan Ibuku Tercinta
”Ya Allah ampunilah dosa-
dosa keduaorangtuaku”
2. Istri Naila Rofiati & anakku
Muhammad Haidar Najih
3. Saudara dan Sahabatku

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah pujisyukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena hanya dengan rahmat dan hidayah, petunjuk dan bimbingan-Nya, sehingga tesis ini dapat selesai dengan baik.

Selesainya penyusunan tesis ini tidak terlepas dari peran berbagai pihak, untuk itu perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Dr. Muhdi, SH., M.Hum., Rektor Universitas PGRI Semarang
2. Dr. Ngasbun Egar, M.Pd., Direktur Pascasarjana Universitas PGRI Semarang.
3. Dr. Nurkolis, M., Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Pada Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan dorongan, semangat dan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan tesis.
4. Prof. Dr. Sunandar, M.Pd Dosen Pembimbing I yang memberikan arahan, masukan, bantuan keahlian dan bimbingan dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Dr. Ghufron Abdullah, M.Pd., Dosen Pembimbing II yang secara cermat, sabar memberikan arahan, masukan, dan bantuan keahlian dan bimbingan dalam penyusunan tesis ini.
6. Bapak/Ibu Dosen dan Staf Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan layanan perkuliahan dengan baik.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan semangat dalam perkuliahan hingga penyusunan tesis.

8. Keluarga tercinta atas segala do'a dan dukungannya. Semoga Allah memberikan hidayah dan limpahan rahmat kepada mereka atas jasa yang telah mereka berikan kepada peneliti. Untuk itu kritik dan saran yang membangun senantiasa peneliti harapkan dan semoga tesis ini dapat bermanfaat. Amiin.

Semarang, Februari 2019

Peneliti.

ABSTRAK

Muslimin. 2019."Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus".Tesis. Pembimbing: (1) Prof. Dr. Sunandar, M.Pd.(2) Dr. Ghufron Abdullah, M.Pd.

Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus. Dengan perumusan masalah, adakah pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru, adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dan adakah pengaruh iklim sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru, untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Populasi penelitian ini adalah guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus Tahun Pelajaran 2017. Jumlahnya sebanyak 200 guru dengan sampel penelitian 133 guru. Tempat penelitian di Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus pada 7 Madrasah Tsanawiyah. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket. Data yang terkumpul dianalisis secara kuantitatif dengan teknik statistik deskriptif dan diagram batang disajikan dengan bentuk distribusi frekuensi dan persentase dengan tabel-tabel dan diagram.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Berdasarkan persepsi responden tentang iklim sekolah, diperoleh skor rata-rata 103,9 pada kategori tidak baik. (2) Berdasarkan persepsi responden tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai rata-rata skor disiplin kerja sebesar 128,39 dan tergolong kategori cukup baik. (3) Berdasarkan persepsi responden tentang kinerja guru diperoleh nilai rata-rata 125,9 masuk pada kategori cukup baik. Sedangkan nilai korelasi (r) antara iklim sekolah dengan kinerja guru sebesar 0,543 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara iklim sekolah dengan kinerja guru. Nilai korelasi (r) antara disiplin kerja dengan kinerja guru sebesar 0,732 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Nilai korelasi (r) sebesar 0,73 pada iklim sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, menunjukkan hubungan yang kuat antara iklim sekolah dan disiplin kerja dengan kinerja guru.

Berdasarkan derajat pengaruh variabel iklim sekolah (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,73 atau 73,0%. Angka ini menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) secara bersama-sama (simultan) dipengaruhi oleh variabel iklim sekolah (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 73,0% sedangkan sisanya 27% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Saran untuk Kepala Madrasah agar membina hubungan yang baik antara guru dengan guru, guru dengan siswa agar tercipta suasana yang kondusif di lingkungan sekolah. Disamping itu Kepala Madrasah juga memberikan contoh

dalam melaksanakan disiplin dan mentaati aturan yang ada di sekolah juga mendorong kepada para guru untuk selalu meningkatkan sumber daya manusia para guru dan mendorong guru untuk melakukan pembelajaran variatif dan inovatif.

Kata kunci: Iklim Sekolah, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru

ABSTRACT

Muslimin. 2015. "Climate Influence the School and Discipline of Work Teacher Performance Against MTS In District Jekulo Kudus". Thesis. Advisors: (1) Prof. Dr. Sunandar, M.Pd.(2) Dr. Ghufroon Abdullah, M.Pd.

This study intends to determine the effect of Organizational Climate and Work Discipline to Performance MTs teachers in the district Jekulo Regency Kudus. With the formulation of the problem, is there any influence of school climate on teacher performance, is there any influence of labor discipline on teacher performance and is there any influence school climate and work discipline together on teacher performance.

The aim of research to determine how much influence the school climate on teacher performance, to determine how much work discipline affect the performance of teachers, and to determine how much influence the school climate and work discipline together on teacher performance.

The population was Master MTs in District Jekulo Kudus Regency academic year 2017. Total population of 200 teachers with research sampling of 133 MTs teachers, and this study is quantitative. The place of research in the District Jekulo Kudus 7 with 133 MTs teachers. Data was collected using questionnaires and in Madrasah teachers. Data were analyzed by descriptive quantitative with descriptive statistical techniques and bar charts are presented with a form of frequency distributions and percentages with tables and diagrams.

The results showed that: (1) Based on respondents' perceptions of school climate, obtained scores of 103.9 whit interval 99-104 a category quite fail. (2) Based on respondents' perceptions about the influence of labor discipline acquired on teacher performance score of 128.39 was quite good category. (3) Based on the degree of influence of school climate variables (X_1) and work discipline variable (X_2) on teacher performance (Y) by 0.73 or 73.0%. This figure shows that the performance of teachers (Y) jointly (simultaneously) influenced by organizational climate variables (X_1) and work discipline variable (X_2) amounted to 73.0% while the remaining 27% are influenced by other factors.

It is recommended that the principal always makes good relation between teacher and teachers, teacher and student gives support to teachers to improve their performance by providing assistance in the form of moral and material so that teachers can develop skills and professional competence of teachers to be better.

Key word: Climate influence the school, discipline of work, and teachers working performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Perumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kinerja Guru	10
B. Iklim Sekolah	17
C. Disiplin Kerja	25

D. Hasil Penelitian yang Relevan.....	31
E. Kerangka Pikir Penelitian.....	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	37
B. Populasi, Sampel dan Sampling.	38
C. Jenis Data.....	39
D. Teknik Pengumpulan Data.	43
E. Variabel dan Indikator.....	54
F. Uji Hipotesis.....	55
G. Desain Penelitian.....	56
H. Hipotesis Statistik.....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data.	58
B. Uji Persyaratan Data.....	65
C. Uji Hipotesis.....	69
D. Pembahasan.....	79
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN IMPLIKASI	
A. Simpulan.....	87
B. Saran.....	88
C. Implikasi.....	90
DAFTAR PUSTAKA.....	92
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

1.1. Data PresensibPertemuanbKeluarga GurubMadrasah Tsanawiyah Kecamatan Jekulo	5
3.2. Sampling Penelitian	39
3.3. Kisi-kisi Instrumen.....	44
3.4.Hasil Uji ValiditasVariabel Iklim Sekolah.	48
3.5.Hasil Uji ValiditasVariabel DisiplinKerja	49
3.6.Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru.....	50
3.7.Hasil Uji Reliabilitas.....	52
4.2.Daftar Statistik Diskripsi Variabel Kinerja Guru.....	58
4.3.Kategori Persepsi Kinerja Guru	59
4.4.Tabel Analisa Faktor Dimensi Variabel Kinerja Guru	60
4.5.Daftar Statistik Deskripsi Iklim Sekolah	60
4.6.Kategori Persepsi Iklim Sekolah.....	61
4.7.Tabel Analisis Faktor Dimensi Variabel Disiplin Kerja.....	62
4.8.Daftar Statistik Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.	63
4.9.Kategori Persepsi Disiplin Kerja.....	63
4.10.Tabel Analisis Faktor Dimensi Variabel Iklim Sekolah.	64
4.11.Hasil Uji Normalitas	66
4.12.Hasil Uji Heterokedastisitas.....	67
4.13.Perhitungan Hasil Uji Multikolinieritas.....	68
4.14.Hasil Uji Linieritas Variabel (X_1) terhadapVariabel (Y).....	68
4.15.Hasil Uji Linieritas Variabel(X_2) terhadapVariabel (Y).....	69

4.16. Hasil Uji Korelasi Variabel (X_1) dengan (Y).....	70
4.17. Tabel ANOVA Uji Regresi X_1 terhadap Y	71
4.18. Tabel Summary Uji Regresi X_1 terhadap Y	71
4.19. Coefficeints Regresi X_1 terhadap Y.	72
4.20. Hasil Uji Korelasi Variabel (X_2) dengan (Y).....	73
4.21. Tabel ANOVA Uji Regresi X_2 terhadap Y	73
4.22. Tabel Summary Uji Regresi X_2 Terhadap Y	74
4.23. Coefficeints Regresi X_2 terhadap Y	74
4.24. Coefficeints Regresi X_1 dan X_2 secara Simultan terhadap Y	75
4.25. Tabel ANOVA Uji Regresi X_1 dan X_2 secara Simultan terhadap Y.....	76
4.26. Tabel Summary Uji Regresi X_1 dan X_2 secara Simultan terhadap Y.....	77
4.27. Coefficeints Regresi X_1 dan X_2 terhadap Y	77

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Pikir Penelitian	36
2. Desain Penelitian	56
3. Diagram Batang Persepsi Kinerja Guru.....	59
4. Diagram Batang Persepsi Iklim Sekolah.	61
5. Diagram Batang Persepsi Disiplin Kerja.	64
6. Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y	79

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner	100
2. Hasil Uji Penelitian	104
3. Data Hasil Uji Penelitian Variabel	107
4. Instrumen Penelitian	121
5. Kuesioner Pengantar	135
6. Populasi Penelitian	129
7. Data Hasil Penelitian	130
8. Data Hasil Uji Coba	151
9. Daftar Statistik Diskripsi Variabel	157
10. Foto Dokumentasi Penelitian	160
11. Surat Ijin Penelitian	163

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan faktor yang memegang peranan penting pada saat ini. Untuk memajukan suatu bangsa dan negara pendidikan mempunyai peran yang sangat penting. Negara Indonesia sebagai negara berkembang sangat membutuhkan sumber daya manusia berkualitas dalam bidang pendidikan. Untuk mewujudkan itu semua dibutuhkan tenaga-tenaga pendidik yang profesional, berkualitas dan berpengalaman seperti termaktub dalam Undang-Undang Nomor: 14/ 2005 tentang Guru dan Dosen.

Pendidikan nasional merupakan salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang termaktub pada Bab II Pasal 3 yang menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan serta membentuk watak dan peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, yang bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung-jawab.

Tujuan pendidikan tersebut adalah untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dengan terwujudnya visi juga sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa. Dalam memberdayakan

warga negara agar menjadi manusia yang berkualitas dan mampu menjawab tantangan zaman yang selalu berubah-ubah. Mewujudkan itu semua diperlukan tenaga guru (pendidik) yang berkualitas, yang bekerja sesuai dengan kapasitas dan kemampuan professional.

Pendidik dalam proses pembelajaran tidak bisa lepas dengan etika, norma dan tata krama, adat kebiasaan dan nilai-nilai budaya kerja dalam suatu lembaga. Semua itu merupakan kode etik dalam mengajar yang dijabarkan ke dalam bentuk kompetensi guru. Pendidikan ini mampu memberikan warna tersendiri dalam pelaksanaan pembelajaran yang efektif dan efisien. Kode etik tidak hanya menunjukkan pada perilaku guru, tetapi juga cara kerja guru yang diatur dengan penuh kejujuran, meningkatkan mutu profesi dalam melaksanakan kebijakan pemerintah.

Permasalahan yang dihadapi dalam dunia pendidikan pada era ini adalah masalah kinerja guru yang menjadi sorotan masyarakat, khususnya dalam kapasitas mendidik intelektual generasi penerus. Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan tujuan yang harus dilakukan secara terencana, terprogram dan secara bertahap.

Pendidik dalam proses pembelajaran mempunyai peran yang sangat penting. Dampak kurang menguasai rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) atau kurang menguasai materi pembelajaran dan kurang mampu dalam membuat evaluasi, maka proses pembelajaran tidak akan berhasil. Ini berdampak pada penurunan prestasi belajar siswa sehingga berdampak pada rendahnya kualitas output yang dihasilkan dari belajar itu.

Pendidik harus mempunyai perencanaan yang matang dalam mendidik. Pendidik dikatakan baik jika telah melakukan tugas profesionalnya yang meliputi tiga bidang utama: (1) dalam bidang profesi, (2) dalam bidang kemanusiaan, (3) dalam bidang kemasyarakatan (Tilaar, 2002: 88). Mereka juga harus memiliki kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar. Mampu menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya. Pendidik juga harus mempunyai kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran. Mampu bekerjasama dengan semua warga sekolah, serta bisa menjadi pemimpin yang menjadi panutan siswa. Pendidik harus mempunyai kepribadian yang baik, jujur, objektif dalam membimbing siswa dan bertanggung jawab terhadap tugasnya.

Membahas masalah kualitas kinerja guru tidak bisa lepas dari capaian hasil belajar. Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien. Tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik yang pada akhirnya dapat mencetak lulusan baik dan berkualitas.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah iklim sekolah. Iklim sekolah yang kurang mendukung dalam pembelajaran bisa menyebabkan kurang berhasilnya pendidikan. Iklim sekolah yang kurang baik dan hubungan kurang serasi antara guru dengan sesama guru, guru dengan atasan, dan guru dengan siswa ikut menyebabkan kinerja akan buruk. Iklim sekolah yang nyaman dan kondusif dapat digunakan sebagai motivasi utama bagi guru mencapai peningkatan kinerja guru yang maksimal.

Kondisi yang nyaman dan kondusif bagi guru dapat terlihat pada suasana yang dipersepsikan dapat diterima pada saat guru nyaman berkomunikasi dengan sesama guru. Kondisi yang nyaman juga bisa terlihat dalam pertemuan keluarga guru-guru. Faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. Aritonang (2005: 34) tentang hubungan kompensasi kerja, disiplin kerja guru dan kinerja guru. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja guru dengan kinerjanya. Disiplin kerja guru berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan sekolah. Sikap disiplin akan mendorong seorang guru untuk bekerja sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku. Seorang guru yang disiplin akan melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja guru menjadi tinggi juga.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan beberapa guru di sekolah Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Jekulo, bahwa kebanyakan guru hadir di sekolah waktunya mendekati ketika akan mulai jam mengajar. Ketika bel telah berbunyi tanda masuk kelas, kebanyakan guru masih asyik ngobrol dengan guru yang lain. Pada waktu pulang guru ada yang pulang lebih awal sebelum bel pulang berbunyi. Artinya ada sebagian guru tidak memperhatikan nilai kepatutan waktu pulang. Kebanyakan para guru di MTS Jekulo belum bekerja sepenuhnya yaitu sebanyak 37,5 jam/minggu sebagaimana diatur dalam keppres Nomor 68 Tahun 1995.

Salah satu indikator suatu sekolah dianggap berhasil adalah dengan perolehan nilai Ujian Nasional yang tinggi dan tingkat kelulusan siswa yang

maksimal. Sekolah yang perolehan nilai Ujian Nasionalnya paling tinggi dan tingkat kelulusannya setiap tahun selalu 100 % dianggap sudah berhasil dan akan mendapat kepercayaan masyarakat karena keberhasilan siswa merupakan hasil kinerja guru. Berikut ini kami sajikan data tabel di bawah ini adalah rata-rata nilai Ujian Nasional (UN) dan prosentasi kelulusan dalam tiga tahun terakhir, yaitu tahun 2014/2015, tahun 2015/2016, tahun 2016/2017.

Tabel .Rata-Rata Nilai UN dan Kelulusan Mts Kecamatan Jekulo

No	Nama Madrasah	Bahasa											
		Bahasa Indonesia			Bahasa Inggris			Matematika			IPA		
		2014/2015	2015/2016	2016/2017	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2014/2015	2015/2016	2016/2017
1	Mts NU Al Falah	8.7	7.3	7.3	7.7	5.1	6.5	9.5	5.3	6.7	9.0	5.4	6.8
2	Mts Hasym Asyari	7.8	6.7	7.2	7.0	4.1	5.8	7.3	3.8	5.2	7.3	4.5	5.5
3	Mts NU Ihyaul Ulum	8.5	6.9	7.1	7.8	4.4	6.1	8.6	5.1	6.6	8.6	7.5	6.0
4	Mts NU Miftahul Huda	7.9	7.1	7.7	4.9	6.0	6.5	7.0	6.5	6.4	8.0	6.5	6.7
5	Mts Nurul Ulum	7.0	7.6	7.5	6.4	4.6	6.0	8.2	5.5	6.5	8.6	5.3	6.4
6	Mts Roudlotut Tholibin	7.5	7.7	7.5	6.3	7.3	7.1	7.4	6.8	6.4	8.1	6.2	6.7
7	Mts Wahid Hasyim	8.3	8.2	8.5	7.0	7.5	7.3	6.9	7.8	7.6	6.7	6.9	6.5
	% lulusan	100	99	99	100	99	100	99	99	100	100	99	99

Sumber :Data Ujian Nasional Depag Kudus.

Pada tabel di atas terlihat rata-rata nilai Ujian Nasional (UN) dan kelulusan siswa terlihat peningkatan prestasi siswa belum optimal karena terjadi penurunan tingkat kelulusan, meskipun nilai rata-rata UN terakhir ada peningkatan. Pertanyaannya apakah keberhasilan siswa merupakan prestasi

kinerja pendidik? Untuk membuktikan pendapat itu perlu adanya penelitian. Pendidik profesional adalah pendidik yang mampu mencetak kualitas layanan dan produknya. Layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa dan pengguna dan memaksimalkan kemampuan peserta didik yang berdasarkan pada potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu.

Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dari beberapa guru di MTS kecamatan Jekulo menunjukkan bahwa kinerja guru dan perhatian siswa terhadap pelajaran masih kurang. Ini terlihat dalam kesehariannya masih ditemukan adanya hal antara lain: (1) bahwa guru MTS Jekulo dalam pembuatan kerangka KBM belum optimal bahkan masih banyak yang melakukan *copy paste* dengan perangkat KBM tahun lalu, (2) masih kurangnya kemauan guru menciptakan pembelajaran inovatif dan variatif, (3) masih banyak ditemukan siswa yang tidak memperhatikan apa yang dijelaskan oleh guru sehingga mereka tidak menyerap pelajaran dengan baik, (4) dan masih ditemukan adanya siswa yang tidak lulus ujian akhir nasional yang disebabkan nilainya tidak memenuhi standar kelulusan, (5) banyak guru MTS di Jekulo dalam penyusunan RPP yang asal-asalan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka perlu diadakan penelitian yang berkaitan antara pengaruh iklim sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Jekulo Kudus.

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Mengacu pada paparan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah dan pembatasan masalah sebagai berikut:

- a. Kinerja guru dalam menciptakan rata-rata nilai siswa berprestasi belum memenuhi standar yang ditetapkan nilai UN belum optimal.
- b. Iklim sekolah kurang mendukung seperti hubungan kurang serasi antara guru dengan sesama guru, dan guru dengan atasan, maupun guru dengan siswa.
- c. Kedisiplinan guru masih kurang ini terlihat dari kehadiran guru dalam mengajar, dalam pengembangan profesinya, dalam Rapat Pembinaan guru Madrasah Tsanawiyah.

Pembatasan masalah pada penelitian ini guna menghindari kesalahpahaman sehingga timbul penafsiran yang berbeda-beda yang akan mengakibatkan penyimpangan judul di atas. Dalam hal ini ruang lingkup dan fokus masalah yang diteliti dibatasi sebagai berikut:

- a. Iklim sekolah, dibatasi pada tanggung jawab, rasa memiliki/identitas, kehangatan antar guru, dukungan dan konflik.
- b. Disiplin kerja dibatasi pada ketepatan waktu, kesadaran dalam bekerja, kepatuhan pada peraturan
- c. Kinerja guru dibatasi pada perencanaan pembelajaran, proses pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan tindak lanjut pembelajaran.
- d. Penelitian dilakukan terhadap guru madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan di atas, maka penelitian tentang pengaruh iklim sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus perumusan masalahnya sebagai berikut:

- a. Adakah pengaruh iklim sekolah terhadap disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus?
- b. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus?
- c. Adakah pengaruh iklim sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui seberapa besar pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru.
- b. Mengetahui seberapa besar disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.
- c. Mengetahui seberapa besar pengaruh iklim sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Jekulo Kudus.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Mengacu pada teori yang di atas, penelitian ini dapat memperkaya wacana manajemen pendidikan, khususnya dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja SDM pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a) Kantor Kementerian Agama

- 1) Sebagai acuan penetapan kebijakan makro terkait kebijakan peningkatan mutu layanan akademik.
- 2) Untuk memberi daya dukung dalam menentukan kebijakan pendidikan terkait peningkatan sumber daya guru.

b) Madrasah

- 1) Sebagai refleksi untuk lebih meningkatkan khasanah ilmu pengetahuan dalam meningkatkan mutu layanan akademik.
- 2) Sebagai bukti laporan penelitian yang dapat dimanfaatkan untuk lebih meningkatkan mutu layanan akademik.

c) Bagi guru

- 1) Sebagai informasi untuk menambah pengetahuan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia didunia pendidikan.
- 2) Untuk lebih menyempurnakan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar di madrasah.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kinerja Guru

1. Definisi Kinerja Guru

Definisi kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja menurut Hasibuan (2002: 34) sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Menurut Mangkunegara (2013: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kaswan (2012: 212) bahwa kinerja adalah kemampuan guru untuk melakukan pekerjaan mungkin ditingkatkan dengan menekankan pada kelebihannya dan pemahaman terhadap perubahan-perubahan apa yang dibutuhkan. Kita semua sangat ingin melakukan pekerjaan dengan baik, karena harga diri kita sebagian besar dipengaruhi oleh posisi yang kita miliki dan penggunaan ketrampilan secara efektif merupakan sumber dasar kepuasan manusia". Pada dasarnya kinerja menekankan pada apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau manfaat yang keluar (Moeheriono, 2012: 65). Supardi (2014: 45) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian definisi tentang kinerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil prestasi yang telah dicapai oleh seorang guru baik dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab baik secara kualitas dan kuantitas merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan bidang profesinya untuk mencapai tujuan sekolah.

2. Penilaian Kerja

Penilaian kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas. Karena kinerja merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas sekolah. Untuk mengetahui apakah tugas, tanggung jawab dan wewenang guru sudah dilaksanakan atau belum maka perlu adanya penilaian objektif terhadap kinerja. Penilaian pelaksanaan pekerjaan ini adalah suatu proses yang dipergunakan oleh sekolah untuk menilai pelaksanaan pekerjaan guru. Berbicara tentang kinerja guru erat kaitannya dengan standar kinerja yang dijadikan ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban.

Penilaian kinerja bermanfaat untuk mengetahui perkembangan dan kemajuan sekolah sesuai dengan standar yang dibakukan dan sekaligus sebagai umpan balik bagi pendidik sendiri untuk dapat mengetahui kelemahan, kekurangannya sehingga dapat memperbaiki diri dan meningkatkan kinerjanya.

Kinerja guru dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi, kompetensi-kompetensi tersebut meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan

kompetensi profesional (Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan dosen).

Empat kompetensi ini yang dapat dilihat melalui alat penilaian kemampuan guru (APKG). Aspek-aspek APKG secara umum dapat dikelompokkan kedalam tiga kemampuan, yaitu: (a) Kemampuan guru dalam membuat perencanaan pengajaran; (b) Kemampuan guru dalam mengajar di kelas; (c) Kemampuan guru dalam mengadakan hubungan antar pribadi. Menurut Supardi (2014:21) komponen proses, yaitu: proses merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, membina hubungan, melaksanakan penilaian peserta didik, melaksanakan remedial dan melaksanakan pengayaan.

Menurut Mulyasa (2013: 93) terdapat tiga aspek yang dinilai dalam PKG, meliputi penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru Bimbingan Konseling, dan penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan.

Salah satu cara meningkatkan mutu pendidikan adalah memperbaiki kinerja guru. Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain adalah peran kepemimpinan kepala sekolah, pemberian kompensasi, kedisiplinan guru, dan pengembangan Sumber Daya Guru (SDM).

Berdasarkan uraian definisi kerja maka dapat disimpulkan bahwa pendidik merupakan profesi yang profesional di mana ia dituntut untuk berupaya

semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbas kepada siswanya. Dalam hal ini guru dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja yaitu:

- a. Variabel individual meliputi kemampuan dan ketrampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, penggajian) dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin).
- b. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.
- c. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi (Supardi, 2014: 51).

Ketiga variabel di atas saling berhubungan dan saling mempengaruhi. Gabungan variabel individu, organisasi, dan psikologis menentukan bagaimana seseorang mengaktualisasikan diri.

Kinerja guru tidak bisa terwujud begitu saja, akan tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Baik itu faktor dari internal maupun faktor dari eksternal. Semuanya sama-sama membawa dan mempunyai dampak terhadap kinerja guru. Baik buruknya guru setidaknya dipengaruhi dari faktor internal dan eksternal.

Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya: kemampuan, keterampilan,

kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah: gaji, sarana prasarana, sekolahkerja fisik, dan kepemimpinan.

Ulasan di atas dapat dilihat bahwa banyak faktor dan variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri, dan juga dapat berasal dari luar atau faktor situasional. Di samping itu, kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan individu masing-masing guru.

4. Indikator Kinerja Guru

David (2012: 42) menjelaskan ada tujuh karakteristik indikator kinerja guru, yaitu:

- a. Ukuran frekuensi pelaporan, pada ukuran ini ditulis apakah harian atau 24 jam/ 7 hari.
- b. Semua staf ikut berpartisipasi dan memahami pengukuran dan tindakannya.
- c. Selalu ditindak lanjuti oleh kepala sekolah, apabila ada koreksi atau tanggapan harus ada tindak lanjut dari pihak kepala sekolah.
- d. Seluruh guru dan tim ikut bertanggung jawab.
- e. Berpengaruh signifikan, misalnya berpengaruh hampir pada inti semua faktor kunci keberhasilan.
- f. Berpengaruh positif, misalnya mempengaruhi ukuran kinerja yang lain

Menurut Supardi (2014: 23) indikator-indikator kinerja guru antara lain:

- a. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran (RPP).

Dengan indikator: merencanakan pengelolaan pembelajaran, merencanakan pengsekolahan bahan pelajaran, merencanakan pengelolaan kelas, merencanakan penilaian hasil belajar.

- b. Kemampuan melaksanakan pembelajaran.

Dengan indikator: memulai pembelajaran, mengelola pembelajaran, mengsekolahkan pembelajaran, melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar, mengakhiri pembelajaran.

- c. Kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi.

Dengan indikator: mengembangkan sikap positif peserta didik, menampilkan kegairahan dalam pembelajaran, mengelola interaksi perilaku dalam kelas.

- d. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar.

Dengan indikator: merencanakan penilaian, melaksanakan penilaian, mengelola dan memeriksa hasil penilaian, memanfaatkan hasil penilaian, melaporkan hasil penilaian.

- e. Kemampuan melaksanakan program pengayaan.

Dengan indikator: memberikan tugas, memberikan bahan bacaan, tugas membantu guru.

- f. Kemampuan melaksanakan program remedial.

Dengan indikator: memberikan bimbingan khusus dan penyederhanaan.

Merujuk Undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban: (a) menciptakan suasana pendidikan yang menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis, (b)

mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (c) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Mulyasa (2013: 94) guru yang profesional minimal harus memenuhi dua kategori, terutama berkaitan kapabilitas dan loyalitas. Dalam hal ini guru harus memiliki kompetensi profesional, yakni kemampuan dalam bidang ilmu yang diampunya. Mampu memahami manajemen pembelajaran yang efektif, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran. Disamping itu loyal terhadap keguruan, yakni loyal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan kode etik yang berlaku.

Kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan. Artinya kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang berprofesi guru.

Proses pembelajaran, pendidik harus memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi belajar pada peserta didik. Guru harus menentukan aspek dan proses hasil belajar yang penting untuk dapat dinilai dan dievaluasi. Guru harus dapat menentukan prosedur penilaian dan evaluasi dari proses hasil belajar serta dapat mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi hasil belajar dalam waktu tertentu yang dilaksanakan berdasarkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan.

Kesimpulannya bahwa indikator kinerja guru meliputi penyiapan dan penyelesaian tugas-tugas keadministrasian yang dilakukan guru mulai dari sebelum dimulainya pembelajaran, saat pembelajaran berlangsung hingga pada penilaiandan pengembangan diri dimasyarakat, seperti: (a) menyusun RPP, (b) melaksanakan pembelajaran, (c) mampu melakukan evaluasi, (d) mampu membuat modul dan media pembelajaran.

B. Iklim Sekolah

1. Pengertian Iklim Sekolah

Suharsaputra (2013: 82) mendefinisikan bahwa iklim sekolah merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan suatu sekolah dan iklim sekolah akan sangat berbeda dengan iklim sekolah lainnya, karena hal tersebut berkaitan dengan kondisi sekolah dan kerja masing-masing sekolah. Iklim sekolah juga merupakan konsep deskriptif yang berdasarkan pada persepsi sekolah dan anggota sekolah. Sejalan dengan pendapat tersebut Marzuki menjelaskan bahwa iklim di sekolah/madrasah adalah: “keadaan sekitar sekolah/madrasah dan suasana yang ‘sunyi dan nyaman’ yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik (Supardi, 2013: 121).

Desmita (2012: 301) menjelaskan iklim sekolah (*school climate*) adalah situasi atau suasana yang muncul akibat hubungan antara kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan peserta didik, dan hubungan antar peserta didik, yang mempengaruhi sikap (*attitude*), kepercayaan (*belief*), nilai (*values*)

Berbagai definisi di atas menjelaskan bahwa iklim organisasi sekolah merupakan kualitas sekolah yang dirasakan oleh guru secara relatif, karena terjadi interaksi dengan anggotanya. Semua ini mempengaruhi sikap dan kepribadiannya untuk mencapai tujuan sekolah. Kondisi iklim tidak dapat dilihat dan disentuh, tapi iklim itu benar adanya dan dapat dirasakan. Iklim dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam semua sekolah yang ada.

Sekolah bisa berhasil dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya secara utuh dan sempurna, manakala mempunyai individu-individu yang handal sebagai sumber daya yang akan memegang kendali tali sekolah. Agar sumber daya manusia di dalam sekolah dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi, maka sekolah harus dapat menciptakan iklim yang baik dan menyenangkan. Sehingga sumber daya manusia yang telah terbentuk kualitasnya dapat terus dipertahankan dan mereka memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Mengacu pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah merupakan kondisi sekolah kerja, baik yang bersifat material/ fisik maupun non material/ non fisik yang dapat mempengaruhi perilaku/ kinerja guru di dalam suatu sekolah (madrasah).

2. Asas-Asas Pengembangan Iklim Sekolah

Daryanto (2015: 20) secara umum asas-asas pengembangan iklim sekolah dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Kerjasama Tim

Pada dasarnya sebuah komunitas sekolah merupakan sebuah tim /kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan. Untuk itu, nilai kerja sama

merupakan suatu keharusan dan kerjasama merupakan aktivitas yang bertujuan untuk membangun kekuatan-kekuatan atau sumber daya yang dimiliki oleh personil sekolah.

b. Kemampuan

Menunjuk pada kemampuan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab pada tingkat kelas atau sekolah. Dalam lingkungan pembelajaran, kemampuan profesional guru bukan hanya ditunjukkan dalam bidang akademik tetapi juga dalam bersikap dan bertindak yang mencerminkan pribadi pendidik.

c. Keinginan

Keinginan di sini merujuk pada kemauan atau kerelaan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab untuk memberikan kepuasan terhadap siswa dan masyarakat. Semua nilai di atas berarti apa-apa jika tidak diiringi dengan keinginan. Keinginan juga harus diarahkan pada usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan dan kompetensi diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai budaya yang muncul dalam diri pribadi baik sebagai kepala sekolah, guru, dan staf dalam memberikan pelayanan kepada siswa dan masyarakat.

d. Kegembiraan

Nilai kegembiraan ini harus dimiliki oleh seluruh personil sekolah dengan harapan kegembiraan yang kita miliki akan berimplikasi pada lingkungan dan iklim sekolah yang ramah dan menumbuhkan perasaan puas, nyaman, bahagia dan bangga sebagai bagian dari personel sekolah. Jika perlu dibuat wilayah-wilayah yang dapat membuat suasana dan memberi nuansa yang indah, nyaman, asri, dan

menyenangkan, seperti taman sekolah ditata dengan baik dan dibuat wilayah bebas masalah atau wilayah haus senyum dan sebagainya.

e. Hormat

Rasa hormat merupakan nilai yang memperlihatkan penghargaan kepada siapa saja baik dalam lingkungan sekolah maupun dengan *stakeholders* pendidikan lainnya. Keluhan-keluhan yang terjadi karena perasaan tidak dihargai atau tidak diperlakukan dengan wajar akan menjadikan sekolah kurang dipercaya. Sikap hormat dapat diungkapkan dengan cara memberi senyuman dan sapaan kepada siapa saja yang kita temui, bisa juga dengan memberikan hadiah yang menarik sebagai ungkapan rasa hormat dan penghargaan kita atas hasil kerja yang dilakukan dengan baik. Atau mengundang secara khusus dan menyampaikan selamat atas prestasi yang diperoleh dan sebagainya.

f. Jujur

Nilai kejujuran merupakan nilai yang paling mendasar dalam lingkungan sekolah, baik kejujuran pada diri sendiri maupun kejujuran kepada orang lain. Nilai kejujuran tidak terbatas pada kebenaran dalam melakukan pekerjaan atau tugas tetapi mencakup cara terbaik dalam membentuk pribadi obyektif. Tanpa kejujuran kepercayaan tidak akan diperoleh.

g. Disiplin

Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan pada peraturan dan sanksi yang berlaku dalam lingkungan sekolah. Disiplin yang dimaksudkan dalam asas ini adalah sikap dan perilaku disiplin yang muncul karena kesadaran dan kerelaan kita untuk hidup teratur dan rapi serta mampu menempatkan sesuatu sesuai pada

kondisi yang seharusnya. Jadi disiplin disini bukanlah sesuatu yang harus dan tidak harus dilakukan karena peraturan yang menuntut kita untuk taat pada aturan yang ada.

h. Empati

Empati adalah kemampuan menempatkan diri atau dapat merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain namun tidak ikut larut dalam perasaan itu. Sikap ini perlu dimiliki oleh seluruh personil sekolah agar dalam berinteraksi dengan siapa saja dan dimana saja mereka dapat memahami penyebab dari masalah yang mungkin dihadapi oleh orang lain dan mampu menempatkan diri sesuai dengan harapan orang tersebut. Dengan sifat empati warga sekolah dapat menumbuhkan budaya dan iklim sekolah yang lebih baik karena dilandasi oleh perasaan yang saling memahami.

i. Pengetahuan dan Kesopanan

Pengetahuan dan kesopanan para guru sekolah yang disertai dengan kemampuan untuk memperoleh kepercayaan dari siapa saja akan memberikan kesan yang meyakinkan bagi orang lain. Dimensi ini menuntut para guru, staf dan kepala sekolah terampil, profesional dan terlatih dalam memainkan perannya memenuhi tuntutan dan kebutuhan siswa, orang tua dan masyarakat.

Peneliti Colquit (2009: 34)) mengemukakan bahwa *job performance* dapat dipengaruhi oleh *organizational mechanisms*, *group mechanisms*, dan *individual characteristics*. Mekanisme sekolah di antaranya mencakup struktur budaya sekolah dan struktur sekolah. Mekanisme tim mencakup perilaku dan gaya

kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, dan karakteristik tim.

Faktor-faktor yang dapat menentukan terbentuknya iklim kerja di sekolah meliputi: ekologi yaitu hal yang berkaitan dengan ukuran dan keadaan gedung untuk kemudahan sekolah; yaitu hal-hal yang berkaitan dengan gaji, motivasi, kepuasan kerja guru untuk perilaku guru maupun peserta didik; sistem sosial yaitu berkaitan dengan pengelolaan kelas dan pola komunikasi sekolah; dan budaya yaitu hal yang berkaitan dengan norma-norma sekolah menurut Supardi (2014: 38).

Menurut Stringer (2002: 99) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu sekolah, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan sekolah, dan sejarah sekolah. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu sekolah harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut.

3. Indikator Iklim Sekolah

Menurut Litwin dan Stringer (1994: 457) Iklim sekolah dapat diukur melalui lima indikator yaitu:

- a. Tanggung jawab, adalah perasaan menjadi kepala sekolah bagi diri sendiri, tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika guru mendapat suatu pekerjaan, guru yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya.
- b. Identitas adalah perasaan memiliki (*sense of belonging*) terhadap lembaga pendidikan yang menjadi tempat mengajarnya.

- c. Kehangatan adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.
- d. Dukungan adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan guru, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.
- e. Konflik, merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan kepala sekolah dan bawahan dengan bawahan. Ditekankan pada kondisi dimana manajer dan para pekerja mau mendengarkan pendapat yang berbeda. Kedua belah pihak bersedia menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya daripada menghindarinya.

Sedangkan menurut Daryanto (2015: 26) iklim yang kondusif ditandai dengan terciptanya lingkungan belajar yang aman, tertib, dan nyaman sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan baik. Iklim adalah konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi. Maka ditegaskan bahwa jika guru merasakan suasana kerja yang kondusif disekolahnya, maka dapat diharapkan siswanya akan mencapai prestasi akademik yang memuaskan. Kekondusifan iklim kerja suatu sekolah

Iklm sekolah membicarakan mengenai sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasakan dalam sekolah yang timbul akibat interaksi guru dengan guru yang lain yang dapat mempengaruhi perilaku guru. Beberapa dimensi iklim sekolah, mencakup: struktur tugas, hubungan imbalan-hukuman, sentralisasi keputusan, tekanan pada prestasi, tekanan pada latihan dan pengembangan, keamanan kerja, keterbukaan, status dan semangat, pengakuan dan umpan balik, kompetensi dan keluwesan. Daryanto (2015: 30) menjelaskan sekolah menciptakan suasana kekeluargaan dan kebersamaan antara kepala sekolah, guru, karyawan, siswa, dan orangtua, sehingga satu sama lain saling berbagi dan memberi bantuan.

Kesimpulannya bahwa iklim sekolah yang baik sangat berpengaruh terhadap kemajuan sekolah. Iklim sekolah yang baik, tampak dengan adanya tanggung jawab semua pihak baik kepala sekolah, guru, dan siswa untuk menjadikan iklim sekolah yang kondusif. Disamping itu rasa memiliki, menjaga kehangatan, dan dukungan terhadap semua pihak yang terlibat dalam sekolah harus terjaga dengan baik. Perlunya menjaga jangan sampai muncul konflik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, dan guru dengan siswa. Dengan selalu menjaga suasana yang kondusif, saling menghargai satu dengan yang lain. Sehingga dalam pelaksanaan belajar terjadi suasana yang tenang dan penuh kehangatan.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menurut kosa kata adalah dari kata disiplin yang berasal dari bahasa Inggris yaitu *diciple* yang berarti penganut, pengikut, atau murid. Dalam bahasa Latin "*disciplina*" diartikan latihan atau pendidikan, pengembangan tabiat, dan kesopanan (Moekijat, 2010: 139).

Menurut Helmi (1996: 34) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu sekolah harus ditegakkan dalam suatu sekolah, tanpa dukungan kedisiplinan guru yang baik maka sulit bagi sekolah untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin adalah kunci keberhasilan suatu lembaga organisasi dalam mencapai tujuan. Sedangkan Hasibuan (2013: 194) menjelaskan disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa adanya disiplin maka sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Hartatik (2014: 182) disiplin merupakan suatu keadaan tertentu di mana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan, kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap seseorang yang dengan kesadaran penuh untuk patuh dan taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh sekolah dilaksanakan

dengan kesadaran dan penuh tanggung jawab. Dan akan mendapat sanksi jika melakukan pelanggaran.

2. Penilaian Disiplin Kerja

Setiyawan dan Waridin (2006) dalam Mohammad (2005: 199) menjelaskan ada 5 faktor faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu (a) Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif, (b) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi, (c) Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan, (d) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal, (e) Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai sistem penegakan disiplin yang berlangsung secara terus menerus dan bersifat dinamis. Pembinaan disiplin kerja menurut Barnawi dan Arifin (2014: 122) melalui proses sebagai berikut: pembuatan peraturan, sosialisasi peraturan, pengawasan, pemeriksaan, dan pendisiplinan.

3. Ciri-Ciri Disiplin Kerja

Menerapkan aturan disiplin kerja yang baik akan membuahkan suasana kerja yang baik. Siagian mengemukakan bahwa bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana di sekolahsekolah, yaitu: Tingginya rasa kepedulian guru terhadap pencapaian visi dan misi sekolah, Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif para guru dalam mengajar. Besarnya rasa tanggung jawab guru untuk

melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan guru. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja (Sutrisno, 2009: 86).

Pemimpin harus memberi contoh pada bawahannya. Pendapat yang menerangkan bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung pada sikap kebiasaan yang dilakukann guru. Ketika mengharapkan guru memiliki tingkat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Kebiasaan itu dampak dari keteladanan yang dicontohkan oleh kepala sekolah.

4. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan kepala sekolah, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian kepala sekolah dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan kepala sekolah, ada tidaknya perhatian kepada para guru. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Pengembangan struktur sekolah yang sehat.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009: 89) faktor yang mempengaruhi disiplin guru adalah:

(1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, pada guru akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan membalas jerih payahnya yang telah dikontribusikan untuk kemajuan sekolah. Bila ia meneria kompensasi yang memadai mereka akan mengajar

dengan tenang serta selalu berusaha bekerja dengan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

(2) Ada tidaknya keteladanan kepala sekolah. Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplin guru, karena dalam lingkungan kerja, semua guru akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

(3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam sekolah, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu sekolah, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para guru akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

(4) Keberanian kepala sekolah dalam mengambil tindakan. Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang

dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua guru merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila kepala sekolah tidak berani mengambil tindakan padahal guru sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam sekolah. Jika tidak ada keberanian kepala sekolah dalam memberikan hukuman, maka banyak guru yang akan berkata “untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

(5) Ada tidaknya pengawasan dari kepala sekolah. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh sekolah perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para guru agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para guru akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

(6) Ada tidaknya perhatian kepada bawahan. Guru tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari kepala sekolahnya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Kepala sekolah yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para guru akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para gurunya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja guru.

Kebiasaan disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin guru semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi sekolah mencapai hasil yang optimal. Pada umumnya apabila orang memikirkan tentang disiplin, yang terbayang adalah berupa hukuman berat, padahal hukuman hanya sebagian dari seluruh persoalan disiplin.

Disiplin kerja yang baik diharapkan akan terwujud pada sekolah yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui seperangkat peraturan yang jelas dan tepat. Umumnya disiplin ini dapat dilihat dari indikator seperti: guru datang ke sekolah tepat waktu, berpakaian rapi, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian sebagaimana mestinya seorang guru, guru mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, mereka bekerja penuh semangat dan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan lembaga.

Kebiasaan-kebiasaan itu akan terwujud kalau para guru mempunyai disiplin yang baik. Penanaman disiplin ini tentunya perlu diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya untuk menciptakan kualitas kerja yang baik. Penerapan disiplin kerja di sekolahkerja, memang awalnya akan dirasakan berat oleh para guru, tetapi apabila terus menerus diberlakukan akan menjadi kebiasaan, dan disiplin tidak akan menjadi beban berat bagi para guru.

Disiplin ini perlu diterapkan di sekolah, karena seperti telah disinggung di atas bahwa disiplin tidak lahir begitu saja, tetapi perlu adanya pembinaan-pembinaan dalam menegakkan disiplin kerja ini. Menurut Fadila Helmi disiplin kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

a. Faktor Kepribadian, faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

b. Faktor sekolah, sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan sekolah, terutama sekolah sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Adanya disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus menerus (Hartatik, 2014: 197).

Kesimpulannya bahwa disiplin kerja yang baik dapat terlihat dari indikasi adanya guru datang ke sekolah tepat waktu; berpakaian rapi, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian sebagaimana mestinya seorang guru; guru mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, mereka bekerja penuh semangat dan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan lembaga, semangat, motivasi, loyalitas dari seorang guru yang tercipta adanya suasana kondusif dan dorongan yang kuat dari kepala sekolah untuk melaksanakan aturan-aturan yang ditegakkan secara terus menerus dan berkelanjutan.

D. Hasil Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian yang dijadikan sebagai acuan dasar dan telaah pustaka penelitian ini adalah:

1. Aritonang (2005) berjudul, "Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen" dalam Jurnal Pendidikan Penabur No. 04/ Th.IV/

Juli 2005, Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima dalam arti bahwa terdapat hubungan positif antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa kompensasi kerja memberikan sumbangan sebesar 6,76 % terhadap kinerja guru, disiplin kerja guru memberikan sumbangan sebesar 77,44 %. Sedangkan kompensasi kerja dan disiplin kerja guru secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 77,6 % terhadap kinerja guru. Dengan demikian sebagai saran untuk meningkatkan kinerja guru yang tinggi perlu ditingkatkan kompensasi kerja dan disiplin kerjanya.

2. Kiswanti, (2005) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri dalam Jurnal Akademia volume VII No. 04/ Th. IV / Juli 2005. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah: (a) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri sub Rayon 04 Pontianak tinggi yaitu mencapai prosentase 80,10%; (b) iklim sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri sub Rayon 04 Pontianak sebesar 66,59%; (c) gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama –sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri sub Rayon 04 Pontianak sebesar 80,10%.
3. Jamaluddin (2013) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasi dan Supervisi Terhadap Kinerja Guru”. Salah satu fungsi manajerial yang dilakukan oleh kepala sekolah adaah fungsi pengawasan atau juga disebut

fungsi pengendalian. Kegiatan pengawasan patut dilaksanakan oleh Kepala Sekolah karena hal itu merupakan salah satu fungsi atau proses manajemen yang wajib diimplementasikan secara nyata di sekolah. Sesuai dengan hakikatnya, kegiatan pengawasan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah merupakan kegiatan balikan untuk mengidentifikasi secara jelas apakah hasil yang dicapai konsisten atau tidak konsisten dengan hasil yang diharapkan dalam rencana serta penyimpangan yang terjadi di dalam pelaksanaan suatu program sekolah. Nampak disini bahwa ada kegiatan operasional yang terkandung dalam hakikat pengawasan tersebut yaitu terdapat upaya peningkatan dan perbaikan kinerja guru.

4. Azizah (2016) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Guru di SMA Al Islam 1 Surakarta”. Hasil penelitian adalah sebagai berikut ini, pertama, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Kedua, H_0 diterima H_a ditolak artinya, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Ketiga, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Maka dapat disimpulkan apabila motivasi kerja tinggi maka akan meningkatkan kinerja guru, begitupun sebaliknya.

Merujuk penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, lebih menekankan pembahasannya pada pengaruh persepsi guru tentang iklim

sekolahmadrasah, gaya kepemimpinan, motivasi berprestasi dan disiplin kerja guru, kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Inti tujuan dari penelitian ini memfokuskan pada variabel iklim sekolah, variabel disiplin kerja dan variabel kinerja guru. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah (a) penelitian pertama membahas adanya hubungan yang positif antara kompensasi kerja dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru, (b) penelitian kedua banyak membahas pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru, (c) penelitian ketiga lebih membahas pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, (d) penelitian keempat menekankan pada pengaruh kompensasi, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen, (e) penelitian kelima lebih menekankan pengaruh iklim sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru.

E. Kerangka Pikir Penelitian

1. Hubungan Iklim Sekolah Dengan Kinerja Guru

Dampak dari iklim sekolah yang kurang baik berimbas dengan hubungan kerja yang kurang baik juga seperti hubungan guru dengan kepala sekolah yang kurang baik, hubungan kurang serasi antara seseorang guru dengan guru, guru dengan siswa, dan interaksi dengan lainnya ikut menyebabkan kinerja guru menjadi buruk.

Variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah keharmonisan hubungan antar guru yang gampang sekali terjadi gesekan. Tidak adanya

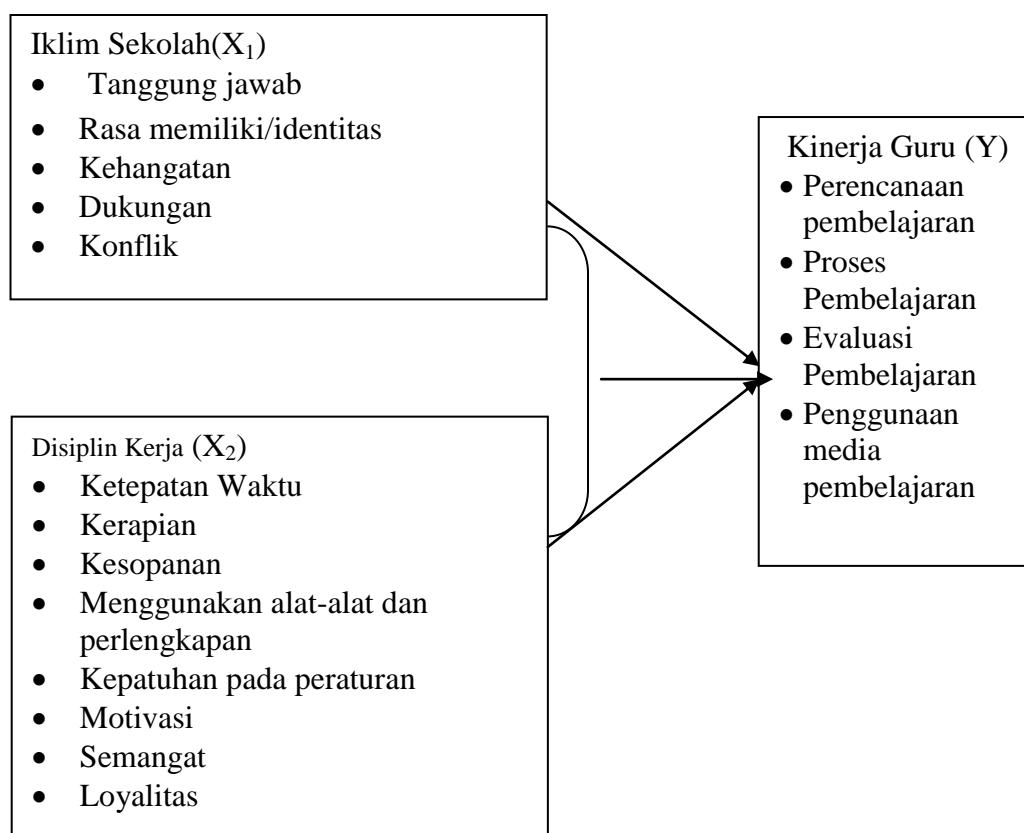
keharmonisan antar guru membuat suasana di sekolah semakin tidak kondusif sehingga berdampak pada pembelajaran siswa yang kurang baik. Maka untuk meningkatkan kinerja guru diciptakan iklim sekolah dengan kondusif sehingga guru merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya.

2. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Guru

Pendidik menjadi bagian dari komponen sistem pendidikan nasional memiliki peran dan tugas yang sangat strategis dalam mencerdaskan generasi bangsa. Sebagai pendidik dituntut memiliki sikap disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang disiplin diartikan sebagai guru yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang guru terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja pendidik bisa meningkat manakala disiplin menjadi hal yang sangat penting dilakukan oleh guru itu. Ketidak disiplin dapat mempengaruhi kinerja guru. Disiplin kerja guru merupakan tindakan seseorang untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Tindakan ini bila dilakukan secara benar dan terus-menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku guru dan akan membantu tercapainya tujuan kerja yang telah ditentukan. Berdasarkan uraian di atas diduga terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Maka semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru adalah saling mengikat.

Teori di atas menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja seorang guru akan semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. penelitian terdahulu yang ada maka kerangka konsep penelitian yang digunakan didalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

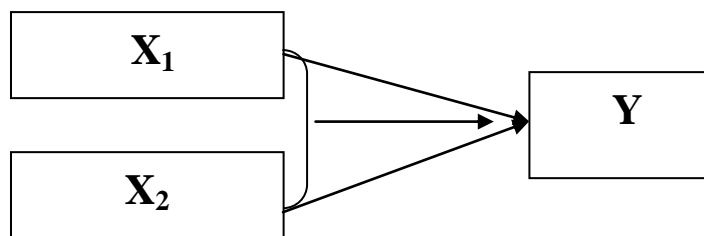
BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, maka penelitian ini menggunakan pola eksplanasi (*level of explanation*) adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. (Sugiyono, 2014: 35). Dengan demikian penelitian ini menjelaskan pengaruh iklim sekolah, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada guru Tsanawiyah di Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif survey yang bertujuan untuk mendeskripsikan fakta-fakta, sifat-sifat, dan hubungan antar fenomena yang diteliti. Dalam pengertian luas metode deskriptif juga menguji hipotesis, membuat prediksi serta mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin diteliti. Diantara jenis-jenis metode deskriptif, metode survei mengambil sampel dari populasi dan mengumpulkan data melalui kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok.



Keterangan :

- X₁ = Iklim organisasi
- X₂ = Disiplin Kerja
- Y = Kinerja Guru

B. Populasi, Sampel dan *Sampling*

1. Populasi

Sugiyono (2014: 61) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Tsanawiyah di wilayah Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus sebanyak 200 guru dari 7 Madrasah Tsanawiyah.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, dengan kata lain sampel terdiri dari sejumlah satuan yang merupakan bagian dari keseluruhan anggota populasi.

Penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk pengambilan ukuran sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

di mana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi.

Berdasarkan rumus di atas, maka sampel yang diambil adalah 133 guru berdasarkan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{200}{1 + 200(0,05)^2}$$

$$n = \frac{200}{1 + 0,5}$$

$$n = \frac{200}{1,5} = 133,33 \text{ dibulatkan menjadi } 133$$

3. *Sampling*

Berkaitan dengan jumlah populasi yang relatif banyak, maka penelitian menggunakan sampel dari populasi untuk dianalisis. Jumlah sampel yang dipilih sebanyak 133 guru selanjutnya digunakan *Proporsional Random Sampling* untuk menentukan responden sebagai sampel penelitian.

No	Nama Madrasah	Jumlah Guru	Persentase	Jumlah Proporsi sampel	Jumlah Sampel
1	Mts NU Al Falah	30	$\frac{30}{200} \times 100 = 15\%$	$15\% \times 133$	20
2	Mts Hasyim Asy'ari	35	$\frac{35}{200} \times 100 = 17,5\%$	$17,5\% \times 133$	23
3	Mts NU Ihayul Ulum	30	$\frac{30}{200} \times 100 = 15\%$	$15\% \times 133$	20
4	Mts NU Miftahul Huda	30	$\frac{30}{200} \times 100 = 15\%$	$15\% \times 133$	20
5	Mts Nurul Ulum	30	$\frac{30}{200} \times 100 = 15\%$	$15\% \times 133$	20
6	Mts Roudlotut Tolibin	25	$\frac{25}{200} \times 100 = 12,5\%$	$12,5\% \times 133$	17
7	Mts Wahid Hasym	20	$\frac{20}{200} \times 100 = 10\%$	$10\% \times 133$	13
	Jumlah	200			133

Sumber : Data seklolah MTS Depag Kudus

C. Variabel dan Indikator

Variabel dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi dua variabel yaitu:

- 1) Variabel bebas atau independent adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah iklim sekolah, dan disiplin kerja.
- 2) Variabel terikat atau dependent adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, (Sugiyono, 2014: 4). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru.

1. Definisi Konseptual Variabel

Definisi konseptual dan dimensi dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a) Iklim Sekolah

Secara konseptual iklim sekolah merupakan keadaan lingkungan yang dirasakan oleh guru secara relatif, terjadi karena interaksi dengan guru lain yang mempengaruhi sikap dan kepribadiannya untuk mencapai tujuan sekolah. Iklim sekolah dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam sebuah organisasi. Guru merasa nyaman dan tidak dalam lingkungan sekolah sangat dipengaruhi oleh keadaan iklim sekolah yang terjadi pada saat itu.

Ada dua faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi: (a) sikap, nilai, norma dan perilaku, (b) kepribadian dan pengalaman, (c) tanggung jawab, (d) hubungan personal. Sedangkan faktor eksternal yaitu : (a) kepala sekolah, (b) lingkungan sosial organisasi, (c) tingkat perekonomian.

b) Disiplin Kerja

Secara konseptual, disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang yang dengan kesadaran untuk patuh dan taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan apabila melanggar akan dikenakan sanksi.

Dimensi disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melakukan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku.
- 2) Adanya perilaku yang terkendali.
- 3) Adanya ketaatan.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seorang guru dapat dilihat dari:

- 1) Kepatuhan guru terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- 2) Bekerja sesuai prosedur yang ada.
- 3) Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik.

c) Kinerja Guru

Secara konseptual, kinerja guru adalah prestasi atau hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas pendidik yang sedang diembannya untuk mencapai target pendidikan di sekolah. Baik dan buruknya target pendidikan sangat dipengaruhi dengan kinerja guru.

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dan indikator dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a) Iklim Sekolah

Iklim Sekolah adalah persepsi tentang sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Jekulo dalam mengerjakan aktifitas atau tugas dalam bekerja. Indikator untuk mengukur iklim sekolah sekolah meliputi : (a) tanggung jawab, (b) identitas atau rasa memiliki, (c) kehangatan suasana kerja, (d) dukungan teman sekerja, (e) pengelolaan konflik, (f) pemberian penghargaan, (g) adanya komitmen.

b) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah ketaatan atau kepatuhan seseorang terhadap peraturan yang berlaku dalam bekerja. Umumnya disiplin ini dapat dilihat dari indikator seperti : guru datang ketempat kerja tepat waktu, berpakaian rapih, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian sebagaimana mestinya seorang guru, dan guru mempergunakan alat-alat perlengkapan sesuai dengan ketentuan. Disamping itu diiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ketaatan atau kepatuhan seorang guru di sekolah terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam melaksanakan tugas-tugas di sekolah, yang diukur dengan indikator ketepatan waktu, kesadaran dalam bekerja, kepatuhan pada peraturan.

c) Kinerja guru

Kinerja guru dalam penelitian ini diartikan sebagai kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gambaran variabel ini diperoleh berdasarkan 3 dimensi variabel yang meliputi merencanakan pembelajaran, implementasi pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran.

Adapun indikator dari variabel kinerja guru adalah: Penyiapan dan penyelesaian tugas-tugas keadministrasian yang dilakukan guru mulai dari sebelum dimulainya pembelajaran, saat pembelajaran berlangsung hingga pada penilaian dan pengembangan diri di masyarakat, seperti : (1) menyusun RPP, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran, (4) mampu menggunakan media pembelajaran.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur baik fenomena/gejala alam maupun sosial yang diteliti, dan berfungsi sebagai representasi dari variabel-variabel yang dipakai dalam suatu penelitian. Dalam instrumen penelitian pengumpulan data dilakukan dengan alat bantu kuesioner. Kuesioner tersebut menggunakan pertanyaan tertutup (*closed-ended questions*), artinya responden tinggal memilih dari daftar jawaban yang sudah

disediakan agar mengurangi kesalahpahaman menjawab dan lebih mudah serta lebih cepat untuk memprosesnya.

Kuesioner ini untuk mengukur variabel-variabel yang akan di teliti dengan menggunakan skala Likert atau yang sering disebut *summated-rating scale*. Skala ini sudah terbukti karena memberikan kesempatan kepada responden untuk mengekspresikan perasaan mereka. Jawaban setiap kuesioner yang menggunakan skala Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1, Tidak Setuju (TS) bernilai 2, Ragu-ragu (R) bernilai 3, Setuju (S) bernilai 4, dan Sangat Setuju (SS) bernilai 5. Adapun kisi-kisi instrumen sebagai berikut:

Tabel 3.3. Kisi-Kisi instrument

Variabel	Aspek	Indikator	Jumlah Pertanyaan	Nomor Kuesioner
Iklim Sekolah	1. Tanggung jawab	a.Mengajar dengan sepenuh hati b.Mengajar siswa dengan serius	5	1-5
	2. Rasa memiliki/identitas	a.Terhadap Sekolah b.Terhadap profesi sebagai guru	5	6-10
	3. Kehangatan	a.Berperilaku baik terhadap antar pendidik b.Berperilaku baik terhadap siswa	4	11-14
	4. Dukungan	a.Dari lingkungan sekolah a.Dari komite sekolah	5	15-18
	5. Konflik	a.Guru dengan atasan b.Guru dengan guru c.Guru dengan siswa	5	19-24
Disiplin Kerja	1. Ketepatan Waktu	a.Ketepatan waktu dalam mengajar b.Ketepatan waktu dalam pulang	4	1-4
	2. Kerapian	a.Kerapian dalam administrasi b.Kerapian dalam berpakaian	4	5-8
	3. Kesopanan	a.Kesopanan berkomunikasi dengan guru b.Kesopanan berkomunikasi dengan siswa	4	9-12
	4. Alat-alat peraga sekloah	a.Pendidik mengajar dengan alat peraga b.Pendidik selalu menyiapkan alat peraga	4	13-16
	5. Kepatuhan Peraturan	pada a.Pendidik patuh pada peraturan Kepsek b.Pendidik patuh pada hasil rapat	4	17-20

		dinas		
	6. Motivasi	a. Pendidik memotivasi diri untuk giat mengajar b. Pendidik memotivasi para siswa	4	21-24
	7. Semangat	a. Pendidik melaksanakan tugas dengan semangat b. Pendidik semangat melaksanakan program sekolah	4	25-28
	8. Loyalitas	a. Pendidik loyal terhadap program sekolah b. Pendidik loyal terhadap tempat tugasnya	4	29-30
	1. Perencanaan pembelajaran	a. Pendidik membuat RPP berdasarkan kurikulum b. Pendidik selalu membuat silabus	5	1-5
	2. Penguasaan materi	a. pendidik menguasai materi b. Pendidik menerangkan dengan sangat jelas	4	6-9
Kinerja guru	3. Proses Pembelajaran	a. Pendidik melaksanakan pembelajaran sesuai perencanaan b. Pendidik mengajar dengan tujuan pembelajaran	7	10-17
	4. Evaluasi Pembelajaran	a. Pendidik melaksanakan ulangan harian secara terprogram b. Pendidik melaporkan hasil ulangan setelah pemeriksaan selesai	7	18-25
	5. Penggunaan media pembelajaran	a. Pendidik mengajar dengan media pembelajaran b. Pendidik menyiapkan media pembelajaran sebelum mengajar	7	26-30

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Agar instrumen yang dipakai dalam penelitian ini dapat berfungsi dengan baik sebagaimana yang diharapkan, maka instrumen tersebut perlu diuji validitas dan reliabilitasnya.

b. Uji validitas instrumen

Sugiyono (2014: 348) menyatakan hasil penelitian yang *valid* bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat

digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Tinggi-rendahnya koefisien validitas menggambarkan kemampuan mengungkap data atau informasi dari variabel tersebut.

Teknik pengujiannya menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *pearson* dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Caranya dengan mengkorelasikan antara skor *item* pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan bantuan melalui program SPSS. Dengan kriteria apabila probabilitas kurang dari 0,05 atau apabila nilai *total pearson correlation* $> 0,283$, maka *item* tersebut *valid* (Arikunto, 2013: 213).

Cara mengukur validitas dengan rumus product moment angka kasar sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- N = jumlah responden
- $\sum X$ = jumlah skor variabel X
- $\sum Y$ = jumlah skor variabel Y
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor variabel X
- $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor variabel Y
- $\sum XY$ = jumlah hasil kali skor variabel X dan Y

Dengan angka kasar relatif lebih mudah dan akan dapat menghindari angka pecahan. Sedangkan mengenai perhitungan korelasinya berdasarkan ketentuan bahwa jika $r_{xy} \geq r_{table}$ signifikansi 5% berarti butir soal dinyatakan valid. Sebaliknya jika $r_{xy} < r_{table}$ maka butir soal tidak valid sekaligus tidak memiliki

persyaratan. Pengujian validitas dalam penelitian ini selanjutnya menggunakan program SPSS.

Uji coba validitas instrumen dilakukan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data, merupakan instrumen andal dan memiliki kemungkinan memperoleh data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Jumlah sampel uji coba instrumen dalam penelitian ini sebanyak 30 orang diambil dari dua Madrasah Tsanawiyah, yaitu Mts Negeri 2 Kudus, Mts Mifathuttholibin Kudus. Instrumen angket yang telah dibuat kemudian disebarakan kepada 30 orang guru sebagai responden uji coba, data yang diperoleh dari responden kemudian diuji validitas menggunakan program SPSS.

Cara mengetahui validitas butir pertanyaan angket adalah dengan membandingkan nilai r hitung (*pearson correlation*) dan Sig (*2-tailed*) dari masing-masing butir pertanyaan dengan taraf signifikan (α) = 5 %. Berdasarkan nilai α = 5 % dan $df = n-2 = 30-2 = 28$, diperoleh nilai r tabel = 0,361. Jika nilai r hitung > r tabel atau Sig(2-tailed) lebih kecil dari taraf signifikansi 5% maka butir pertanyaan dalam angket adalah valid. Hasil analisis validitas angket diperoleh nilai validitas untuk masing masing item sesuai tabel berikut.

Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Sekolah

Item	Nilai Uji	Nilai r	Keterangan
Nomor 1	0.431	0,361	Valid
Nomor 2	0.461	0,361	Valid
Nomor 3	0.442	0,361	Valid
Nomor 4	0.574	0,361	Valid
Nomor 5	0.553	0,361	Valid
Nomor 6	0.540	0,361	Valid
Nomor 7	0.566	0,361	Valid
Nomor 8	0.605	0,361	Valid
Nomor 9	0.644	0,361	Valid
Nomor 10	0.574	0,361	Valid
Nomor 11	0.615	0,361	Valid
Nomor 12	0.558	0,361	Valid
Nomor 13	0.546	0,361	Valid
Nomor 14	0.491	0,361	Valid
Nomor 15	0.607	0,361	Valid
Nomor 16	0.672	0,361	Valid
Nomor 17	0.682	0,361	Valid
Nomor 18	0.694	0,361	Valid
Nomor 19	0.439	0,361	Valid
Nomor 20	0.480	0,361	Valid
Nomor 21	0.642	0,361	Valid
Nomor 22	0.596	0,361	Valid
Nomor 23	0.589	0,361	Valid
Nomor 24	0.420	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji coba instrumen (angket) dari variabel iklim sekolah di atas, semua item angket valid selanjutnya diuji reliabilitasnya sebelum digunakan untuk penelitian.

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item	Nilai Uji	Nilai r	Keterangan
Nomor 1	0.667	0,361	Valid
Nomor 2	0.715	0,361	Valid
Nomor 3	0.671	0,361	Valid
Nomor 4	0.480	0,361	Valid
Nomor 5	0.677	0,361	Valid
Nomor 6	0.662	0,361	Valid
Nomor 7	0.773	0,361	Valid
Nomor 8	0.671	0,361	Valid
Nomor 9	0.570	0,361	Valid
Nomor 10	0.512	0,361	Valid
Nomor 11	0.688	0,361	Valid
Nomor 12	0.802	0,361	Valid
Nomor 13	0.739	0,361	Valid
Nomor 14	0.440	0,361	Valid
Nomor 15	0.573	0,361	Valid
Nomor 16	0.592	0,361	Valid
Nomor 17	0.698	0,361	Valid
Nomor 18	0.742	0,361	Valid
Nomor 19	0.592	0,361	Valid
Nomor 20	0.680	0,361	Valid
Nomor 21	0.430	0,361	Valid
Nomor 22	0.494	0,361	Valid
Nomor 23	0.675	0,361	Valid
Nomor 24	0.350	0,361	Tidak Valid
Nomor 25	0.612	0,361	Valid
Nomor 26	0.637	0,361	Valid
Nomor 27	0.661	0,361	Valid
Nomor 28	0.775	0,361	Valid
Nomor 29	0.741	0,361	Valid
Nomor 30	0.469	0,361	Valid
Nomor 31	0.544	0,361	Valid
Nomor 32	0.333	0,361	Tidak Valid

Berdasarkan hasil uji coba instrumen (angket) dari variabel disiplin kerja di atas, terdapat dua item angket yang tidak valid yaitu pada nomor: 24 dan 32. Selanjutnya item-item tersebut tidak digunakan untuk instrumen penelitian. Item yang valid selanjutnya diuji reliabilitasnya sebelum digunakan untuk penelitian.

Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Item	Nilai Uji	Nilai r	Keterangan
Nomor 1	0.643	0,361	Valid
Nomor 2	0.626	0,361	Valid
Nomor 3	0.591	0,361	Valid
Nomor 4	0.611	0,361	Valid
Nomor 5	0.743	0,361	Valid
Nomor 6	0.736	0,361	Valid
Nomor 7	0.665	0,361	Valid
Nomor 8	0.526	0,361	Valid
Nomor 9	0.690	0,361	Valid
Nomor 10	0.489	0,361	Valid
Nomor 11	0.784	0,361	Valid
Nomor 12	0.420	0,361	Valid
Nomor13	0.450	0,361	Valid
Nomor 14	0.453	0,361	Valid
Nomor 15	0.690	0,361	Valid
Nomor 16	0.510	0,361	Valid
Nomor 17	0.701	0,361	Valid
Nomor 18	0.601	0,361	Valid
Nomor 19	0.541	0,361	Valid
Nomor 20	0.612	0,361	Valid
Nomor 21	0.421	0,361	Valid
Nomor 22	0.458	0,361	Valid
Nomor 23	0.651	0,361	Valid
Nomor 24	0.601	0,361	Valid
Nomor 25	0.702	0,361	Valid
Nomor 26	0.614	0,361	Valid
Nomor 27	0.541	0,361	Valid
Nomor 28	0.490	0,361	Valid
Nomor 29	0,580	0,361	Valid
Nomor 30	0,670	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji coba instrumen (angket) dari variabel kinerja guru di atas, semuanya valid. Item yang valid selanjutnya diuji reliabilitasnya sebelum digunakan untuk penelitian.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Suatu instrumen pengumpulan data dikatakan reliabel jika mampu digunakan untuk mengukur suatu variabel secara berulang kali dapat menghasilkan informasi atau data yang sama atau sedikit sekali bervariasi. Dengan kata lain instrumen harus reliabel mengandung arti bahwa instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2013:222). Teknik uji dengan menggunakan koefisien *alpha cronbach*, dengan taraf nyata 5%, hal ini perhitungannya juga menggunakan bantuan program SPSS. Dengan kriteria Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau apabila nilai *alpha cronbach* > 0,6, maka item tersebut dinyatakan reliabel.

Pengukuran reliabilitas tersebut dilakukan menggunakan rumus:

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{ii} = koefisien reliabilitas instrument

k = banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Kriteria besarnya koefisien reliabilitas menurut Suharsimi arikunto (2006: 276) adalah:

$0,80 < r_{11} \leq 1,00$	reliabilitas sangat tinggi
$0,60 < r_{11} \leq 0,80$	reliabilitas tinggi
$0,40 < r_{11} \leq 0,60$	reliabilitas cukup
$0,20 < r_{11} \leq 0,40$	reliabilitas rendah
$0,00 < r_{11} \leq 0,20$	reliabilitas sangat rendah.

Dikatakan reliabilitas jika antara korelasi yang diperoleh $> r_{\text{tabel}}$ taraf signifikan 5%.Dikatakan tidak realibel jika angka korelasi $< r_{\text{tabel}}$ pengujian. Reliabilitas dalm penelitian ini menggunakan program *SPSS for Windows 19.0*.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.7. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai ambang	Hasil	Keterangan
1	Iklim Sekolah	0,6	0,934	Reliable
2	Disiplin kerja	0,6	0,904	Reliable
3	Kinerja Guru	0,6	0,919	Reliable

3. Ujiasumsi klasik

Dalam menggunakan teknik analisis regresi berganda, perlu menguji asumsi terhadap datanya yaitu:

a) Uji normalitas

Uji normalitas distribusi data dengan menguji residual-residual untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal.Untuk menguji normalitas data dalam sampel adalah distribusi normal atau tidak perhitungan dengan menggunakan metode uji chi kuadrat.

Rumus uji chi kuadrat sebagai berikut:

$$x_2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan:

O_i : frekuensi pengamatan

E_i : frekuensi yang diharapkan

Jika X^2 data SX^2 tabel dengan taraf signifikan si 5 % berarti sampel penelitian berasal dari populasi yang normal.Apabilaketiga asumsi terhadap data tersebut

terpenuhi, maka kesimpulan analisisnya dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Sebaliknya jika salah satu asumsinya tak terpenuhi, maka kesimpulan analisisnya hanya berlaku pada sampel penelitian (*non-parametrik*).

b) Uji linearitas data

Untuk menentukan apakah masing-masing variabel bebas sebagai predictor mempunyai hubungan linieritas atau tidak dengan variabel terikat uji chi kuadrat untuk menentukan model analisis regresi linier, pada taraf signifikan 5 % dengan db= 1 lawan N-K-1 dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{\text{reg}} = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Dimana:

F_{reg} = nilai F untuk garis regresi

N = Jumlah kasus

m = Jumlah prediktor

R = Koefisien korelasi

Jika hasil perbandingan menunjukkan bahwa harga F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} adalah korelasinya linier dan sebaliknya jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka korelasinya tidak linier.

c) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan adanya korelasi linier yang sempurna diantara variabel-variabel independen dalam model. Konsekuensinya apabila model regresi mengandung multikolinieritas adalah kesalahan standar estimasi akan cenderung meningkat dengan bertambahnya variabel independen. Akibatnya, model regresi yang diperoleh tidak sah (*valid*) untuk menaksir variabel independen.

Dengan program SPSS, dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi Multikolinieritas terhadap data yang di uji.

E. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Tunggal

Analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear tunggal untuk melihat sejauh mana pengaruh masing-masing variabel X terhadap Y, dengan menggunakan rumus yang disadur dari buku Ridwan dan Akdom (2007 : 247), dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b (X) + e$$

di mana :

Y = Variabel Y

X = Variabel X

a = Konstanta

b = Koefisien regresi.

e = Standar error

2. Analisis Regresi Berganda

Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dimana variabel bebas atau independen pada penelitian ini adalah iklim organisasi dan disiplin kerja. Rumus persamaan regresi berganda yang digunakan adalah:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = kinerja guru

b1 = Koefisien regresi variabel independen

X1 = iklim organisasi
X2 = disiplin kerja
 ε = Residual (sisa)

F. Uji Hipotesis

1. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersamaan (simultan) terhadap variabel terikat, digunakan uji F. Apabila nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau $F_{hit} \leq F_{tab}$, maka dinyatakan signifikan yang berarti secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya bila signifikansi F lebih besar dari 5% atau $F_{hit} \geq F_{tab}$, berarti secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan Uji t. Apabila nilai signifikansi t lebih kecil dari 5% atau $t_{hit} \leq t_{tab}$ maka dinyatakan signifikan yang berarti secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya bila signifikansi t lebih besar dari 5 % atau $t_{hit} \geq t_{tab}$, maka secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

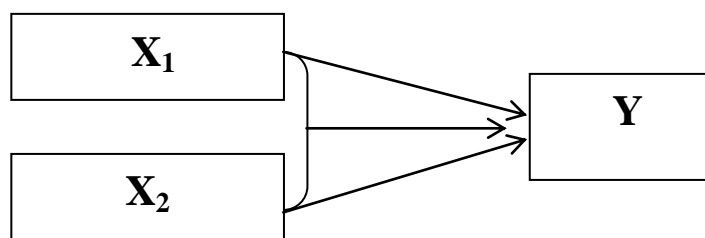
3. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang dominan, diketahui dari *standardized* koefisien hasil regresi linier berganda antara variabel bebas terhadap variabel terikat atau hasil kuadrat korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel yang memiliki kuadrat korelasi tertinggi adalah variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat.

G. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey kausalitas pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini dilakukan untuk mencari jawaban mengenai apakah suatu variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat. Peneliti melakukan survey terhadap tanggapan responden tentang pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Penelitian survey kausalitas bertujuan menguji pengaruh antar variabel, pengaruh variabel mengacu pada kecenderungan bahwa variasi suatu variabel diikuti variasi variabel yang lain, dengan demikian dalam rancangan penelitian ini peneliti melibatkan minimal dua variabel.

Dari desain penelitian yang telah diuraikan di atas maka hubungan variabel dapat ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 2. Desain Penelitian

Keterangan:

- X₁ = Iklim organisasi
- X₂ = Disiplin kerja
- Y = Kinerja guru

H. Hipotesis Statistik

Berdasarkan kerangka pikir penelitian yang telah diungkapkan pada uraian sebelumnya, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan:

1. Terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja guru.

Hipotesis statistiknya adalah:

$$H_0: \rho_{y_1} = 0 \quad (\text{tidak ada pengaruh } X_1 \text{ terhadap } Y)$$

$$H_1: \rho_{y_1} \neq 0 \quad (\text{ada pengaruh } X_1 \text{ terhadap } Y)$$

2. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Hipotesis statistiknya adalah:

$$H_0: \rho_{y_2} = 0 \quad (\text{tidak ada pengaruh } X_2 \text{ terhadap } Y)$$

$$H_1: \rho_{y_2} \neq 0 \quad (\text{ada pengaruh } X_2 \text{ terhadap } Y)$$

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi dan disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Hipotesis statistiknya adalah:

$$H_0: \rho_{y_{12}} = 0 \quad (\text{tidak ada pengaruh } X_{12} \text{ terhadap } Y)$$

$$H_1: \rho_{y_{12}} \neq 0 \quad (\text{ada pengaruh } X_{12} \text{ terhadap } Y)$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Data hasil penelitian disajikan dalam bentuk deskripsi data semua variabel yang meliputi iklim sekolah sebagai variabel X_1 , disiplin kerja sebagai variabel X_2 , dan kinerja guru sebagai variabel Y . Data hasil penelitian yang diperoleh dari 133 responden untuk semua variabel penelitian dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Kinerja Guru

Data persepsi responden tentang kinerja guru diperoleh dari angket responden sebanyak 133 guru pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.2. Daftar statistik Diskripsi Variabel Kinerja Guru

<i>Kinerja Guru</i>	
Mean	125.9548872
Standard Error	0.561024746
Median	126
Mode	127
Standard Deviation	6.470052997
Sample Variance	41.86158578
Kurtosis	-0.148360027
Skewness	0.245295072
Range	31
Minimum	112
Maximum	142
Sum	16752
Count	133

Sumber: Hasil primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.1, diperoleh skor tertinggi 142, skor terendah 112, mean 126, median 126, mode 127, dan standar deviasi 41,8. Kategori untuk

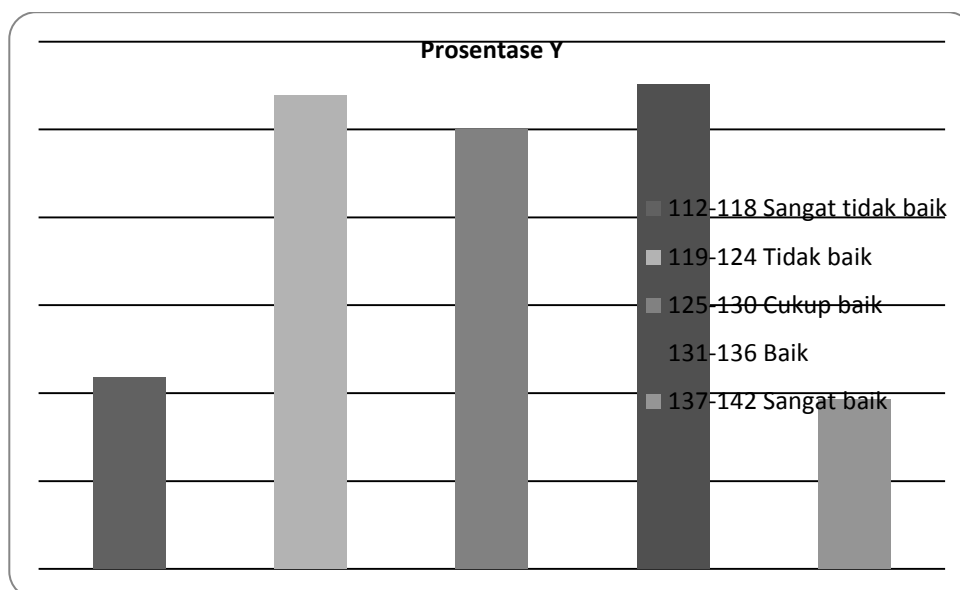
mengetahui persepsi responden tentang kinerja guru yaitu: sangat tidak baik, tidak baik, cukup baik, baik, dan sangat baik, dapat dilihat pada Tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.3.Kategori Persepsi Kinerja Guru (Y)

Skor	Katagori	Frekuensi	Prosentase
112-118	Sangat tidak baik	17	10,90
119-124	Tidak baik	42	26,92
125-130	Cukup baik	39	25,00
131-136	Baik	43	27,56
137-142	Sangat baik	15	9,62

Sumber: Hasil Primer yang diolah

Pada Tabel 4.3.diatas dapatdiketahui bahwa persepsi responden tentang kinerja guru adalah cukup baik. Tabel 4.3 dapat disajikan dalam bentuk diagram batang dibawah ini:



Sumber: Hasil Primer yang diolah

Gambar 3. Diagram Batang Persepsi Kinerja Guru

Data analisis faktor dimensi pada variabel kinerja guru yang diperoleh dari angket responden terlihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.4. Tabel Analisis Faktor Dimensi variabel Kinerja Guru

Communalities		
	Initial	Extraction
Y1	1,000	,739
Y2	1,000	,675
Y3	1,000	,710

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dari ketiga dimensi variabel kerja guru diperoleh nilai analisis faktor untuk dimensi perencanaan pembelajaran (Y_1) sebesar 0,739; dimensi proses pembelajaran (Y_2) sebesar 0,675; dan dimensi evaluasi (Y_3) sebesar 0,710.

2. Iklim Sekolah

Data persepsi responden tentang variabel Iklim sekolah diperoleh melalui angket dengan responden sebanyak 133 orang pada Tabel 4.3, berikut:

Tabel 4.5. Daftar Statistik Deskriptif Variabel Iklim Sekolah

<i>Iklim Sekolah</i>	
Mean	103.9022556
Standard Error	0.560415237
Median	103
Mode	101
Standard Deviation	6.463023804
Sample Variance	41.77067669
Kurtosis	-0.365716825
Skewness	0.532370415
Range	27
Minimum	93
Maximum	120
Sum	13819
Count	133

Sumber: Hasil Primer yang diolah

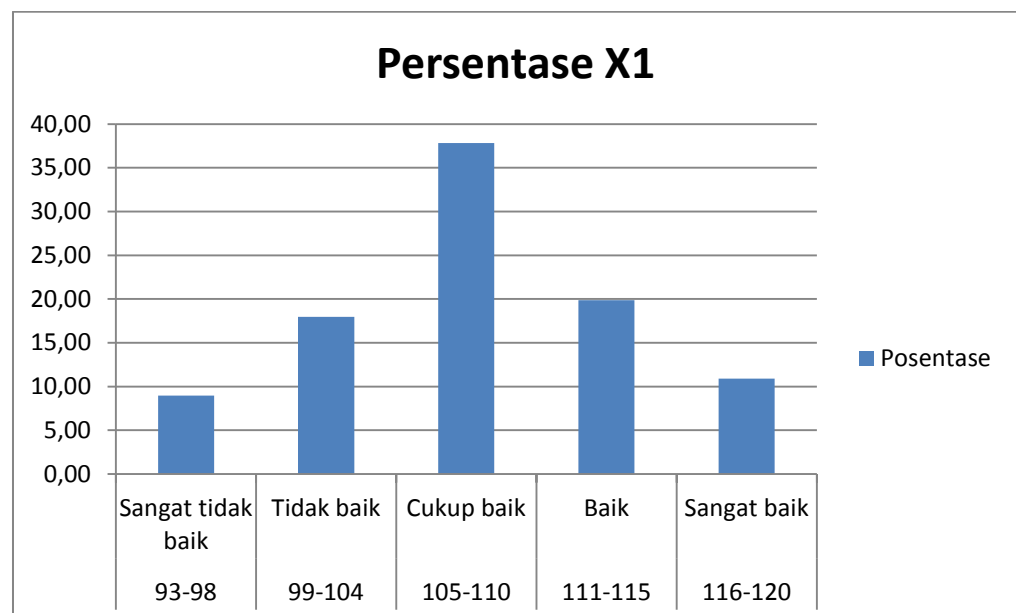
Berdasarkan Tabel 4.5 diperoleh skor tertinggi 120, skor terendah 93, mean 103,9, median 103, mode 101, dan standar deviasi 6,47. Kategori untuk mengetahui persepsi responden tentang iklim sekolah yaitu: sangat tidak baik, tidak baik, cukup baik, baik, dan sangat baik, dapat dilihat pada Tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.6. Kategori Persepsi Iklim Sekolah

93-98	Sangat tidak baik	11	8,97
99-104	Tidak baik	25	17,95
105-110	Cukup baik	55	37,82
111-115	Baik	29	19,87
116-120	Sangat baik	14	10,90

Sumber: Hasil Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas diketahui persepsi responden tentang iklim sekolah adalah kategori tidak baik. Data diatas dapat disajikan dalam bentuk diagram batang sebagai berikut:



Sumber: Hasil Primer yang diolah

Gambar 4. Diagram Batang Persepsi iklim sekolah

Data analisis faktor dimensi pada variabel iklim sekolah yang diperoleh dari angket terlihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.7. Tabel Analisis Faktor Dimensi Variabel Iklim Sekolah

Communalities		
	Initial	Extraction
X1.1	1,000	,695
X1.2	1,000	,691
X1.3	1,000	,966
X1.4	1,000	,372
X1.5	1,000	,651
X1.6	1,000	,936
X1.7	1,000	,701

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dari ketujuh dimensi pada variabel iklim sekolah diperoleh nilai analisis faktor untuk tanggung jawab ($X_{1.1}$) sebesar 0,695; rasa memiliki ($X_{1.2}$) sebesar 0,91; kehangatan ($X_{1.3}$) sebesar 0,966; dukungan ($X_{1.4}$) sebesar 0,372; konflik ($X_{1.5}$) sebesar 0,651; penghargaan ($X_{1.6}$) sebesar 0,936; dan komitmen ($X_{1.7}$) sebesar 0,701.

3. Disiplin kerja

Data persepsi responden tentang variabel disiplin kerja diperoleh melalui angket dengan responden sebanyak 133 orang pada Tabel 4.8, berikut:

Tabel 4.8. Daftar Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

<i>Disiplin</i>	
Mean	128.3984962
Standard Error	0.849251466
Median	127
Mode	120
Standard Deviation	9.794045694
Sample Variance	95.92333105
Kurtosis	-0.912100922
Skewness	0.187721346
Range	43
Minimum	107
Maximum	151
Sum	17077
Count	133

Sumber: Hasil Primer yang diolah

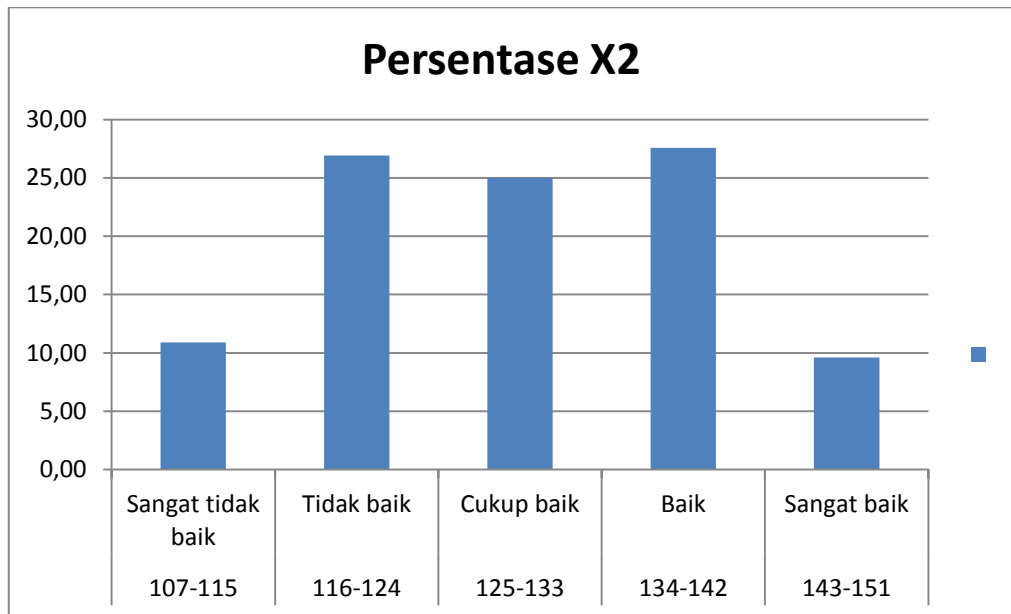
Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 133 responden yang masuk diperoleh skor tertinggi 151, skor terendah 107, mean 128,39, median 127, mode 120, standar deviasi 9,79. Kategori untuk mengetahui persepsi responden tentang disiplin kerja yaitu: sangat tidak baik, tidak baik, cukup baik, baik, dan sangat baik,

Tabel 4.9. Kategori Persepsi Disiplin Kerja

Skor	Kategori	Frekuensi	Prosentase
107-115	Sangat tidak baik	11	10,90
116-124	Tidak baik	43	26,92
125-133	Cukup baik	44	25,00
134-142	Baik	45	27,56
143-151	Sangat baik	13	9,62

Sumber: Hasil Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas diketahui persepsi responden disiplin kerja guru adalah tidak baik. Data tersebut dalam bentuk diagram batang sebagai berikut:



Sumber: Hasil Primer yang diolah

Gambar 5. Diagram Batang Persepsi Disiplin Kerja

Data analisis faktor pada variabel disiplin kerja yang diperoleh dari angket responden terlihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.10. Tabel Analisis Faktor Dimensi Variabel Disiplin Kerja

Communalities		
	Initial	Extraction
X2.1	1,000	,634
X2.2	1,000	,727
X2.3	1,000	,600
X2.4	1,000	,319
X2.5	1,000	,532
X2.6	1,000	,673
X2.7	1,000	,687
X2.8	1,000	,625

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dari kedelapan dimensi pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai analisis faktor untuk ketepatan waktu ($X_{2.1}$) sebesar 0,634; kerapian ($X_{2.2}$) sebesar 0,727; kesopanan ($X_{2.3}$) sebesar 0,600; menggunakan alat-alat media ($X_{2.4}$) sebesar 0,319; kepatuhan terhadap peraturan ($X_{2.5}$) sebesar 0,532; motivasi ($X_{2.6}$) sebesar 0,673; semangat ($X_{2.7}$) sebesar 0,687; loyalitas ($X_{2.8}$) sebesar 0,625.

B. Uji Persyaratan Data

Pengujian terhadap data adalah untuk menguji model analisis regresi akan menghasilkan persamaan yang baik, apabila memenuhi pengujian sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik non parametrik Kolmogorof-Smirnov (K-S). Data yang memenuhi uji normalitas adalah data yang memiliki nilai probabilitas Kolmogorof-Smirnov lebih besar dari pada uji penelitian ($\text{Sig.} > 0,05$) (Ghozali, 2011: 163).

Hasil Uji Normalitas dari ketiga variabel terlihat pada Tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4.11. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Iklim_Sekolah	Disiplin_Kerja	Kiner_Guru
N		133	133	133
Normal Parameters ^a	Mean	129.83	129.43	50.76
	Std. Deviation	7.423	9.639	4.602
Most Extreme Differences	Absolute	.098	.073	.104
	Positive	.098	.073	.104
	Negative	-.055	-.073	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		1.220	.914	1.294
Asymp. Sig. (2-tailed)		.102	.373	.070

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Primer yang diolah

Dari tabel 4.11, diketahui bahwa:

- a. Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai K-S pada variabel iklim sekolah (X_1) sebesar 1,220 dengan probabilitas nilai sigifikansinya $0,102 > 0,05$ maka kesimpulannya data untuk variabel iklim sekolah berdistribusi normal.
- b. Nilai K-S pada variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,914 dengan probabilitas nilai sigifikansinya $0,373 > 0,05$ maka kesimpulannya data untuk variabel disiplin kerja berdistribusi normal.
- c. Nilai K-S pada variabel kinerja guru (Y) sebesar 1,294 dengan probabilitas nilai sigifikansinya $0,070 > 0,05$ maka kesimpulannya data untuk variabel kinerja guru berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas tersebut dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada data tabel 4.11. Perhitungan SPSS dengan uji Glesjer dilakukan dengan cara meregresikan antara

variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansin antara veriabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas terlihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 4.12.Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1(Constant)	-4.196	3.395				-1.236
Iklim_Sekolah	.045	.048	.073	.951	.343	.296	3.374
Disiplin_Kerja	.379	.037	.794	10.355	.100	.296	3.374

a. Dependent Variable:
Kiner_Guru

Sumber: Hasil Primer yang diolah

Dalam penelitian ini hasilnya yaitu nilai signifikansi untuk variabel iklim sekolah 0,343 dan disiplin kerja 0,100. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi tidak layak digunakan untuk memprediksi variabel kinerja guru (Y) berdasarkan masukan variabel independen yaitu variabel iklim sekolah (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2).

3. Uji Multikolinieritas

Secara perhitungan hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat dari tampilan *output* berikut:

Tabel 4.13. Perhitungan Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	-4.196	3.395		-1.236	.218		
Iklim_Sekolah	.045	.048	.073	.951	.343	.296	3.374
Disiplin_Kerja	.379	.037	.794	10.355	.000	.296	3.374

a. Dependent Variable: Kiner_Guru

Sumber: Hasil Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.13. menunjukkan nilai toleransi dan VIF masing-masing variabel yaitu: iklim sekolah *Tolerancenya* yaitu 0,296 dengan nilai VIF yaitu 3,374 dan disiplin kerja nilai *Tolerancenya* yaitu 0,296 dengan nilai VIF yaitu 3,374. Nilai tolerance kedua variabel tersebut semuanya lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF kedua variabel tersebut semuanya lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinieritas.

4. Uji Linearitas

Untuk menyatakan bahwa spesifikasi model dalam bentuk fungsi linear adalah dengan uji linearitas melalui uji t secara parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

a. Hasil uji linearitas variabel iklim sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat dalam Tabel 4.14. berikut ini:

Tabel 4.14. Hasil Uji Linieritas variabel (X_1) terhadap variabel (Y)

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Guru * Iklim_Sekolah	Between Groups	(Combined)	2043.862	30	68.129	6.874	.000
		Linearity	1793.605	1	1793.605	180.970	.000
		Deviation from Linearity	250.257	29	8.630	.871	.657
		Within Groups	1238.882	125	9.911		
Total			3282.744	155			

Sumber; Hasil Primer yang diolah

Dari Tabel 4.13 diatas, nilai F hitung 6,874 dengan taraf signifikan (*Linearity*) 0,000 = 0% < 5% dan nilai signifikansi (*Deviation from Linearity*) 0,657 > 0,05 berarti dapat disimpulkan bahwa variabel iklim sekolah dan kinerja guru terdapat hubungan yang linear. Jadi persamaannya linier atau X_1 berpengaruh secara positif terhadap Y.

b. Hasil uji linearitas variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat dalam Tabel 4.15 dibawah ini:

Tabel 4.15. Hasil Uji Linieritas variabel (X_2) terhadap variabel (Y)

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Guru * Disiplin_Kerja	Between Groups	2680.956	39	68.742	13.251	.000
	Linearity	2402.041	1	2402.041	463.015	.000
	Deviation from Linearity	278.915	38	7.340	1.415	.082
	Within Groups	601.788	116	5.188		
	Total	3282.744	155			

Sumber: Hasil Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.15 diatas nilai F hitung 13,251 dengan taraf signifikan 0,000 = 0% < 5% dan nilai signifikansi (*Deviation from Linearity*) 0,082 > 0,05 berarti dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan kinerja guru terdapat hubungan yang linear. Jadi persamaannya linier atau X_2 berpengaruh secara positif terhadap Y. Jadi persamaan adalah linier, atau X_2 berpengaruh positif terhadap Y.

C. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel iklim sekolah (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y). Hasil analisis regresi linier sederhana variabel (X_1) terhadap variabel (Y) dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.16. Hasil Uji Korelasi Variabel (X_1) dengan (Y)

Correlations			
		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	,532**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	133	133
Y	Pearson Correlation	,532**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	133	133

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, nilai koefisien korelasi antara iklim sekolah dengan kinerja guru sebesar 0,532 maka dapat disimpulkan bahwa antara iklim sekolah dengan kinerja guru memiliki hubungan yang kuat yang ditunjukkan dengan nilai korelasi mendekati +1. Nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Tanda positif menunjukkan bahwa korelasi yang terjadi antara iklim sekolah dengan kinerja guru adalah hubungan yang “berbanding lurus” artinya semakin besar nilai iklim sekolah, maka semakin tinggi pula nilai kinerja guru. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan iklim sekolah dengan kinerja guru adalah sangat

kuat, signifikan, dan searah. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis 1 dengan melihat tabel berikut:

Tabel 4.17. Tabel ANOVA Uji Regresi X_1 terhadap Y

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1793.605	1	1793.605	185.486	.000 ^a
	Residual	1489.139	154	9.670		
	Total	3282.744	155			

a. Predictors: (Constant), Iklim_Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumber: Hasil Primer yang diolah

Tabel 4.17 diatas Dari terlihat bahwa $F_{hitung} = 185,486 > F_{tabel} = 3,06$ dengan tingkat signifikansi Probabilitas $0,000 < 0,05$ atau $sig = 0,000 = 0\% < 5\%$ berarti **tolak** H_0 dan **terima** H_A dengan demikian model regresi yang digunakan untuk penelitian ini adalah signifikan, artinya variabel iklim sekolah (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Proses selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel iklim sekolah (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y) yaitu dari nilai koefisien determinasi (R^2) dengan melihat nilai R Square pada Tabel 4.17. *Output Model Summary* dibawah ini:

Tabel. 4.18. Tabel Summary Uji Regresi X_1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.543	3.110

a. Predictors: (Constant), Iklim_Sekolah

Sumber: Hasil Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.18: Model Summary diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi (r) yaitu sebesar 0,739 dan diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar

0,546 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel iklim sekolah (X_1) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y) adalah sebesar 54,3% sedangkan sisanya 45,7 % dipengaruhi oleh variabel yang lain. Selanjutnya dilakukan uji t sesuai tabel berikut:

Tabel 4.19. Coefficeints Regresi X_1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.745	4.376		-1.998	.047
	Iklim_Sekolah	.458	.034	.739	13.619	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumber: Hasil Primer yang diolah

Dari tabel 4.19, dapat diketahui koefisien Constant (a) adalah -8,745 dan iklim sekolah (b_1) adalah 0,458 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis : $\hat{Y} = -8,745 + 0,458 X_1$.

Koefisien b_1 dinamakan koefisien arah regresi, menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X_1 sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b_1 bertanda positif dan penurunan bila b_1 bertanda negatif.

Analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y). Hasil analisis regresi linier sederhana variabel (X_2) terhadap variabel (Y) dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

Tabel. 4.20: Hasil Uji Korelasi Variabel X₂ terhadap Y

		X2	Y
X2	Pearson Correlation	1	,654**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	133	133
Y	Pearson Correlation	,654**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	133	133

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, nilai koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja guru sebesar 0,654 maka dapat disimpulkan bahwa antara disiplin kerja dengan kinerja guru memiliki hubungan yang kuat yang ditunjukkan dengan nilai korelasi mendekati +1. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Tanda positif menunjukkan bahwa korelasi yang terjadi antara disiplin kerja dengan kinerja guru adalah hubungan yang “berbanding lurus” artinya semakin besar nilai disiplin kerja, maka semakin tinggi pula nilai kinerja guru. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru adalah sangat kuat, signifikan, dan searah. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis 2 dengan melihat Tabel berikut:

Tabel 4.21. Tabel ANOVA Uji Regresi X₂ terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2402.041	1	2402.041	420.022	.000 ^a
	Residual	880.702	154	5.719		
	Total	3282.744	155			

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumber: Hasil Primer yang diolah

Dari Tabel 4.21, terlihat bahwa $F_{hitung} = 420,022 > F_{tabel} = 3,06$ dengan tingkat signifikansi Probabilitas $0,000 < 0,05$ atau $sig = 0,000 = 0\% < 5\%$ berarti

tolak H_0 dan **terima** H_A dengan demikian model regresi yang digunakan untuk penelitian ini adalah signifikan, artinya variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y).

Proses selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y) yaitu dari nilai koefisien determinasi (R^2) dengan melihat nilai R Square pada Tabel 4.21. *Output Model Summary* di bawah ini:

Tabel. 4.22: Tabel Summary Uji Regresi X_2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.732	.730	2.391

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja

Sumber: Hasil Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.22, Model Summary diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi (r) yaitu sebesar 0,855 dan diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,732 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y) adalah sebesar 73,2% sedangkan sisanya 26,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya dilakukan uji t sesuai Tabel berikut:

Tabel 4.23. Coefficients Regresi X_2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.105	2.586		-.814	.417
	Disiplin_Kerja	.408	.020	.855	20.494	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumber: Hasil Primer yang diolah

Dari Tabel 4.23, dapat diketahui koefisien Constant (a) adalah -2.105 dan koefisien disiplin kerja (b_2) adalah 0,408 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis : $\hat{Y} = -2.105 + 0,408 X_2$.

Koefisien b_2 dinamakan koefisien arah regresi, menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X_2 sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b_1 bertanda positif dan penurunan bila b_1 bertanda negatif.

b. Analisis Regresi Linier Ganda

Analisis regresi linier ganda untuk mengetahui pengaruh variabel iklim sekolah (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel kinerja guru (Y).

Hasil analisis regresi linier ganda variabel iklim sekolah (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel (Y) dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

Tabel.4.24. Coefficients Regresi X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y

		Correlations		
		Kinerja_Guru	Iklim_Sekolah	Disiplin_Kerja
Pearson Correlation	Kinerja_Guru	1.000	.536	.654
	Iklim_Sekolah	.536	1.000	.567
	Disiplin_Kerja	.654	.567	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Guru	.	.000	.000
	Iklim_Sekolah	.000	.	.000
	Disiplin_Kerja	.000	.000	.
N	Kinerja_Guru	133	133	133
	Iklim_Sekolah	133	133	133
	Disiplin_Kerja	133	133	133

Sumber: Hasil Primer yang diolah

Dari Tabel 4.24, diketahui nilai korelasi antara kinerja guru dengan iklim sekolah (b_1) = 0,536. Karena koefisien mendekati 1, maka dapat disimpulkan

bahwa antara iklim sekolah dengan kinerja guru memiliki hubungan yang kuat. Sedangkan korelasi antara kinerja guru dengan disiplin kerja (b_2) = 0,654. Karena koefisien mendekati 1, maka dapat disimpulkan bahwa antara disiplin kerja dengan kinerja guru memiliki hubungan yang kuat, Angka koefisien positif yang menunjukkan hubungan positif, yaitu jika iklim sekolah meningkat maka kinerja guru juga meningkat, dan jika disiplin guru meningkat maka kinerja guru juga meningkat. Selanjutnya untuk pengujian hipotesis 3 dengan tabel dibawah ini:

Tabel 4.25: Tabel ANOVA Uji Regresi X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2407.220	2	1203.610	210.334	.000 ^a
	Residual	875.523	153	5.722		
	Total	3282.744	155			

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Iklim_Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumber: Hasil Primer yang diolah

Dari Tabel 4.25.terlihat bahwa $F_{hitung} = 210,334 > F_{tabel} = 3,06$ dengan tingkat signifikansi Probabilitas $0,000 < 0,05$ atau $sig = 0,000 = 0\% < 5\%$ berarti **tolak** H_0 dan **terima** H_A dengan demikian model regresi yang digunakan untuk penelitian ini adalah signifikan, artinya variabel iklim sekolah (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y).

Proses untuk mengetahui besarnya pengaruh variable iklim sekolah (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y) yaitu dari nilai koefisien determinasi (R^2) dengan melihat nilai R Square pada Tabel 4.25. *Output Model Summary* di bawah ini:

Tabel 4.26. Tabel Summary Uji Regresi X_1 dan X_2 secara Simultan terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.856 ^a	.733	.730	2.392	1.710

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Iklim_Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumber: Hasil Primer yang diolah

Dari Tabel 4.26 diketahui nilai korelasi (r) = 0,856 dan koefisien determinasi (Adjusted R Square) = 0,730 yang artinya bahwa pengaruh variabel iklim sekolah (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah sebesar 73,0% dan sisanya 27,0% dipengaruhi oleh variabel yang lain. Selanjutnya dilakukan uji t sesuai Tabel berikut:

Tabel 4.27. Coefficients Regresi X_1 dan X_2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.196	3.395		1.236	.218		
Iklim_Sekolah	.145	.048	.373	3.951	.000	.296	3.374
Disiplin_Kerja	.379	.037	.794	10.355	.000	.296	3.374

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumber: Hasil Primer yang diolah

Nilai t_{hitung} variabel iklim sekolah sebesar 0,951 dan disiplin kerja sebesar 10,355. Signifikansi variabel iklim sekolah sebesar 0,343 dan disiplin kerja sebesar 0,000. Nilai t_{tabel} dengan $n = 150$ ($dk = n-2$) sebesar 1,960. Menggunakan nilai t_{tabel} dan batas signifikansi 0,05 maka diketahui t_{hitung} kedua variabel lebih besar dari t_{tabel} dan signifikansi kedua variabel $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan

iklim sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

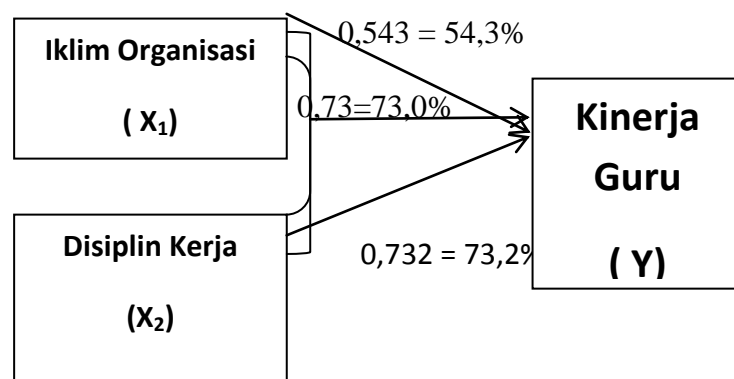
Selanjutnya menentukan persamaan regresi antara variabel iklim sekolah (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y). Berdasarkan Tabel 4.26 di atas diketahui nilai constanta (a) sebesar 1.196 serta koefisien regresi iklim sekolah (b_1) sebesar 0,145 dan disiplin kerja (b_2) sebesar 0,379. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis : $Y = 1,196 + 0,145 X_1 + 0,379 X_2$.

Berdasarkan persamaan di atas diketahui nilai konstantanya sebesar 1,196 maka jika variabel iklim sekolah (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama nilainya 0, maka kinerja guru sebesar 1,196. Koefisien regresi iklim sekolah bernilai positif, yaitu 0,145 artinya setiap kenaikan atau penurunan iklim sekolah setiap satu satuan, maka akan meningkatkan atau menurunkan kinerja guru sebesar 0,145 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja nilainya tetap. Sedangkan koefisien disiplin kerja sebesar 0,379 artinya setiap kenaikan atau penurunan disiplin kerja setiap satu satuan, maka akan meningkatkan atau menurunkan kinerja guru sebesar 0,379 satuan dengan asumsi variabel iklim sekolah nilainya tetap. Nilai positif yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (iklim sekolah dan disiplin kerja) menggambarkan bahwa arah pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja guru) adalah searah.

Dengan demikian temuan penelitian tentang pengaruh iklim sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di kecamatan Jekulo kabupaten kudu secara singkat sebagai berikut:

- 1) Iklim sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 54,3%.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 73,2%.
- 3) Iklim sekolah dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 73,0%.

Gambaran pengaruh variabel iklim sekolah dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru secara bersama-sama dan parsial dapat digambarkan pada gambar 6 berikut ini:



Gambar 6. Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

D. Pembahasan

Berdasarkan persepsi responden yakni guru madrasah tsanawiyah di kecamatan Jekulo kabupaten kudas tentang kinerja guru, diperoleh rata-rata 125,95 dengan kategori cukup baik.

Hasil *analysis factor* untuk variabel kinerja guru diperoleh skor rata-rata yang tertinggi adalah demensi “Perencanaan pembelajaran” sebesar 739. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dilihat dari demensi perencanaan pembelajaran

sudah baik, karena: Guru dapat menyiapkan rencana persiapan pembelajaran dengan baik, Guru mampu membuat prota dan promes dengan baik, Guru sudah membuat silabus dengan baik

Skor rata-rata terendah adalah dimensi “Proses pembelajaran” sebesar 675. Ini menunjukkan bahwa kinerja guru dalam proses pembelajaran masih belum optimal, yaitu sesuai dengan tujuan pembelajaran, pemberian motivasi bagi peserta didik, mengajar dengan metode dan strategi yang sesuai serta melaksanakan prosedur pembelajaran sesuai rencana. Kinerja guru yang cukup baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang cukup baik. Selanjutnya kinerja yang cukup baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi peserta didiknya.

Selain perencanaan pembelajaran, proses pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran, kinerja guru dinilai dalam melaksanakan proses pembelajaran. Proses pembelajaran merupakan bentuk pelaksanaan pembelajaran yang diberikan guru kepada peserta didik. Untuk itu seorang guru harus memiliki strategi, metode dan media pembelajaran yang disesuaikan dengan permasalahan belajar yang dialami siswa.

Ada beberapa variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru, diantaranya iklim sekolah dan disiplin kerja. Dari hasil penelitian yang terkait dengan hal tersebut, maka diperoleh temuan-temuan yang telah disampaikan di atas, yang hasilnya akan kita bahas berikutnya :

1. Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan persepsi responden tentang iklim sekolah, diperoleh rentang skor 99 - 104, dengan jumlah skor 13819 dan skor rata-rata 103,902 yang dalam hal ini termasuk kategori tidak baik.

Dari ketujuh dimensi iklim sekolah dalam penelitian ini yang meliputi: iklim sekolah, rasa memiliki, kehangatan, dukungan, konflik, penghargaan, dan komitmen. Dimensi yang memperoleh nilai terendah adalah “Dukungan” yaitu jumlah skor 93.

Hal ini dapat menjadi perhatian bagi kepala sekolah sebagai supervisor agar dalam menciptakan iklim sekolah di madrasah terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik pendekatan yang tepat agar dalam pelaksanaannya dapat berjalan secara efektif sehingga dapat membantu guru untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Selanjutnya kepala sekolah diharapkan memiliki kehangatan yang baik dalam melaksanakan suatu agenda sebagai tindak lanjut penciptaan iklim madrasah sehingga dapat mencapai tujuan/sasaran yang tepat.

Berdasarkan hasil penelitiannya, Menurut Siagian (2001: 63) menjelaskan iklim sekolah sebagai kondisi kerja yang bersifat fisik dan non fisik dari lingkungan kerja yang turut berpengaruh terhadap perilaku dan yang menjadi faktor motivasional yang perlu mendapat perhatian setiap pemimpin dalam sekolah.

Hal tersebut sejalan dengan Syafrijal (2013) berjudul “Pengaruh Kompensasi, Iklim Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi

Kasus di STIKES Cut Nyak Dhien Langsa” dalam Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 2, Nomor 6, Agustus 2013. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung: (1) kompensasi terhadap kinerja dosen sebesar 0,333; (2) kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,458; (3) iklim sekolah terhadap kinerja dosen sebesar 0,446; (4) iklim sekolah terhadap motivasi kerja sebesar 0,500; (5) motivasi kerja terhadap kinerja dosen sebesar 0,246. Besarnya pengaruh variabel diluar kompensasi dan iklim sekolah terhadap motivasi kerja sebesar 0,483 dan besarnya pengaruh variabel diluar kompensasi dan iklim sekolah terhadap kinerja dosen sebesar 0,249.

Implikasi dari hasil penelitian ini mengharuskan kepala sekolah yang telah melaksanakan kegiatan supervisi dengan baik selama ini perlu dipertahankan bahkan perlu ditingkatkan/dikembangkan upaya-upaya yang memungkinkan untuk semakin meningkatkan kualitas kinerja guru.

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini dengan melalui uji regresi diketahui bahwa pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru sebesar 54,3%. Hal ini membuktikan bahwa pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru khususnya dikecamatan Jekulo kabupaten kudas cukup baik. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa iklim sekolah mampu mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan seluruh guru agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mengelola pembelajaran yang efektif.

Berdasarkan persepsi responden, penelitian terdahulu yang relevan maupun hasil temuan penelitian ini melalui uji regresi, maka dapat dinyatakan bahwa iklim

sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di kecamatan Jekulo kabupaten kodus dapat dibenarkan.

Disiplin kerja yang baik berpengaruh besar terhadap kinerja guru didukung oleh penelitian yang terdahulu Aritonang (2005) berjudul, “Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen” dalam Jurnal Pendidikan Penabur No. 04/ Th.IV/ Juli 2005, Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima dalam arti bahwa terdapat hubungan positif antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Dengan demikian sebagai saran untuk meningkatkan kinerja guru yang tinggi perlu ditingkatkan kompensasi kerja dan disiplin kerjanya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan persepsi responden tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh rentang skor 107-151, dengan jumlah skor 20191,00 dan skor rata-rata 134,43 adalah termasuk kategori baik. Dari delapan dimensi yang diajukan dalam kuesioner yaitu: (a) ketepatan waktu, (b) kerapian, (c) kesopanan, (d) menggunakan alat-alat media pembelajaran, (e) kepatuhan terhadap peraturan, (f) motivasi, (g) semangat, (h) loyalitas. Responden memberikan skor tertinggi untuk dimensi “Kerapian” dan skor terendah pada dimensi “Menggunakan alat-alat media pembelajaran” dengan demikian hendaknya menjadi hal yang utama bagi seluruh guru agar meningkatkan kemampuan guru dalam menggunakan alat media pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Menurut Helmi (1996: 34) menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan sekolah

yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan sekolah. “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu sekolah perusahaan harus ditegakkan dalam suatu sekolah perusahaan, tanpa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan”

Hasil temuan melalui uji regresi bahwa derajat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di kecamatan Jekulo kabupaten kodus sebesar 0,732 atau sebesar 73,2%, sisanya 26,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Nuraini (2012) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta” dalam JRBI. Vol 2. No 2. Th. 2012. Hasil perhitungan dengan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa (1) uji t: uji variabel yaitu Gaya Kepemimpinan (2,568), Motivasi (4,321), dan disiplin kerja (2,959) mempunyai nilai t hitung lebih besar dari tabel 2,027 artinya variable-variabel tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. (2) uji F: dari ketiga variabel tersebut di uji secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,656 > 2,7014$). (3) Uji R^2 : besarnya persentase pada variabel bebas berpengaruh kinerja karyawan yaitu sebesar 0,656 atau 65,6% terletak antara 0,60–0,799, maka dapat diketahui bahwa tingkat korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat adalah kuat.

Berdasarkan persepsi responden, penelitian terdahulu yang relevan, maupun dari hasil temuan melalui uji regresi dalam penelitian ini maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di kecamatan Jekulo kabupaten kudas adalah benar.

3. Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Guru

Derajat pengaruh variabel iklim sekolah (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,73 atau 73,0%. Angka ini menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) secara bersama-sama (simultan) dipengaruhi oleh variabel iklim sekolah (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 73,0% sedangkan sisanya 27% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model persamaan tersebut.

Hal itu sesuai dengan penelitian Kiswanti, (2005) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri dalam Jurnal Akademia volume VII No. 04/ Th. IV / Juli 2005. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah: (a) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri sub Rayon 04 Pontianak tinggi yaitu mencapai prosentase 80,10%; (b) iklim sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri sub Rayon 04 Pontianak sebesar 66,59%; (c) gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama –sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri sub Rayon 04 Pontianak sebesar 80,10%.

Iklim sekolah yang diciptakan oleh kepala sekolah dapat dirumuskan sebagai serangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru dalam bentuk layanan

profesional yang diberikan oleh kepala sekolah guna meningkatkan mutu proses dan hasil belajar mengajardisamping iklim organisai, disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru.

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang yang dengan kesadaran untuk patuh dan taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh sekolah dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan apabila melanggar akan kena sanksi.

Berdasarkan temuan penelitian maupun dari penelitian terdahulu, maka dapat disampaikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di kecamatan Jekulo kabupaten kudas adalah benar.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata skor kinerja guru madrasah tsanawiyah di kecamatan Jekulo kabupaten kudus adalah sebesar 125,9 terletak pada interval kelas 125 - 130 dan termasuk kategori cukup baik. Variabel iklim sekolah diperoleh skor rata-rata 103,9 terletak pada interval 99-104 dan masuk pada kategori tidak baik. Nilai rata-rata skor disiplin kerja sebesar 128,39 terletak pada interval 125 – 133 dan tergolong kategori cukup baik.
2. Iklim sekolah berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru madrasah tsanawiyah di kecamatan Jekulo kabupaten kudus, Artinya setiap peningkatan iklim sekolah akan cenderung diikuti dengan peningkatan kinerja guru madrasah tsanawiyah di kecamatan Jekulo kabupaten kudus. Nilai korelasi (r) sebesar 0,543 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara iklim sekolah dengan kinerja guru.
3. Disiplin kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru madrasah tsanawiyah di kecamatan Jekulo kabupaten kudus, Artinya setiap peningkatan disiplin kerja akan cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja guru madrasah tsanawiyah di kecamatan Jekulo kabupaten kudus. Nilai

korelasi (r) sebesar 0,732 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja guru.

4. Iklim sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru madrasah tsanawiyah di kecamatan Jekulo kabupaten kudus, Artinya semakin baik iklim sekolah dan disiplin kerja, maka akan diikuti peningkatan kinerja guru madrasah tsanawiyah di kecamatan Jekulo kabupaten kudus. Nilai korelasi (r) sebesar 0,73 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara iklim sekolah dan disiplin kerja dengan kinerja guru.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa untuk variabel iklim sekolah, indikator yang memiliki rata-rata skor paling tinggi adalah indikator kehangatan sikap ideal yang menjadi panutan dan berpengaruh. Indikator dengan rata-rata skor terendah adalah indikator dukungan kepala madrasah dapat bertindak sebagai pembimbing dan penasehat. Untuk itu kepala madrasah perlu meningkatkan kemampuannya dalam membimbing para guru. Kepala madrasah hendaknya mampu memberikan bantuan materiil kepada para guru yang berprestasi dan mengirimkan guru untuk mengikuti lomba guru teladan serta memberikaan ucapan selamat kepada guru yang telah melaksanakan tugas dengan sukses. Komunikasi yang baik antara kepala madrasah dan guru akan menciptakan pola hubungan antar pribadi yang baik.

Kepala madrasah secara berkala dapat mengadakan evaluasi dan pembinaan kepada para guru, dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar. Melalui pembinaan dan bimbingan dari kepala madrasah, maka diharapkan para guru dapat meningkatkan kompetensi profesionalnya.

2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa untuk variabel disiplin kerja, indikator yang memiliki rata-rata skor paling tinggi adalah indikator “Kerapian”. Indikator dengan rata-rata skor terendah adalah indikator “Menggunakan alat-alat media”. Hal ini menunjukkan masih kurangnya ketrampilan para guru madrasah dalam menggunakan alat-alat media pembelajaran. Untuk itu kepala madrasah dapat membuat kebijakan terkait dengan ketrampilan penggunaan alat-alat media tersebut. Misalnya dengan memberikan pendidikan dan pelatihan bagi para guru yang belum memiliki ketrampilan penggunaan alat-alat bantu pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa untuk variabel kinerja guru, indikator yang memiliki rata-rata skor paling tinggi adalah indikator perencanaan pembelajaran. Indikator dengan rata-rata skor terendah adalah indikator proses pembelajaran. Oleh karena itu, guru madrasah tsanawiyah di kecamatan Jekulo kabupaten kodus perlu meningkatkan kompetensinya dalam hal penyesuaian mengajar dengan tujuan pembelajaran, memberikan motivasi kepada siswa, menggunakan metode dan strategi pembelajaran yang sesuai serta mampu melaksanakan prosedur pembelajaran sesuai rencana. Untuk itu diharapkan agar kepala madrasah maupun dinas terkait, dalam hal ini yaitu Kantor Kementerian Agama Kabupaten kodus memberikan kesempatan khususnya bagi para guru

madrasah tsanawiyah untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan tentang pembelajaran yang baik. Dengan demikian guru akan dapat mengembangkan potensinya, sehingga diharapkan kompetensi profesional guru menjadi lebih bagus.

C. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas diketahui bahwa variabel bebas yang diteliti baik secara terpisah atau secara bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Hal ini mengisyaratkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru madrasah tsanawiyah di kecamatan Jekulo kabupaten kodus dapat dilakukan dengan meningkatkan iklim sekolah dan disiplin kerja. Atas dasar tersebut, maka dapat dikemukakan beberapa implikasi sebagai berikut:

1. Penciptaan iklim sekolah berkaitan dengan kinerja guru. Oleh karena itu, perlu ditingkatkan lagi penciptaan iklim di madrasah secara efektif sebagai upaya peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim sekolah berkorelasi kuat dengan kinerja guru. Hal ini karena melalui penciptaan iklim sekolah oleh kepala madrasah yang baik, maka guru akan lebih terdorong untuk mengembangkan kemampuan profesionalnya dan lebih memperhatikan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk itu, kepala madrasah sebagai pemimpin diharapkan mampu berfikir kreatif, yang berarti bahwa kepala madrasah harus melakukan pembaharuan ilmu dan pengetahuan yang dimilikinya secara terus menerus, sehingga dapat melaksanakan kepemimpinannya dengan baik. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan

menciptakan iklim sekolah yang sehat, yaitu kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat di sekolah untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi.

2. Disiplin kerja yang baik berkaitan dengan peningkatan kinerja guru. Untuk lebih menguatkan budaya disiplin kerja yang positif, kepala madrasah sebagai manajer pendidikan hendaknya mampu membuat sebuah terobosan dalam rangka menciptakan budaya madrasah yang baik. Hal ini dapat dilakukan dengan melibatkan para guru dalam merumuskan kebijakan untuk mencetak budaya madrasah yang berkarakter. Sebagai contoh, pembuatan aturan untuk meningkatkan kedisiplinan guru, pemberian penghargaan bagi guru berprestasi. Selain itu, kepala madrasah dapat melakukan bimbingan, penilaian dan supervisi secara berkala terhadap para guru. Hal ini dimaksudkan untuk menumbuhkan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar. Melalui pendekatan tersebut, maka akan tercipta budaya yang positif dan berkembangnya kompetensi profesional guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Bandung: Rineka Cipta.
- Aritonang, Keke.T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No 4. Th IV. Jakarta.
- Barnawi & Arifin, Mohammad. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Dasmita. 2012. *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Depdikbud. 2004. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LP3ES.
- _____ 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LP3ES.
- Hery Tarno, Daryanto. 2015. *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media
- Higgins. 2009. ‘Definisi Iklim Organisasi’, (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/>, diakses 29 Juli 2018)
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Litwin & Stringer. 2009. ‘Definisi Iklim Organisasi’, (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/>, diakses 28 Juli 2018)
- _____ 1994. ‘Definisi Iklim Organisasi’, (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/>, diakses 27 Juli 2018)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Moeheriono. 2012. *Indikator Kinerja Utama, Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan*. Jakarta: Rajawali press.

- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mulyasa. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Nawawi, Ismail. 2012. *Manajemen Pengetahuan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Republik Indonesia. 2003. *Undang -Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Fokus Media.
- Republik Indonesia. 2005. *Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta.
- Riduan. 2010. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan Dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta
- Siagian, S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Indonesia.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Suharsaputra, Udar. 2013. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Suryosubroto. 2009. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono.2014, *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- _____. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tilaar. 2002. *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. 2009. *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Toulson, dan Smith. 1994. *Organizational Behavior In Its Contexts*, England: Saxon House.

LAMPIRAN

Lampiran 1:**LAMPIRAN (KUESIONER)****PENGANTAR**

Kepada

Yth. Bapak dan Ibu Responden

di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka melengkapi data penelitian untuk menyusun laporan tesis saya yang berjudul “Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus”, saya mohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk berkenan mengisi angket yang telah disediakan ini.

Pernyataan angket di bawah ini terbagi dalam tiga bagian, yang pertama tentang persepsi iklim sekolah, kedua disiplin kerja, dan ketiga tentang kinerja guru. Pernyataan yang Bapak/Ibu berikan dalam pengisian angket ini tidak ada jawaban yang salah dan tidak mempengaruhi penilaian Bapak/Ibu, untuk itu saya memohon kepada Bapak/Ibu agar memberikan pernyataan yang sejujurnya sesuai dengan kondisi yang ada menurut Bapak/Ibu.

Kerjasama dari Bapak/Ibu sangat saya perlukan dan setiap pernyataan yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi saya dalam penelitian ini dan selanjutnya saya mengucapkan banyak terima kasih atas perhatian serta segala bantuan yang diberikan kepada saya.

Kudus, Juli 2018

Hormat saya,

Muslimin

RESPONDEN

BAGIAN I : IKLIM SEKOLAH

Saya mohon Bapak/Ibu menyatakan persepsi tentang iklim sekolah madrasah dengan memberi tanda silang (X) pada kolom jawaban.

pilihan 1 jika anda merasa sangat tidak setuju (STS), pilihan 2 jika anda merasa tidak setuju (TS), pilihan 3 jika anda merasa ragu-ragu (R), pilihan 4 jika anda merasa setuju (S), dan pilihan 5 jika anda merasa sangat setuju (SS).

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Seluruh pendidik di madrasah bertanggungjawab terhadap pencapaian pembelajaran madrasah					
2	Seluruh pendidik di madrasah ikut bertanggungjawab terhadap kemajuan prestasi akademik madrasah					
3	Seluruh pendidik di madrasah ikut bertanggungjawab terhadap pencapaian prestasi non akademik madrasah					
4	Seluruh pendidik di madrasah bertanggungjawab dengan semua program kegiatan yang diadakan oleh madrasah					
5	Seluruh pendidik di madrasah bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya					
6	Seluruh pendidik di madrasah memiliki rasa peduli terhadap kebersihan lingkungan madrasah					
7	Para pendidik dan pegawai di madrasah memiliki rasa bangga apabila mampu melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai standar kinerja madrasah					
8	Para pendidik dan pegawai di madrasah					

	turut memiliki peran dalam pengambilan keputusan.					
9	Para pendidik dan pegawai di madrasah memiliki keikhlasan dalam melaksanakan kewajibannya					
10	Seluruh pendidik di madrasah memiliki kewajiban untuk menjunjung tinggi nama baik madrasah					
11	Seluruh pendidik di madrasah berperan dalam menciptakan rasa kekeluargaan yang penuh kehangatan					
12	Para pendidik dan pegawai di madrasah saling bekerjasama dalam menjalankan tugas dalam suasana yang penuh kehangatan					
13	Seluruh pendidik di madrasah selalu mengutamakan suasana kehangatan dalam berkomunikasi					
14	Seluruh pendidik di madrasah saling bahu membahu menciptakan kehangatan kerja tanpa mempertimbangkan suku, dan golongan.					
15	Para pendidik dan pegawai di madrasah saling memberi dukungan dalam peningkatan kualitas kerja					
16	Seluruh pendidik di madrasah memberikan dukungan terhadap program kerja pendidik					
17	Seluruh pendidik di madrasah memiliki semangat untuk mendukung dalam mewujudkan tujuan madrasah					
18	Para pendidik di madrasah saling memberikan dukungan dalam menjalankan setiap kegiatan sekolah					
19	Seluruh pendidik di madrasah selalu mengutamakan rasa persaudaraan untuk					

	menekan munculnya konflik					
20	Seluruh pendidik di madrasah menyelesaikan konflik yang terjadi se cara kekeluargaan					
21	Para pendidik di madrasah mendahulukan rasa saling pengertian dalam bekerja untuk mencegah timbulnya konflik					
22	Seluruh pendidik di madrasah saling menciptakan suasana yang harmonis untuk menghilangkan konflik					
23	Seluruh pendidik di madrasah yang berprestasi mendapatkan penghargaan dari kepala madrasah					
24	Kepala madrasah memberi penghargaan berupa bantuan materiil kepada pendidik dan pegawai yang berprestasi					

BAGIAN II: DISIPLIN KERJA

Saya mohon Bapak/Ibu menyatakan sikap tentang disiplin kerja pendidik dengan memberi tanda silang (X) pada kolom pilihan 1 jika anda merasa sangat tidak setuju (STS), pilihan 2 jika anda merasa tidak setuju (TS), pilihan 3 jika anda merasa ragu-ragu (R), pilihan 4 jika anda merasa setuju (S), dan pilihan 5 jika anda merasa sangat setuju (SS).

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Para guru di madrasah ini datang sesuai waktu yang telah ditentukan					
2	Para guru di madrasah ini menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan					
3	Para guru di madrasah ini melaksanakan tupoksinya sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan					
4	Para guru di madrasah ini pulang sesuai waktu yang telah ditentukan					
5	Para guru di madrasah ini memakai pakaian dengan rapi					
6	Para guru di madrasah ini menata perlengkapan kerja dengan rapi					
7	Para guru di madrasah ini selalu mengatur meja kerja dengan rapi					
8	Para guru di madrasah ini mengutamakan kerapian administrasi setiap selesai melaksanakan tugas					
9	Para guru di madrasah ini selalu berpakaian yang sopan					
10	Para guru di madrasah ini dalam berkomunikasi saling mengutamakan kesopanan berbicara					
11	Para guru di madrasah ini selalu menerima tamu dengan sopan					

12	Para guru di madrasah ini menjadikan kesopanan sebagai budaya					
13	Para guru di madrasah ini memakai pakaian seragam dinas beserta perlengkapannya					
14	Para guru di madrasah ini apabila berpakaian korpri selalu disertai dengan menggunakan kelengkapannya					
15	Para guru di madrasah ini selalu memakai kelengkapan diri berupa tanda pengenal identitas diri/ID card					
16	Para guru di madrasah ini mengenakan kelengkapan baju dinas dengan lencana korpri					
17	Para guru di madrasah ini dengan patuh selalu mengikuti rapat dinas secara rutin					
18	Para guru di madrasah ini selalu patuh melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Kepala madrasah					
19	Para guru di madrasah ini dengan patuh mengikuti peraturan yang berlaku					
20	Para guru di madrasah ini selalu patuh melaksanakan keputusan rapat dinas					
21	Para guru di madrasah ini selalu memotivasi diri untuk menjadi diri yang lebih baik					
22	Para guru di madrasah ini selalu memotivasidiri untuk lebih giat dalam mengajar					
23	Para guru di madrasah ini saling memotivasi untuk meningkatkan ilmu pengetahuan					
24	Para guru di madrasah ini saling memotivasi untuk bersikap disiplin					
25	Para guru di madrasah ini melaksanakan					

	tugas-tugas yang diberikan kepala madrasah dengan penuh semangat					
26	Para guru di madrasah ini dengan semangat menjadi anggota aktif PGRI					
27	Para guru di madrasah ini selalu semangat menegakkan aturan-aturan yang berlaku					
28	Para guru di madrasah ini selalu semangat melaksanakan program yang telah direncanakan					
29	Para guru di madrasah ini selalu loyal terhadap program-program madrasah					
30	Para guru di madrasah ini selalu loyal terhadap tugas yang dibebankan kepadanya					
31	Para guru di madrasah ini sangat loyal dalam melaksanakan tugas-tugas madrasah					
32	Para guru di madrasah ini sangat loyal terhadap tempat tugasnya					

BAGIAN III KINERJA GURU

Saya mohon Bapak/Ibu menyatakan sikap tentang Kinerja guru dengan memberi tanda silang (X) pada kolom pilihan 1 jika anda merasa sangat tidak setuju (STS), pilihan 2 jika anda merasa tidak setuju (TS), pilihan 3 jika anda merasa ragu-ragu (R), pilihan 4 jika anda merasa setuju (S), dan pilihan 5 jika anda merasa sangat setuju (SS).

	KINERJA GURU	STS	TS	R	S	SS
1	Saat pertemuan pertama guru menyampaikan tentang materi yang nantinya akan dipelajari					
2	Guru selalu menyampaikan materi pembelajaran secara urut sesuai mulai dari hal yang mudah dipahami					
3	Saat menerangkan kepada siswa guru tidak terpaku pada buku (text book)					
4	Dalam menjelaskan sesuatu hal yang baru, guru selalu menyertakan contoh dan ilustrasi agar siswa dapat dengan mudah memahami					
5	Menurut saya, guru telah menguasai materi pelajaran yang diajarkan					
6	Guru memberikan pertanyaan untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta didik.					
7	Guru menggunakan pertanyaan untuk menjaga partisipasi aktif peserta didik.					
8	Saat pelajaran pertama dimulai guru selalu mendata absensi siswa					
9	Guru mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda					
10	Kegiatan praktik selalu dilaksanakan dengan pendampingan dari guru					

11	Guru menerangkan materi pelajaran, dengan cara yang mudah dipahami oleh siswa.					
12	Guru selalu menggunakan metode mengajar yang bervariasi, disesuaikan dengan materi yang ada					
13	Dalam kegiatan belajar mengajar guru selalu menggunakan media belajar yang ada, contoh: lcd					
14	Guru memberikan tugas kepada siswa berkaitan dengan materi yang akan atau sedang diajarkan					
15	Tugas yang diberikan oleh guru, tidak terlalu membebani dan sesuai dengan kemampuan siswa					
16	Saya merasa, guru telah menjadi contoh tauladan yang baik bagi siswa					
17	Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran					
18	Guru memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing- masing, tanpa memperdulikan faktor personal					
19	Guru memperlakukan semua peserta didik secara adil					
20	Guru selalu menumbuhkan semangat belajar pada siswa					
21	Guru selalu mengakhiri pembelajaran tepat waktu, sesuai dengan jadwal yang ada					
22	Guru bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat baik terhadap semua peserta didik, dan teman sejawat.					
23	Guru tidak pernah datang terlambat masuk ke dalam kelas					
24	Evaluasi (ujian) selalu dilaksanakan setelah guru selesai menerangkan materi					

25	Guru memberikan evaluasi (ujian) yang berkaitan dengan materi yang telah diajarkan					
26	Para pendidik di madrasah ini sudah membuat RPP berdasarkan kurikulum					
27	Para pendidik di madrasah ini sudah membuat prota dan promes					
28	Para pendidik di madrasah ini sudah membuat silabus					
29	Para pendidik di madrasah ini sudah mempersiapkan alat/media pembelajaran					
30	Para pendidik di madrasah ini mengajar sesuai dengan tujuan pembelajaran					

NAMA/KODE	Disiplin Kerja																														JUMLAH	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	UC. 001	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	139
2	UC. 002	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121
3	UC. 003	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	132	
4	UC. 004	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	
5	UC. 005	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	2	5	3	5	5	5	136	
6	UC. 006	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	138	
7	UC. 007	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	123	
8	UC. 008	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	
9	UC. 009	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	123	
10	UC. 010	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	2	4	4	5	5	5	131	
11	UC. 011	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	122	
12	UC. 012	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	127	
13	UC. 013	4	4	4	3	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	112
14	UC. 014	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	136	
15	UC. 015	4	4	4	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	113
16	UC. 016	4	4	4	3	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	115	
17	UC. 017	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	116
18	UC. 018	4	4	4	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	116
19	UC. 019	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	116	
20	UC. 020	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	2	115
21	UC. 021	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	115	
22	UC. 022	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	2	116	
23	UC. 023	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
24	UC. 024	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	117
25	UC. 025	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	124
26	UC. 026	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	2	4	5	2	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	116	
27	UC. 027	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	114
28	UC. 028	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	4	109	
29	UC. 029	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
30	UC. 030	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	129	
31	UC. 031	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	145	
32	UC. 032	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	5	2	138	
	Jumlah	136	134	135	130	143	126	131	131	146	139	140	143	131	131	130	132	130	136	139	134	138	139	137	116	130	118	130	135	137	118	
		vld	vld	vld	vld	vld	vld	vld	vld	vld	vld	vld	vld	vld	vld	vld	vld	vld	vld	vld	vld	vld	vld	tdk	vld	vld	vld	vld	vld	tdk		

Lampiran 3 : Data Hasil Uji Penelitian

57	R. 057	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	101		
58	R. 058	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	107	
59	R. 059	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	103	
60	R. 060	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	112	
61	R. 061	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	
62	R. 062	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
63	R. 063	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
64	R. 064	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	100	
65	R. 065	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	101	
66	R. 066	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	107	
67	R. 067	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	105	
68	R. 068	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	103	
69	R. 069	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	104	
70	R. 070	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	105	
71	R. 071	4	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	94	
72	R. 072	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	100	
73	R. 073	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	111	
74	R. 074	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	
75	R. 075	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	
76	R. 076	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115	
77	R. 077	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	99	
78	R. 078	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	97	
79	R. 079	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	102	
80	R. 080	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	99	
81	R. 081	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116	
82	R. 082	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	117
83	R. 083	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	110	
84	R. 084	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	104	
85	R. 085	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	106	
86	R. 086	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	101	

Lampiran 3 : Data Hasil Uji Penelitian

117	R. 117	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	113
118	R. 118	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	106
119	R. 119	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	117
120	R. 120	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	115
121	R. 121	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	103
122	R. 122	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
123	R. 123	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	4	102
124	R. 124	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	109
125	R. 125	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	113
126	R. 126	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	105
127	R. 127	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	98
128	R. 128	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
129	R. 129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	97
130	R. 130	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	109
131	R. 131	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	106
132	R. 132	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	108
133	R. 133	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	106
	Jumlah	612	603	570	577	604	583	588	539	590	605	563	563	559	577	559	553	575	569	594	567	579	564	561	565	

101	R. 101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	145	
102	R. 102	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
103	R. 103	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	138	
104	R. 104	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124	
105	R. 105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	119	
106	R. 106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
107	R. 107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	144	
108	R. 108	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	138	
109	R. 109	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	130	
110	R. 110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	142
111	R. 111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
112	R. 112	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123	
113	R. 113	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	144	
114	R. 114	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	132	
115	R. 115	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	127	
116	R. 116	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	5	5	5	135	
117	R. 117	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	133	
118	R. 118	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	137	
119	R. 119	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	145		
120	R. 120	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	143	
121	R. 121	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	128	
122	R. 122	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126	
123	R. 123	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	139	
124	R. 124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121	
125	R. 125	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	140	
126	R. 126	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	141	
127	R. 127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
128	R. 128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	115	
129	R. 129	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	124	
130	R. 130	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	137	
131	R. 131	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	130	
132	R. 132	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	130	
133	R. 133	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	130	
	Jumlah	591	582	587	570	600	564	550	561	600	593	595	597	563	523	502	502	560	577	578	559	581	584	587	575	573	520	574	578	575	576	

HASIL UJI PENELITIAN VARIABEL KINERJA GURU(VARAIABEL Y)

No Urut	NAMA KODE	Kinerja Guru																														JML
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	R. 001	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	142
2	R. 002	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	114
3	R. 003	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	130
4	R. 004	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	115
5	R. 005	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	126
6	R. 006	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	128
7	R. 007	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	120
8	R. 008	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	135
9	R. 009	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	128
10	R. 010	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	121
11	R. 011	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	121
12	R. 012	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	127
13	R. 013	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	119
14	R. 014	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	129
15	R. 015	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	2	3	5	3	3	3	3	4	112
16	R. 016	4	4	4	4	5	3	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124
17	R. 017	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	3	4	4	5	122
18	R. 018	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	3	4	4	4	4	5	118
19	R. 019	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	127
20	R. 020	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	112
21	R. 021	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	121
22	R. 022	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	120
23	R. 023	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	125
24	R. 024	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	127
25	R. 025	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	120	
26	R. 026	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	117	
27	R. 027	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	123
28	R. 028	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	120
29	R. 029	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	120
30	R. 030	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	135

31	R. 031	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	135
32	R. 032	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	129
33	R. 033	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	127
34	R. 034	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	135
35	R. 035	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	117
36	R. 036	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	127
37	R. 037	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	125
38	R. 038	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	128
39	R. 039	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	126
40	R. 040	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	124	
41	R. 041	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	132	
42	R. 042	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	133
43	R. 043	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	129
44	R. 044	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	128
45	R. 045	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	130	
46	R. 046	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	2	3	5	3	3	3	3	4	122
47	R. 047	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132
48	R. 048	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	133
49	R. 049	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	136
50	R. 050	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119
51	R. 051	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	131
52	R. 052	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	117
53	R. 053	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	117
54	R. 054	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	124
55	R. 055	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	130
56	R. 056	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	116	
57	R. 057	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	119
58	R. 058	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	128	
59	R. 059	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	2	3	5	3	3	3	3	4	123	
60	R. 060	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138
61	R. 061	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	127
62	R. 062	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	131
63	R. 063	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117
64	R. 064	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	128
65	R. 065	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	126

66	R. 066	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	122		
67	R. 067	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	123	
68	R. 068	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	129		
69	R. 069	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	132		
70	R. 070	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	127		
71	R. 071	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	114	
72	R. 072	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	125	
73	R. 073	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	135	
74	R. 074	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	128	
75	R. 075	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	140	
76	R. 076	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	134	
77	R. 077	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	127
78	R. 078	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	2	3	5	3	3	3	3	4	117	
79	R. 079	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132	
80	R. 080	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	128	
81	R. 081	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	137	
82	R. 082	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	126
83	R. 083	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	133	
84	R. 084	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	120	
85	R. 085	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	120	
86	R. 086	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	121	
87	R. 087	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	127	
88	R. 088	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	127	
89	R. 089	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	122	
90	R. 090	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	131	
91	R. 091	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	125	
92	R. 092	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	128	
93	R. 093	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	119		
94	R. 094	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	120	
95	R. 095	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	119		
96	R. 096	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	121		
97	R. 097	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	134		
98	R. 098	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	2	3	5	3	3	3	3	4	125		
99	R. 099	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135		
100	R. 100	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	130		

101	R. 101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	142
102	R. 102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
103	R. 103	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	127	
104	R. 104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	126	
105	R. 105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	119	
106	R. 106	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	128	
107	R. 107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	143	
108	R. 108	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123
109	R. 109	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	130
110	R. 110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	129
111	R. 111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	120	
112	R. 112	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	121	
113	R. 113	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	126	
114	R. 114	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	126	
115	R. 115	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	124	
116	R. 116	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	131	
117	R. 117	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	129
118	R. 118	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	125	
119	R. 119	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	125	
120	R. 120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	125	
121	R. 121	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	132	
122	R. 122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	118	
123	R. 123	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	132	
124	R. 124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	125	
125	R. 125	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	131	
126	R. 126	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	140	
127	R. 127	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	117	
128	R. 128	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	117	
129	R. 129	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	124	
130	R. 130	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	129		
131	R. 131	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	131	
132	R. 132	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	123	
133	R. 133	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	126	
	Jumlah	573	567	555	554	577	585	566	548	540	538	535	554	554	560	576	569	571	570	557	535	530	549	550	552	560	549	548	566	574	590		

Lampiran 4:

Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Jumlah Pertanyaan	Nomor Kuesioner
	1. Tanggung jawab	5	1-5
	2. Rasa memiliki/identitas	5	6-10
	3. Kehangatan	4	11-14
	4. Dukungan	4	15-18
	5. Konflik	4	19-24
Disiplin Kerja	1. Ketepatan Waktu	4	1-4
	2. Kerapian	4	5-8
	3. Kesopanan	4	9-12
	4. Menggunakan alat-alat dan perlengkapan	4	13-16
	5. Kepatuhan pada Peraturan	4	17-20
	6. Motivasi	4	21-24
	7. Semangat	4	25-28
	8. Loyalitas	4	29-30
Kinerja Pendidik	1. Perencanaan pembelajaran	4	1-4
	2. Proses Pembelajaran	4	5-8
	3. Evaluasi Pembelajaran	4	9-30

Lampiran 5:**LAMPIRAN (KUESIONER)****PENGANTAR**

Kepada

Yth. Bapak dan Ibu Responden

di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka melengkapi data penelitian untuk menyusun laporan tesis saya yang berjudul “Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pendidik Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus”, saya mohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk berkenan mengisi angket yang telah disediakan ini.

Pernyataan angket di bawah ini terbagi dalam tiga bagian, yang pertama tentang persepsi iklim sekolah, kedua disiplin kerja, dan ketiga tentang kinerja pendidik. Pernyataan yang Bapak/Ibu berikan dalam pengisian angket ini tidak ada jawaban yang salah dan tidak mempengaruhi penilaian Bapak/Ibu, untuk itu saya memohon kepada Bapak/Ibu agar memberikan pernyataan yang sejujurnya sesuai dengan kondisi yang ada menurut Bapak/Ibu.

Kerjasama dari Bapak/Ibu sangat saya perlukan dan setiap pernyataan yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi saya dalam penelitian ini dan selanjutnya saya mengucapkan banyak terima kasih atas perhatian serta segala bantuan yang diberikan kepada saya.

Kudus, Augustus 2018

Hormat saya,

Muslimin

RESPONDEN

BAGIAN I : IKLIM SEKOLAH

Saya mohon Bapak/Ibu menyatakan persepsi tentang iklim sekolah madrasah dengan memberi tanda silang (X) pada kolom jawaban.

pilihan 1 jika anda merasa sangat tidak setuju (STS), pilihan 2 jika anda merasa tidak setuju (TS), pilihan 3 jika anda merasa ragu-ragu (R), pilihan 4 jika anda merasa setuju (S), dan pilihan 5 jika anda merasa sangat setuju (SS).

IKLIM SEKOLAH

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Seluruh pendidik di madrasah bertanggungjawab terhadap pencapaian pembelajaran madrasah					
2	Seluruh pendidik di madrasah ikut bertanggungjawab terhadap kemajuan prestasi akademik madrasah					
3	Seluruh pendidik di madrasah ikut bertanggungjawab terhadap pencapaian prestasi non akademik madrasah					
4	Seluruh pendidik di madrasah bertanggungjawab dengan semua program kegiatan yang diadakan oleh madrasah					
5	Seluruh pendidik di madrasah bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya					
6	Seluruh pendidik di madrasah memiliki rasa peduli terhadap kebersihan lingkungan madrasah					
7	Para pendidik dan pegawai di madrasah memiliki rasa bangga apabila mampu melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai standar kinerja madrasah					
8	Para pendidik dan pegawai di madrasah turut memiliki peran dalam pengambilan keputusan.					
9	Para pendidik dan pegawai di madrasah memiliki keikhlasan dalam melaksanakan kewajibannya					
10	Seluruh pendidik di madrasah memiliki kewajiban untuk menjunjung tinggi nama					

	baik madrasah					
11	Seluruh pendidik di madrasah berperan dalam menciptakan rasa kekeluargaan yang penuh kehangatan					
12	Para pendidik dan pegawai di madrasah saling bekerjasama dalam menjalankan tugas dalam suasana yang penuh kehangatan					
13	Seluruh pendidik di madrasah selalu mengutamakan suasana kehangatan dalam berkomunikasi					
14	Seluruh pendidik di madrasah saling bahu membahu menciptakan kehangatan kerja tanpa mempertimbangkan suku, dan golongan.					
15	Para pendidik dan pegawai di madrasah saling memberi dukungan dalam peningkatan kualitas kerja					
16	Seluruh pendidik di madrasah memberikan dukungan terhadap program kerja pendidik					
17	Seluruh pendidik di madrasah memiliki semangat untuk mendukung dalam mewujudkan tujuan madrasah					
18	Para pendidik di madrasah saling memberikan dukungan dalam menjalankan setiap kegiatan sekolah					
19	Seluruh pendidik di madrasah selalu mengutamakan rasa persaudaraan untuk menekan munculnya konflik					
20	Seluruh pendidik di madrasah menyelesaikan konflik yang terjadi se cara kekeluargaan					
21	Para pendidik di madrasah mendahulukan rasa saling pengertian dalam bekerja untuk mencegah timbulnya konflik					
22	Seluruh pendidik di madrasah saling menciptakan suasana yang harmonis untuk menghilangkan konflik					
23	Seluruh pendidik di madrasah yang berprestasi mendapatkan penghargaan dari kepala madrasah					
24	Kepala madrasah memberi penghargaan berupa bantuan materiil kepada pendidik dan pegawai yang berprestasi					

BAGIAN II: DISIPLIN KERJA

Saya mohon Bapak/Ibu menyatakan sikap tentang disiplin kerja pendidik dengan memberi tanda silang (X) pada kolom pilihan 1 jika anda merasa sangat tidak setuju (STS), pilihan 2 jika anda merasa tidak setuju (TS), pilihan 3 jika anda merasa ragu-ragu (R), pilihan 4 jika anda merasa setuju (S), dan pilihan 5 jika anda merasa sangat setuju (SS).

DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Para pendidik di madrasah ini datang sesuai waktu yang telah ditentukan					
2	Para pendidik di madrasah ini menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan					
3	Para pendidik di madrasah ini melaksanakan tupoksinya sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan					
4	Para pendidik di madrasah ini pulang sesuai waktu yang telah ditentukan					
5	Para pendidik di madrasah ini memakai pakaian dengan rapi					
6	Para pendidik di madrasah ini menata perlengkapan kerja dengan rapi					
7	Para pendidik di madrasah ini selalu mengatur meja kerja dengan rapi					
8	Para pendidik di madrasah ini mengutamakan kerapian administrasi setiap selesai melaksanakan tugas					
9	Para pendidik di madrasah ini selalu berpakaian yang sopan					
10	Para pendidik di madrasah ini dalam berkomunikasi saling mengutamakan kesopanan berbicara					
11	Para pendidik di madrasah ini selalu menerima tamu dengan sopan					
12	Para pendidik di madrasah ini menjadikan kesopanan sebagai budaya					
13	Para pendidik di madrasah ini memakai pakaian seragam dinas beserta perlengkapannya					
14	Para pendidik di madrasah ini apabila berseragam dengan sopan					

15	Para pendidik di madrasah ini selalu memakai kelengkapan diri berupa tanda pengenal identitas diri/ID card					
16	Para pendidik di madrasah ini mengenakan kelengkapan baju dinas dengan lencana korpri					
17	Para pendidik di madrasah ini dengan patuh selalu mengikuti rapat dinas secara rutin					
18	Para pendidik di madrasah ini selalu patuh melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Kepala madrasah					
19	Para pendidik di madrasah ini dengan patuh mengikuti peraturan yang berlaku					
20	Para pendidik di madrasah ini selalu patuh melaksanakan keputusan rapat dinas					
21	Para pendidik di madrasah ini selalu memotivasi diri untuk menjadi diri yang lebih baik					
22	Para pendidik di madrasah ini selalu memotivasi diri untuk lebih giat dalam mengajar					
23	Para pendidik di madrasah ini saling memotivasi untuk meningkatkan ilmu pengetahuan					
24	Para pendidik di madrasah ini saling memotivasi untuk bersikap disiplin					
25	Para pendidik di madrasah ini melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepala madrasah dengan penuh semangat					
26	Para pendidik di madrasah ini dengan semangat menjadi anggota aktif sekolah guru					
27	Para pendidik di madrasah ini selalu semangat menegakkan aturan-aturan yang berlaku					
28	Para pendidik di madrasah ini selalu semangat melaksanakan program yang telah direncanakan					
29	Para pendidik di madrasah ini selalu loyal terhadap program-program madrasah					
30	Para pendidik di madrasah ini selalu loyal terhadap tugas yang dibebankan kepadanya					

KINERJA GURU

Saya mohon Bapak/Ibu menyatakan sikap tentang Kinerja guru dengan memberi tanda silang (X) pada kolom pilihan 1 jika anda merasa sangat tidak setuju (STS), pilihan 2 jika anda merasa tidak setuju (TS), pilihan 3 jika anda merasa ragu-ragu (R), pilihan 4 jika anda merasa setuju (S), dan pilihan 5 jika anda merasa sangat setuju (SS).

	KINERJA GURU	STS	TS	R	S	SS
1	Saat pertemuan pertama guru menyampaikan tentang materi yang nantinya akan dipelajari					
2	Guru selalu menyampaikan materi pembelajaran secara urut sesuai mulai dari hal yang mudah dipahami					
3	Saat menerangkan kepada siswa guru tidak terpaku pada buku (text book)					
4	Dalam menjelaskan sesuatu hal yang baru, guru selalu menyertakan contoh dan ilustrasi agar siswa dapat dengan mudah memahami					
5	Menurut saya, guru telah menguasai materi pelajaran yang diajarkan					
6	Guru memberikan pertanyaan untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta didik.					
7	Guru menggunakan pertanyaan untuk menjaga partisipasi aktif peserta didik.					
8	Saat pelajaran pertama dimulai guru selalu mendata absensi siswa					
9	Guru mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda					
10	Kegiatan praktik selalu dilaksanakan dengan pendampingan dari guru					
11	Guru menerangkan materi pelajaran, dengan cara yang mudah dipahami oleh siswa.					
12	Guru selalu menggunakan metode mengajar yang bervariasi, disesuaikan dengan materi yang ada					
13	Dalam kegiatan belajar mengajar guru selalu menggunakan media belajar yang ada, contoh: lcd					
14	Guru memberikan tugas kepada siswa berkaitan dengan materi yang akan atau sedang diajarkan					
15	Tugas yang diberikan oleh guru, tidak terlalu membebani dan sesuai dengan kemampuan siswa					

16	Saya merasa, guru telah menjadi contoh tauladan yang baik bagi siswa					
17	Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran					
18	Guru memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal					
19	Guru memperlakukan semua peserta didik secara adil					
20	Guru selalu menumbuhkan semangat belajar pada siswa					
21	Guru selalu mengakhiri pembelajaran tepat waktu, sesuai dengan jadwal yang ada					
22	Guru bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat baik terhadap semua peserta didik, dan teman sejawat.					
23	Guru tidak pernah datang terlambat masuk ke dalam kelas					
24	Evaluasi (ujian) selalu dilaksanakan setelah guru selesai menerangkan materi					
25	Guru memberikan evaluasi (ujian) yang berkaitan dengan materi yang telah diajarkan					
26	Para pendidik di madrasah ini sudah membuat RPP berdasarkan kurikulum					
27	Para pendidik di madrasah ini sudah membuat prota dan promes					
28	Para pendidik di madrasah ini sudah membuat silabus					
29	Para pendidik di madrasah ini sudah mempersiapkan alat/media pembelajaran					
30	Para pendidik di madrasah ini mengajar sesuai dengan tujuan pembelajaran					

Lampiran 6:

POPULASI PENELITIAN

No	Nama Madrasah	Jumlah Guru	Alamat Madrasah Tsanawiyah
1	MTs NU Al Falah	30	Tanjungrejo Jln. Jekulo raya, Kudus 59354
2	MTs HasyimAsy'ari	35	Desa Honggosoco Rt 5 Rw 1 Jekulo Kudus 59354
3	MTs NU IhyaulUlum	30	Desa Gondoharum Rt 01 Rw 01 Jekulo, Kudus
4	MTs NU Miftahul Huda	30	Desa Bulungkulon Rt 04 Rw 03 Kec. Jekulo Kab. Kudus 59354
5	MTs Nurul Ulum	30	Jalan Raya Pantisari no 3 Rt 2 Rw 09 Jekulo Kudus
6	MTs Roudlotut Tolibin	25	Jalan Sidomulyo Rt 01 Rw 02 Mladen, Jekulo, Kudus 59354
7	MTs Wahid Hasym	20	Jln.Kudus-Pati Jekulo, Kudus 59354
Jumlah		133	

Lampiran 7: Data Hasil Penelitian

KINERJA GURU (Y)

Skor	Katagori	Frekuensi	Prosentase
112-118	Sangat tidak baik	17	10,90
119-124	Tidak baik	42	26,92
125-130	Cukup baik	39	25,00
131-136	Baik	43	27,56
137-142	Sangat baik	15	9,62

DESKRIPSI X1-Y

Frequencies

Statistics

Iklm_Sekolah

N	Valid	133
	Missing	0

Iklm_Sekolah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 103	4	2.6	2.6	2.6
104	2	1.3	1.3	3.8
105	1	.6	.6	4.5
106	1	.6	.6	5.1
107	6	3.8	3.8	9.0
108	7	4.5	4.5	13.5
109	5	3.2	3.2	16.7
110	4	2.6	2.6	19.2
111	4	2.6	2.6	21.8
112	11	7.1	7.1	28.8

113	9	5.8	5.8	34.6
114	7	4.5	4.5	39.1
115	10	6.4	6.4	45.5
116	11	7.1	7.1	52.6
117	10	6.4	6.4	59.0
118	9	5.8	5.8	64.7
119	7	4.5	4.5	69.2
120	11	7.1	7.1	76.3
121	5	3.2	3.2	79.5
122	3	1.9	1.9	81.4
123	1	.6	.6	82.1
124	4	2.6	2.6	84.6
125	2	1.3	1.3	85.9
126	3	1.9	1.9	87.8
127	1	.6	.6	88.5
128	4	2.6	2.6	91.0
129	1	.6	.6	91.7
130	2	1.3	1.3	92.9
131	4	2.6	2.6	95.5
132	5	3.2	3.2	98.7
133	2	1.3	1.3	100.0
Total	133	100.0	100.0	

DESKRIPSI X2Y

Frequencies

Statistics

Disiplin_Kerja

N	Valid	133
	Missing	0

Disiplin_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	087	1	.6	.6	.6
	088	1	.6	.6	1.3
	089	1	.6	.6	1.9
	090	1	.6	.6	2.6
	091	3	1.9	1.9	4.5
	092	4	2.6	2.6	7.1
	093	6	3.8	3.8	10.9
	094	1	.6	.6	11.5
	095	2	1.3	1.3	12.8
	096	4	2.6	2.6	15.4
	097	13	8.3	8.3	23.7
	098	4	2.6	2.6	26.3
	099	3	1.9	1.9	28.2
	100	4	2.6	2.6	30.8
	101	6	3.8	3.8	34.6
	102	6	3.8	3.8	38.5
	103	5	3.2	3.2	41.7
	104	5	3.2	3.2	44.9
	105	5	3.2	3.2	48.1
	106	3	1.9	1.9	50.0

107	7	4.5	4.5	54.5
108	2	1.3	1.3	55.8
109	3	1.9	1.9	57.7
110	8	5.1	5.1	62.8
111	3	1.9	1.9	64.7
112	5	3.2	3.2	67.9
113	8	5.1	5.1	73.1
114	5	3.2	3.2	76.3
115	7	4.5	4.5	80.8
116	5	3.2	3.2	84.0
117	5	3.2	3.2	87.2
118	2	1.3	1.3	88.5
119	5	3.2	3.2	91.7
120	1	.6	.6	92.3
121	2	1.3	1.3	93.6
122	3	1.9	1.9	95.5
123	2	1.3	1.3	96.8
124	2	1.3	1.3	98.1
125	1	.6	.6	98.7
126	2	1.3	1.3	100.0
Total	133	100.0	100.0	

ANALISIS FAKTOR X2

Factor Analysis**Communalities**

	Initial	Extraction
X2_1	1.000	.634
X2_2	1.000	.727
X2_3	1.000	.600
X2_4	1.000	.319
X2_5	1.000	.532
X2_6	1.000	.673
X2_7	1.000	.687
X2_8	1.000	.625

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.796	59.955	59.955	4.796	59.955	59.955
2	.839	10.490	70.446			
3	.552	6.901	77.346			
4	.506	6.324	83.670			
5	.401	5.013	88.683			
6	.364	4.553	93.236			
7	.296	3.700	96.936			
8	.245	3.064	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
X2_1	.796
X2_2	.852
X2_3	.775
X2_4	.565
X2_5	.729
X2_6	.820
X2_7	.829
X2_8	.790

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

DESKRIPSI Y

Frequencies

Statistics

Kinerja_Pendidik

N	Valid	133
	Missing	0

Kinerja_Pendidik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	35	3	1.9	1.9	1.9
	36	4	2.6	2.6	4.5
	37	5	3.2	3.2	7.7
	38	5	3.2	3.2	10.9
	39	7	4.5	4.5	15.4

40	4	2.6	2.6	17.9
41	2	1.3	1.3	19.2
42	29	18.6	18.6	37.8
43	3	1.9	1.9	39.7
44	6	3.8	3.8	43.6
45	11	7.1	7.1	50.6
46	19	12.2	12.2	62.8
47	14	9.0	9.0	71.8
48	15	9.6	9.6	81.4
49	9	5.8	5.8	87.2
50	5	3.2	3.2	90.4
51	2	1.3	1.3	91.7
52	3	1.9	1.9	93.6
53	4	2.6	2.6	96.2
54	6	3.8	3.8	100.0
Total	133	100.0	100.0	

UJI NORMALITAS

NPar Tests

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Iklim_Sekolah	Disiplin_Kerja	Kiner_Pendidik
N		133	133	133
Normal Parameters ^a	Mean	129.83	129.43	50.76
	Std. Deviation	7.423	9.639	4.602
Most Extreme Differences	Absolute	.098	.073	.104
	Positive	.098	.073	.104
	Negative	-.055	-.073	-.100

Kolmogorov-Smirnov Z	1.220	.914	1.294
Asymp. Sig. (2-tailed)	.102	.373	.070
a. Test distribution is Normal.			

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.196	3.395		-1.236	.218		
	Iklim_Sekolah	.045	.048	.073	.951	.343	.296	3.374
	Disiplin_Kerja	.379	.037	.794	10.355	.000	.296	3.374

a. Dependent Variable: Kiner_Pendidik

UJI MULTIKOLINIER

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_Kerja, Iklim_Sekolah ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kiner_Pendidik

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.733	.730	2.392

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Iklim_Sekolah

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2407.220	2	1203.610	210.334	.000 ^a
	Residual	875.523	153	5.722		
	Total	3282.744	155			

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Iklim_Sekolah

b. Dependent Variable: Kiner_Pendidik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.196	3.395		-1.236	.218		
	Iklim_Sekolah	.045	.048	.073	.951	.343	.296	3.374
	Disiplin_Kerja	.379	.037	.794	10.355	.000	.296	3.374

a. Dependent Variable: Kiner_Pendidik

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Iklim_Sekolah	Disiplin_Kerja
1	1	2.997	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	32.468	.68	.01	.21
	3	.001	69.679	.32	.99	.79

a. Dependent Variable: Kiner_Pendidik

UJI LINIERITAS X1Y

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja_Pendidik * Iklim_Sekolah	133	100.0%	0	.0%	133	100.0%

Report

Kinerja_Pendidik

Iklim_Sekolah	Mean	N	Std. Deviation
100	43.25	4	.500
101	42.50	2	.707
102	41.00	1	.
103	42.00	1	.
104	44.67	6	2.944
105	46.43	7	2.760
106	47.40	5	1.342
107	48.25	4	.500
108	47.25	4	4.573
109	48.18	11	2.401
110	49.56	9	3.321
111	49.57	7	3.599
112	51.50	10	4.625
113	52.36	11	3.171
114	51.30	10	2.869
115	51.56	9	3.167
116	50.71	7	4.309
117	53.27	11	3.069
118	52.60	5	1.140

119	52.33	3	.577
120	56.00	1	.
121	53.50	4	3.109
122	52.50	2	2.121
123	53.67	3	2.309
124	55.00	1	.
125	56.50	4	2.380
126	59.00	1	.
127	59.00	2	1.414
128	56.50	4	5.686
129	55.20	5	2.775
130	58.50	2	2.121
Total	50.76	133	4.602

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Pendidik * Iklim_Sekolah	Between (Combined)	2043.862	30	68.129	6.874	.000
	Groups					
	Linearity	1793.605	1	1793.605	180.970	.000
	Deviation from Linearity	250.257	29	8.630	.871	.657
	Within Groups	1238.882	125	9.911		
Total	3282.744	155				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja_Pendidik * Iklim_Sekolah	.739	.546	.789	.623

UJI LINIERITAS X2Y

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja_Pendidik *						
Disiplin_Kerja	133	100.0%	0	.0%	133	100.0%

Report

Kinerja_Pendidik

Disiplin_Kerja	Mean	N	Std. Deviation
091	41.00	1	.
092	41.00	1	.
093	43.00	1	.
094	43.00	1	.
095	42.33	3	1.528
096	43.00	4	1.155
097	45.00	6	2.757
098	48.00	1	.
099	46.00	2	2.828
100	46.75	4	1.500
101	48.15	13	2.075
102	45.00	4	2.449
103	47.33	3	1.155
104	47.50	4	2.082
105	48.50	6	1.761
106	48.83	6	2.483
107	50.60	5	2.608
108	49.60	5	2.074
109	51.20	5	3.347

110	51.67	3	3.512
111	52.29	7	.756
112	52.50	2	3.536
113	52.00	3	1.000
114	52.88	8	1.126
115	53.67	3	1.528
116	52.40	5	2.702
117	53.12	8	3.091
118	53.20	5	.837
119	53.00	7	1.732
120	55.80	5	1.924
121	53.40	5	2.074
122	58.00	2	2.828
123	57.80	5	2.490
124	48.00	1	.
125	57.00	2	4.243
126	56.67	3	4.041
127	57.50	2	3.536
128	57.50	2	.707
129	60.00	1	.
130	56.00	2	4.243
Total	50.76	133	4.602

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja_P endidik * Disiplin_ Kerja	Between Groups (Combined)	2680.956	39	68.742	13.251	.000
	Linearity	2402.041	1	2402.041	463.015	.000
	Deviation from Linearity	278.915	38	7.340	1.415	.082
	Within Groups	601.788	116	5.188		
	Total	3282.744	155			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja_Pendidik * Disiplin_Kerja	.855	.732	.904	.817

UJI REGRESI X1Y

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim_Sekolah ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Pendidik

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.543	3.110

a. Predictors: (Constant), Iklim_Sekolah

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1793.605	1	1793.605	185.486	.000 ^a
	Residual	1489.139	154	9.670		
	Total	3282.744	155			

a. Predictors: (Constant), Iklim_Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja_Pendidik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.745	4.376		-1.998	.047
	Iklim_Sekolah	.458	.034	.739	13.619	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pendidik

UJI REGRESI X2Y

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_Kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Pendidik

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.732	.730	2.391

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2402.041	1	2402.041	420.022	.000 ^a
	Residual	880.702	154	5.719		
	Total	3282.744	155			

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pendidik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.105	2.586		-.814	.417
	Disiplin_Kerja	.408	.020	.855	20.494	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pendidik

REGRESI GANDA

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_Kerja, Iklim_Sekolah ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Pendidik

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.856 ^a	.733	.730	2.392	1.710

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Iklim_Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja_Pendidik

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2407.220	2	1203.610	210.334	.000 ^a
	Residual	875.523	153	5.722		
	Total	3282.744	155			

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Iklim_Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja_Pendidik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.196	3.395		1.236	.218		
	Iklim_Sekolah	.145	.048	.373	3.951	.000	.296	3.374
	Disiplin_Kerja	.379	.037	.794	10.355	.000	.296	3.374

a. Dependent Variable: Kinerja_Pendidik

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Iklm_Sekolah	Disiplin_Kerja
1	1	2.997	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	32.468	.68	.01	.21
	3	.001	69.679	.32	.99	.79

a. Dependent Variable: Kinerja_Pendidik

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	41.72	59.24	50.76	3.941	133
Residual	-8.588	5.869	.000	2.377	133
Std. Predicted Value	-2.294	2.153	.000	1.000	133
Std. Residual	-3.590	2.453	.000	.994	133

a. Dependent Variable: Kinerja_Pendidik

Hasil Data Penelitian:

KODE	data di pakai																				Y1	Y2	Y3	JML
	Tabel 4.1. Hasil Data																							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2	jml	jml	jml	Y				
R. 001	25	25	20	19	19	16	19	143	17	19	20	18	18	20	17	10	139	19	20	20	59			
R. 002	24	25	20	20	16	20	17	142	16	17	19	13	16	16	16	8	121	20	19	18	57			
R. 003	20	21	16	17	17	15	16	122	18	17	19	14	18	20	17	9	132	18	17	17	52			
R. 004	25	22	16	16	17	17	17	130	16	17	17	16	16	16	16	8	122	19	18	18	55			
R. 005	24	21	16	18	18	15	19	131	19	18	17	17	19	18	18	10	136	19	19	16	54			
R. 006	24	20	16	16	16	18	18	128	20	17	19	16	20	18	18	10	138	19	18	16	53			
R. 007	24	22	16	17	17	17	16	129	16	17	20	14	17	16	15	8	123	16	18	16	50			
R. 008	24	22	16	17	17	17	16	129	20	20	20	20	20	20	20	10	150	20	20	19	59			
R. 009	24	23	17	17	17	17	16	131	16	17	20	14	17	16	15	8	123	16	18	16	50			
R. 010	23	20	16	16	16	18	18	127	19	17	16	17	17	18	17	10	131	18	16	16	50			
R. 011	25	25	20	20	20	17	18	145	16	16	17	16	16	16	17	8	122	16	16	16	48			
R. 012	21	21	17	16	17	16	18	126	16	16	17	16	18	20	16	8	127	20	19	20	59			
R. 013	21	19	16	14	16	15	16	117	15	13	17	15	16	16	13	7	112	16	15	12	43			
R. 014	24	23	16	17	17	17	16	130	16	17	20	17	18	20	19	9	136	16	18	16	50			
R. 015	21	19	15	14	16	15	16	116	15	13	17	15	16	16	13	8	113	18	17	12	47			
R. 016	21	19	15	14	16	15	16	116	15	14	17	15	16	16	15	7	115	16	18	12	46			
R. 017	21	19	15	14	16	15	16	116	15	14	17	16	16	16	14	8	116	16	15	12	43			
R. 018	21	19	15	14	16	15	16	116	16	14	17	16	16	16	13	8	116	16	15	12	43			
R. 019	22	22	17	16	17	12	16	122	16	16	16	14	16	16	14	8	116	16	16	16	48			
R. 020	22	21	16	17	17	12	17	122	13	14	18	12	16	19	15	8	115	19	17	17	53			
R. 021	24	24	16	16	17	16	17	130	16	16	16	12	16	16	15	8	115	20	20	20	60			
R. 022	25	24	18	18	20	15	16	136	16	16	16	12	16	17	15	8	116	18	18	16	52			
R. 023	20	22	18	17	20	16	16	129	16	16	16	10	16	16	16	8	114	16	16	16	48			
R. 024	20	22	18	16	17	16	16	125	16	16	17	12	16	16	16	8	117	16	16	16	48			
R. 025	21	22	18	17	17	17	16	128	16	16	19	16	16	16	16	9	124	16	16	16	48			
R. 026	23	23	20	17	18	17	16	134	17	14	18	8	16	19	16	8	116	16	15	15	46			
R. 027	21	20	17	17	17	16	16	124	16	16	16	10	16	16	16	8	114	16	16	16	48			
R. 028	22	23	17	18	16	14	18	128	16	16	16	10	16	13	14	8	109	19	19	19	57			
R. 029	25	24	18	19	17	18	17	138	16	15	16	13	14	16	16	8	114	12	15	16	43			
R. 030	25	25	20	20	18	17	18	143	20	20	18	16	15	16	16	8	129	20	20	20	60			
R. 031	25	25	19	18	19	19	20	145	20	20	20	16	20	20	20	9	145	20	19	20	59			
R. 032	24	24	19	19	19	17	19	141	20	18	20	12	20	19	19	10	138	20	19	17	56			
R. 033	25	20	19	19	16	18	16	133	18	18	20	11	17	16	17	9	126	18	18	18	54			
R. 034	25	23	20	20	18	19	19	144	20	20	20	12	20	20	20	10	142	20	20	20	60			
R. 035	17	20	16	17	16	16	16	118	14	13	16	15	15	13	15	6	107	12	16	13	41			
R. 036	23	22	17	18	17	16	17	130	19	19	18	17	19	19	19	9	139	17	18	19	54			
R. 037	22	23	16	16	18	18	18	131	16	16	18	15	20	16	20	9	130	17	17	18	52			
R. 038	20	20	17	18	18	19	18	130	18	19	17	16	17	20	16	9	132	19	18	16	53			
R. 039	22	24	17	18	19	17	16	134	20	19	18	17	19	19	19	9	140	17	17	18	52			
R. 040	24	21	16	16	18	18	17	132	16	16	16	16	16	16	16	9	121	17	19	16	52			
R. 041	22	22	18	17	17	19	19	132	19	20	18	18	18	19	19	9	140	17	17	19	53			
R. 042	25	23	16	16	17	17	17	131	19	19	18	17	19	19	19	9	139	19	18	18	55			
R. 043	20	20	16	16	18	18	17	125	16	17	17	16	17	18	16	8	125	17	17	18	52			
R. 044	22	23	16	16	18	16	17	130	19	18	17	16	16	18	20	9	133	18	18	16	52			
R. 045	22	23	16	16	16	18	19	128	17	17	17	17	16	17	16	9	126	17	16	18	51			

R. 040	24	21	16	16	18	18	17	132	16	16	16	16	16	16	16	9	121	17	19	16	52
R. 041	22	22	18	17	17	19	19	132	19	20	18	18	18	19	19	9	140	17	17	19	53
R. 042	25	23	16	16	17	17	17	131	19	19	18	17	19	19	19	9	139	19	18	18	55
R. 043	20	20	16	16	18	18	17	125	16	17	17	16	17	18	16	8	125	17	17	18	52
R. 044	22	23	16	16	18	16	17	130	19	18	17	16	16	18	20	9	133	18	18	16	52
R. 045	22	23	16	16	16	18	19	128	17	17	17	17	16	17	16	9	126	17	16	18	51
R. 046	20	23	16	16	18	18	17	128	19	19	18	17	19	18	18	9	137	17	18	18	53
R. 047	23	22	16	16	18	17	17	129	18	18	18	17	18	18	18	8	133	17	17	18	52
R. 048	22	23	16	16	17	17	17	129	18	18	17	17	17	19	17	10	133	19	17	18	54
R. 049	21	22	16	16	17	17	18	126	19	19	18	17	19	19	19	8	138	17	18	18	53
R. 050	22	23	16	16	17	17	17	129	17	17	17	16	18	18	16	8	127	20	18	20	58
R. 051	23	24	18	18	17	17	18	133	20	18	20	17	18	16	18	8	135	18	18	17	53
R. 052	21	20	16	16	17	16	16	122	16	16	18	16	17	16	16	8	123	16	16	16	48
R. 053	21	21	16	16	16	16	16	122	17	17	18	16	17	16	16	8	125	16	16	16	48
R. 054	21	22	16	16	16	17	16	125	17	16	18	16	16	18	17	8	126	16	16	16	48
R. 055	25	24	16	16	18	18	17	133	17	20	18	19	16	17	20	10	137	16	18	18	52
R. 056	21	22	16	16	16	16	16	125	16	16	16	16	16	16	16	8	120	16	16	16	48
R. 057	20	22	16	16	18	18	18	128	18	13	16	16	16	16	16	8	119	14	16	16	46
R. 058	23	23	18	16	19	16	18	133	19	16	18	16	17	16	17	8	127	18	17	16	51
R. 059	21	23	17	16	18	18	18	129	17	18	19	17	18	19	17	9	134	18	17	19	54
R. 060	22	22	16	18	18	17	16	129	20	17	20	16	20	20	19	10	142	20	20	18	58
R. 061	21	22	16	16	16	16	16	123	16	16	16	16	16	16	16	8	120	16	16	16	48
R. 062	20	20	16	16	16	16	16	120	16	16	16	16	16	16	15	8	119	16	16	16	48
R. 063	20	20	16	16	16	16	16	120	16	16	16	16	16	16	16	8	120	16	16	16	48
R. 064	24	22	19	16	17	16	16	130	16	16	16	16	16	16	16	8	120	17	18	17	52
R. 065	21	22	16	16	16	17	16	125	17	17	18	16	17	16	16	8	125	16	16	16	48
R. 066	25	24	16	16	18	18	17	133	18	17	17	16	17	16	16	8	125	18	16	17	51
R. 067	23	23	16	16	18	16	16	129	19	16	16	16	17	16	16	8	124	17	16	17	50
R. 068	23	22	16	16	18	18	17	129	18	17	19	16	16	16	16	10	128	18	17	17	52
R. 069	22	23	16	16	17	17	16	128	17	16	18	16	16	18	16	9	126	18	16	18	52
R. 070	25	24	16	16	17	17	17	131	19	16	19	16	16	16	17	9	128	16	16	16	48
R. 071	20	23	17	16	16	16	16	126	16	14	16	16	16	16	16	8	118	16	16	16	48
R. 072	22	23	18	16	18	16	18	133	16	16	16	16	17	16	17	8	122	18	17	16	51
R. 073	25	23	20	19	19	19	20	141	20	20	20	19	18	19	20	10	146	20	18	17	55
R. 074	24	25	20	20	17	16	16	142	18	17	20	15	16	18	16	8	128	17	19	16	52
R. 075	25	24	19	20	20	20	20	147	20	20	20	16	20	20	20	10	146	20	20	20	60
R. 076	25	24	19	20	20	20	19	144	20	20	20	19	20	18	20	10	147	20	20	18	58
R. 077	20	21	17	16	16	17	16	123	16	15	17	16	16	16	16	8	120	16	16	16	48
R. 078	20	24	20	18	16	17	16	134	16	16	16	16	17	16	16	8	121	16	16	16	48
R. 079	22	22	20	16	17	17	19	130	17	19	18	16	17	18	15	9	129	16	18	18	52
R. 080	17	21	16	17	16	16	16	123	16	15	16	14	16	16	15	8	116	16	16	17	49

R. 081	24	23	19	20	20	20	20	146	19	19	20	16	20	20	18	10	142	16	20	18	54
R. 082	24	25	20	20	20	18	20	147	19	19	20	20	20	20	19	10	147	19	20	18	57
R. 083	24	23	19	18	19	17	19	139	18	17	20	14	19	20	17	9	134	17	20	18	55
R. 084	20	24	18	18	16	17	17	130	18	16	19	16	19	17	16	9	130	16	19	16	51
R. 085	23	24	16	16	18	18	18	133	18	18	16	17	17	17	17	8	128	16	16	16	48
R. 086	24	22	19	16	17	16	16	130	16	16	16	16	16	16	16	8	120	17	18	17	52
R. 087	21	22	17	16	16	16	16	124	17	16	18	17	16	16	16	9	125	16	16	16	48
R. 088	20	19	16	16	16	17	17	121	19	16	16	16	17	16	16	8	124	17	17	16	50
R. 089	21	20	16	16	16	16	16	121	16	16	16	16	16	16	16	8	120	16	16	16	48
R. 090	21	20	16	16	16	17	17	123	16	16	16	16	16	16	16	8	120	16	16	16	48
R. 091	21	22	16	16	17	17	18	127	16	15	18	14	16	19	15	7	120	16	18	13	47
R. 092	23	25	18	18	18	17	18	137	20	18	20	17	16	20	17	10	138	15	20	16	51
R. 093	20	22	18	17	16	16	16	125	16	16	16	13	16	16	17	8	118	16	16	16	48
R. 094	21	20	17	17	18	16	19	128	16	17	18	16	18	19	15	8	127	16	18	16	50
R. 095	20	20	16	16	16	16	18	122	17	16	16	17	16	16	18	8	124	18	17	16	51
R. 096	24	23	16	16	18	18	17	132	16	16	16	16	16	16	16	8	120	16	16	16	48
R. 097	25	24	20	20	19	19	19	146	20	20	20	17	18	20	19	8	142	20	20	20	60
R. 098	23	20	19	20	18	16	20	136	20	20	20	17	16	19	18	10	140	20	20	16	56
R. 099	24	23	20	18	18	18	18	139	17	19	18	16	19	19	19	9	136	17	20	18	55
R. 100	23	23	18	18	18	19	20	139	20	20	20	17	16	19	18	10	140	15	20	16	51
R. 101	24	25	20	20	19	19	19	146	20	20	20	17	19	20	19	10	145	20	20	19	59
R. 102	25	25	20	20	18	19	20	147	18	17	16	16	16	18	16	8	125	20	20	19	59
R. 103	23	22	18	17	17	13	20	130	20	18	20	17	16	19	18	10	138	15	20	16	51
R. 104	25	25	19	20	19	17	15	140	16	17	20	15	16	16	16	8	124	16	16	16	48
R. 105	22	21	16	16	16	15	16	122	16	16	16	16	16	16	15	8	119	16	16	16	48
R. 106	22	21	16	16	17	17	17	126	16	16	16	16	16	16	16	8	120	19	18	17	54
R. 107	24	24	20	20	19	19	19	145	20	20	20	17	18	20	19	10	144	20	20	20	60
R. 108	25	24	20	20	20	18	19	146	18	20	20	16	16	19	19	10	138	20	20	20	60
R. 109	25	23	19	17	16	16	19	135	20	18	20	14	17	16	17	8	130	16	20	16	52
R. 110	24	22	19	19	19	19	19	141	20	20	20	17	18	20	19	8	142	20	20	20	60
R. 111	20	20	17	16	16	16	16	121	16	16	16	16	16	16	16	8	120	16	16	16	48
R. 112	24	21	18	17	17	19	17	133	20	16	17	12	18	16	16	8	123	15	15	15	45
R. 113	24	24	18	18	18	17	19	138	20	20	20	17	18	20	19	10	144	20	18	16	54
R. 114	23	21	18	18	17	17	16	131	16	15	20	17	16	19	19	10	132	16	18	17	51
R. 115	25	25	19	16	18	16	15	134	17	17	18	15	17	18	15	10	127	19	15	17	51
R. 116	24	23	19	19	19	17	19	140	19	19	20	13	19	19	16	10	135	20	17	18	55
R. 117	25	24	20	18	18	17	16	138	16	17	20	16	16	19	19	10	133	16	18	17	51
R. 118	25	22	16	17	19	16	18	133	17	17	20	17	20	20	16	10	137	19	19	16	54
R. 119	24	24	20	20	20	18	20	146	19	20	20	18	19	20	19	10	145	16	19	17	52
R. 120	24	24	20	20	19	19	19	145	20	20	20	18	16	20	19	10	143	16	16	16	48

R. 121	22	20	17	16	18	18	17	128	17	17	16	17	17	16	19	9	128	18	20	18	56
R. 122	25	24	20	16	17	20	18	140	18	18	18	16	16	16	16	8	126	16	16	16	48
R. 123	23	22	18	17	15	17	17	129	19	19	20	16	19	18	18	10	139	18	18	19	55
R. 124	22	22	19	20	18	14	16	131	16	16	18	15	16	16	16	8	121	16	16	17	49
R. 125	23	23	19	21	19	18	18	141	19	19	18	18	19	18	20	9	140	19	17	19	55
R. 126	22	21	17	18	19	16	20	133	20	20	20	20	16	19	18	8	141	20	20	20	60
R. 127	22	20	16	16	16	15	16	121	16	16	16	15	16	16	16	8	119	16	18	16	50
R. 128	21	24	19	18	19	15	19	135	16	16	16	12	16	16	15	8	115	16	16	16	48
R. 129	21	20	16	16	16	16	16	121	17	16	17	14	16	19	17	8	124	16	18	17	51
R. 130	22	24	20	18	19	17	17	137	18	18	18	20	17	19	19	8	137	18	19	16	53
R. 131	23	20	16	18	17	18	20	132	19	16	18	16	18	18	16	9	130	17	18	18	53
R. 132	23	23	18	19	18	18	18	137	17	17	17	18	18	18	16	9	130	18	17	17	52
R. 133	23	20	16	18	17	18	20	132	19	16	18	16	18	18	16	9	130	17	18	18	53

Lampiran 8: Data Hasil Uji Coba

Variabel Disiplin Kerja X2

No Urut	NAMA/KODE	NOMOR ANGKET DAN JAWABAN RESPONDEN																																					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32						
		1	UC - A.01	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	
2	UC - A.02	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
3	UC - A.03	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4			
4	UC - A.04	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
5	UC - A.05	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
6	UC - A.06	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4			
7	UC - A.07	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
8	UC - A.08	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
9	UC - A.09	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
10	UC - A.10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
11	UC - A.11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
12	UC - A.12	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
13	UC - A.13	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
14	UC - A.14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	
15	UC - A.15	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5		
16	UC - B.01	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	2	2	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3		
17	UC - B.02	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4		
18	UC - B.03	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4		
19	UC - B.04	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4		
20	UC - B.05	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5		
21	UC - B.06	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4		
22	UC - B.07	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4		
23	UC - B.08	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	UC - B.09	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	
25	UC - B.10	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	
26	UC - B.11	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	UC - B.12	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	UC - B.13	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	
29	UC - B.14	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4
30	UC - B.15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
	VALIDITAS	0.667	0.715	0.671	0.480	0.662	0.773	0.671	0.570	0.512	0.688	0.802	0.739	0.440	0.573	0.592	0.698	0.742	0.592	0.680	0.430	0.494	0.675	0.733	0.612	0.637	0.661	0.775	0.741	0.360	0.544	0.333							

No Soal	VALIDITAS (r_{xy})		TINDAK LANJUT
	NILAI	INTERPRETASI	
1	0,667	tinggi	VALID
2	0,715	tinggi	VALID
3	0,671	tinggi	VALID
4	0,480	cukup	VALID
5	0,677	tinggi	VALID
6	0,773	tinggi	VALID
7	0,671	tinggi	VALID
8	0,570	tinggi	VALID
9	0,512	tinggi	VALID
10	0,688	tinggi	VALID
11	0,802	tinggi	VALID
12	0,739	tinggi	VALID
13	0,440	cukup	VALID
14	0,573	tinggi	VALID
15	0,592	tinggi	VALID
16	0,698	tinggi	VALID
17	0,742	tinggi	VALID
18	0,592	tinggi	VALID
19	0,680	tinggi	VALID
20	0,430	cukup	VALID
21	0,494	cukup	VALID
22	0,675	tinggi	VALID
23	0,733	tinggi	VALID
24	0,312	rendah	TIDAK VALID
25	0,637	tinggi	VALID
26	0,661	tinggi	VALID
27	0,775	tinggi	VALID
28	0,741	cukup	VALID
29	0,741	tinggi	VALID
30	0,650	tinggi	VALID
31	0,544	tinggi	VALID
32	0,333	rendah	TIDAK VALID

Variabel Iklim Sekolah X1

No Urut	NAMA/KODE	NOMOR ANGKET DAN JAWABAN RESPONDEN																																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	UC - A.01	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	149		
2	UC - A.02	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	141		
3	UC - A.03	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	2	5	4	4	4	5	123	
4	UC - A.04	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127		
5	UC - A.05	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	121		
6	UC - A.06	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	131		
7	UC - A.07	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	143		
8	UC - A.08	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	134		
9	UC - A.09	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	129	
10	UC - A.10	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	127	
11	UC - A.11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122		
12	UC - A.12	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	129	
13	UC - A.13	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	130	
14	UC - A.14	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	144		
15	UC - A.15	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	135	
16	UC - B.01	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	131
17	UC - B.02	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	115		
18	UC - B.03	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	129	
19	UC - B.04	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	121	
20	UC - B.05	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	136	
21	UC - B.06	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	113	
22	UC - B.07	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	117	
23	UC - B.08	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	128
24	UC - B.09	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123	
25	UC - B.10	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	140	
26	UC - B.11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	113		
27	UC - B.12	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	133	
28	UC - B.13	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	125
29	UC - B.14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	139	
30	UC - B.15	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	133	
	VALIDITAS	0,469	0,431	0,363	0,498	0,553	0,540	0,566	0,443	0,644	0,574	0,615	0,558	0,546	0,529	0,605	0,672	0,682	0,694	0,439	0,480	0,642	0,596	0,589	0,420	0,390	0,527	0,637	0,603	0,586	0,499			

REKAPITULASI HASIL ANALISIS			
No. SOAL	VALIDITAS (r_{xy})		TINDAK LANJUT
	NILAI	INTERPRETASI	
1	0,469	cukup	VALID
2	0,431	cukup	VALID
3	0,363	rendah	VALID
4	0,498	cukup	VALID
5	0,553	cukup	VALID
6	0,540	cukup	VALID
7	0,566	cukup	VALID
8	0,443	cukup	VALID
9	0,644	tinggi	VALID
10	0,574	cukup	VALID
11	0,615	tinggi	VALID
12	0,558	cukup	VALID
13	0,546	cukup	VALID
14	0,529	cukup	VALID
15	0,605	tinggi	VALID
16	0,672	tinggi	VALID
17	0,682	tinggi	VALID
18	0,694	tinggi	VALID
19	0,439	cukup	VALID
20	0,480	cukup	VALID
21	0,642	tinggi	VALID
22	0,596	cukup	VALID
23	0,589	cukup	VALID
24	0,420	cukup	VALID
25	0,390	rendah	VALID
26	0,527	cukup	VALID
27	0,637	tinggi	VALID
28	0,603	tinggi	VALID
29	0,586	cukup	VALID
30	0,499	cukup	VALID

Variabel Kinerja Pendidik Y

No Urut	NAMA/KODE	FORMULIR ANGGKET DAN JAWABAN RESPONDEN												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	UC - A.01	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	56
2	UC - A.02	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	UC - A.03	5	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	50
4	UC - A.04	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	UC - A.05	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	52
6	UC - A.06	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	53
7	UC - A.07	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
8	UC - A.08	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	2	53
9	UC - A.09	5	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
10	UC - A.10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
11	UC - A.11	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
12	UC - A.12	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
13	UC - A.13	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
14	UC - A.14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	57
15	UC - A.15	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	54
16	UC - B.01	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	51
17	UC - B.02	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	43
18	UC - B.03	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
19	UC - B.04	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	43
20	UC - B.05	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
21	UC - B.06	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	46
22	UC - B.07	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	46
23	UC - B.08	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	46
24	UC - B.09	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
25	UC - B.10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
26	UC - B.11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	46
27	UC - B.12	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
28	UC - B.13	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
29	UC - B.14	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	52
30	UC - B.15	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51
	VALIDITAS	0,643	0,626	0,591	0,611	0,743	0,736	0,665	0,526	0,690	0,489	0,784	0,420	

REKAPITULASI HASIL ANALISIS			
No. SOAL	VALIDITAS (r_{xy})		TINDAK LANJUT
	NILAI	INTERPRETASI	
1	0,643	tinggi	VALID
2	0,626	tinggi	VALID
3	0,591	cukup	VALID
4	0,611	tinggi	VALID
5	0,743	tinggi	VALID
6	0,736	tinggi	VALID
7	0,665	tinggi	VALID
8	0,526	cukup	VALID
9	0,690	tinggi	VALID
10	0,489	cukup	VALID
11	0,784	tinggi	VALID
12	0,420	cukup	VALID

Lampiran 9: Daftar statistik Diskripsi Variabel X₁, X₂, dan Y

Responden	X1	X2	Y	Responden	X1	X2	Y
001	143	139	59	031	145	145	59
002	142	121	57	032	141	138	56
003	122	132	52	033	133	126	54
004	130	122	55	034	144	142	60
005	131	136	54	035	118	107	41
006	128	138	53	036	130	139	54
007	129	123	50	037	131	130	52
008	129	150	59	038	130	132	53
009	131	123	50	039	134	140	52
010	127	131	50	040	132	121	52
011	145	122	48	041	132	140	53
012	126	127	59	042	131	139	55
013	117	112	43	043	125	125	52
014	130	136	50	044	130	133	52
015	116	113	47	045	128	126	51
016	116	115	46	046	128	137	53
017	116	116	43	047	129	133	52
018	116	116	43	048	129	133	54
020	122	116	48	049	126	138	53
021	122	115	53	050	129	127	58
022	130	115	60	051	133	135	53
023	136	116	52	052	122	123	48
024	129	114	48	053	122	125	48
025	125	117	48	054	125	126	48
026	128	124	48	055	133	137	52
027	134	116	46	056	125	120	48
028	124	114	48	057	128	119	46
029	128	109	57	058	133	127	51
030	138	114	43	059	129	134	54

Responden	X1	X2	Y	Responden	X1	X2	Y
060	129	142	58	104	140	124	48
061	123	120	48	105	122	119	48
062	120	119	48	106	126	120	54
063	120	120	48	107	145	144	60
064	130	120	52	108	146	138	60
065	125	125	48	109	135	130	52
066	133	125	51	110	141	142	60
067	129	124	50	111	121	120	48
068	129	128	52	112	133	123	45
069	128	126	52	113	138	144	54
070	131	128	48	114	131	132	51
071	126	118	48	115	134	127	51
072	133	122	51	116	140	135	55
073	141	146	55	117	138	133	51
074	142	128	52	118	133	137	54
075	147	146	60	119	146	145	52
076	144	147	58	120	145	143	48
077	123	120	48	121	128	128	56
078	134	121	48	122	140	126	48
079	130	129	52	123	129	139	55
080	123	116	49	124	131	121	49
081	146	142	54	125	141	140	55
082	147	147	57	126	133	141	60
083	139	134	55	127	121	119	50
084	130	130	51	128	135	115	48
085	133	128	48	129	121	124	51
086	130	120	52	130	137	137	53
087	124	125	48	131	132	130	53
088	121	124	50	132	137	130	52
089	121	120	48	133	132	130	53

Responden	X1	X2	Y
090	123	120	48
091	127	120	47
092	137	138	51
093	125	118	48
094	128	127	50
095	122	124	51
096	132	120	48
097	146	142	60
098	136	140	56
099	139	136	55
100	139	140	51
101	146	145	59
102	147	125	59
103	130	138	51

Sumber: Hasil Primer yang diolah

Lampiran 10:

FOTO KEGIATAN PENELITIAN





