PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 2 BUKITTINGGI

TESIS

Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Magister Pendidkan Islam

Oleh :

HILALUDDIN
NIM. 201.16.033

PROGRAM STUDI PASCA SARJANA PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

BUKITTINGGI

2018

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis atas nama Hilaluddin, NIM. 201.16.033 "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Penigkatan Kinerja Guru* di MAN 2 Bukittinggi telah diperiksa, disetujui dan pandang layak untuk dilanjutkan ke sidang munaqasyah tesis.

Bukittinggi, Agustus 2018

Pembimbing I

Dr. H. Darul Ilmi, M.Pd
NIP. 19700710200112004

pembimbing II,

Dr. Iswantir, M.M.Ag
NIP. 197605192006041001

Mengetahui
Ketua Prodi Pendidikan Agama Islam

Dr. Iswanti, M.M.Ag
NIP. 197605192006041001

PERNYATAAN PENULIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : HILALUDDIN

NIM : 201.16.033

Status : Mahasiswa Program Pascasarjana

Program studi : Pendidikan Agama Islam IAIN Bukittinggi

`Menyatakan bahwa tesis yang saya tulis ini adalah asli hasil karya saya sendiri dan bukan plagiat. Jika terbukti kemudian saya melakukan pelanggaran, maka saya bersedia diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku

Bukittinggi, September 2018
Penulis

Hilaluddin
NIM. 201.16.033

ABSTRAK

Hilaluddin, NIM. 201.16.003. judul tesis : " Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru (Studi kasus di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Bukittinggi. Jurusan studi Pendidikan Agama Islam program pascasarjana IAIN Bukittinggi.

Kinerja guru merupakan salah satu hal yang perlu di perhatikan dan menjadi penting untuk tercapainya tujuan pendidikan tersebut. Kinerja guru tersebut dapat di tingkatkan dari lingkungan kerja dan budaya organisasi. Dua sisi ini menjadi hal yang penting bagi meningkatnya kinerja guru khususnya di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Bukittinggi. Di MAN 2 Bukittinggi kinerja guru terdapatnya kemenurunan kinerja guru salah satu faktornya adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif baik dari fasilitas, suasana dan kondisi lingkungan.

Dalam penelitian ini adapun yang menjadi rumusan masalah adalah (1). Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Bukittinggi. (2). Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Bukittinggi, (3). Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Bukittinggi. Adapun tujuan penelitian ini adalah mengetahui sebera besar pengaruh lingkungan kerja, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru MAN 2 Bukittinggi. Selanjutnya kegunaan penelitian ini adalah (1) secara teoritis penelitian ini dapat memberikan sumbagsih terhadap pengembagan ilmu manajemen Pendidikan Agama Islam tentang pentingnya peningkatan kinerja guru di sekolah dengan di dukung oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. (2). Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi tambahan bagi para pengelola pendidikan untuk mengambil keputusan menajerial yang terkait dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru .

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populiasi dan sampel di MAN 2 Bukittinggi. Jenis penelitian kausal yang menganalisa dua variable bebas dan satu variable terikat. Teknik pengumpulan data berupa angket. Serta pengujian data reliabilitas dengan analisis data deskriptif statistik .

Adapun hasil penelitian ini adalah (1). Secara pasrial lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru dengan hasil 0.007 dengan nila sig 0.095 > 0.05 (2). Secara parsial budaya organisasi memberikan pengaruh positif bagi kinerja guru menghasilkan nilai 0.52 dengan nilai sig 0.075 > 0.05 Secara simultan variable lingkungan kerja dan budaya organisasi memberikan pengaruh positif dengan menghasilkan nilai F 0.51 dengan sig 0.095 > 0.05 bagi kinerja guru di MAN 2 Bukittinggi

Kata kunci: *Pengaruh, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Guru*

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penyusun panjatkan ke hadirat Allah SWT mengiringi terselesainya penyusunan tesis ini yang mengangkat tema Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Bukittinggi. Dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang pesat di harapkan dapat mendukung kemudahan dalam dunia pendidikan. Teknologi bukan satu-satunya faktor yang dapat memecahkan permasalahan kesulitan dalam proses belajar pengajar. Akan tetapi teknologi hanya merupakan sarana bantu untuk memperkecil kesalahan-kesalahan manusiawi yang biasa terjadi.

Tesis ini ditulis dalam rangka mencapai gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd.) pada program studi Pendidikan Agama Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi. Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Rektor IAIN Bukittinggi, Dr. Ridha Ahida, dan Direktur Pascasarjana, Dr. H. Ismail, M.Ag. beserta bapak ibu staf administrasi Pascasarjana IAIN Bukittinggi.
2. Bapak Dr. Asyari, M.Ag selaku Wakil Rektor I, Bapak Dr. Novi Hendri selaku Wakil Rektor II dan Ibu Dra. Hj. Nuraisyahm, M.Ag selaku wakil Rekotr III.
3. Kepada segenap Pimpinan Fakultas se lingkungan IAIN Bukittinggi, bapak Dr. Nunu Burhanudin, M.Ag selaku Dekan Fakultas Tarbiyah, bapak Dr. Ghozali, M.Ag selaku Dekan Fakultas FUAD, bapak Dr. Arsal,

M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan bapak Harvandi, M.Ag selaku dekan Fakultas FEBI

4. Bapak Dr. Iswantir, M.Ag. dan Dr. Darul Ilmi, M.Pd selaku pembimbing yang telah memberi bimbingan, arahan dan saran serta koreksi yang sangat berarti bagi penyusun dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Kepada semua Dosen-dosen di Pascasarjana IAIN Bukittinggi, yang telah banyak memberikan banyak ilmu pengetahuan.
6. Kepada bapak Kemenag Bukittinggi yang telah memberikan kesempatan untuk kuliah
7. Kepada istri tercinta Rahma yang telah memotivasi penulis untuk menyelesaikan tesis ini
8. Kepada orang tua ,saudara-saudaraku serta anak-anakku tercinta Elsa Sovia Lubis yang telah rela perhatian padanya terabaikan.
9. Segenap sahabat berbagai pihak yang tidak bisa penyusun sebut satu persatu yang telah membantu dan mendukung kelancaran penyusunan tesis ini.

Penyusun tidak bisa membalas jasa mereka semua kecuali memanjatkan doa, semoga kebaikan mereka dibalas oleh Allah swt. Penyusun juga menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan. Karena itu, penyusun sangat mengharap saran dan kritik dari para pembaca yang budiman. Akhirnya dengan segala keterbatasan dan kekurangan yang ada pada penyusun, semoga tesis ini bermanfaat.

Bukittinggi , 26 September 2018

Penyusun

Hilaluddin

DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin …	76
Tabel 2	: Gambaran umum responden berdasarkan status ……..	77
Tabel 3	: Variabel Lingkungan Kerja ……..	77
Tabel 4	: Variabel Budaya Organisasi …….....	79
Tabel 5	: Variabel Kinerja Guru ……	81
Table 6	: Validitas Kinerja Guru …….....	83
Table 7	: Validitas Lingkungan Kerja ……	84
Table 8	: Validitas Budaya Organisasi ……...	84
Tabel 9	: Regresi Berganda ……	85
Table 10	: Koefisiensi Regresi berganda …….	87
Tabel 11	: Uji t ……..	88

DAFTAR ISI

PERNYATAAN PENULIS ii
ABSTRAK iv
KATA PENGANTAR v
DAFTAR TABEL vii
DAFTAR ISI viii

BAB I : **PENDAHULUAN**

A. Latar belakang. 1
B. Batasan Masalah 8
C. Rumusan masalah 8
D. Tujuan penelitian 8
E. Kegunaan penelitian 9
F. Sistematika Penulisan 9

BAB II : **LANDASAN TEORI**

A. **Lingkungan Kerja** 12
   1. Pengertian Lingkungan Kerja 12
   2. Indikator Lingkungan Kerja 13
B. **Budaya Organisasi** 24
   1. Pengertian Budaya Organisasi 24
   2. Pentingnya Budaya Organisasi 25
   3. Unsur –Unsur Budaya Organisasi..... 34
C. **Kinerja Guru** 34
   1. Pengertian kinerja guru 36
   2. Kompetensi Guru 36
   3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru 44
   4. Penilaian Kinerja Guru 44
D. **Penelitian Relevan** 53
E. **Kerangka Pemikiran** 55
   1. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan kinerja guru 55
   2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru 56
F. Hipotesis Penelitian 57

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian 59
B. Subjek dan Objek Penelitian 59
C. Jenis Penelitian..... 59
D. Variabel Penelitian 59
E. Pengukuran Variabel 61
F. Defenisi Operasional 63

G. Populasi dan Sampel 66
H. Teknik Pengumpulan Data 67
I. Teknik pengujian instrument 68
J. Teknik Analisis Data 69
K. Pengujian Hipotesis 70

BAB IV : HASIL PENELITIAN
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian 72
B. Hasil Penelitian 74
C. Uji Validitas 80
D. Analisis Kuantitatif 82
E. Uji Hipotesis 83
F. Pembahasan 87

BAB V : PENUTUP
A. Kesimpulan 89
B. Saran 90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. kinerja juga merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah di tetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Dalam proses pendidikan di sekolah, guru adalah salah satu unsur pelaksana pendidikan yang memegang peranan penting yakni sebagai *educator, fasilitator,* dan *motivator*. Guru adalah seorang yang mengabdi atau memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didiknya. Dalam arti luas dapat diungkapkan bahwa guru adalah seorang yang melaksanakan tugas di lembaga pendidik, di mana masyarakat percaya kepadanya untuk melakukan tugas yang dipercayakan kepada dalam rangka mencerdaskan peserta didik.

Menurut undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pada BAB 1 ketentuan umum pasal 1 disebutkan bahwa:

> Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama pendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal , pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.[1]

Guru merupakan komponen yang sangat penting untuk terselenggaranya pendidikan. Keberadaan guru merupakan perilaku utama

[1] *Undang-undang guru dan Dosen* (UU RI No 14 tahun 2005), Jakarta, Sinar Grafika, 2009, h.3

sebagai fasilitator penyelenggaraan proses belajar bagi siswa. Oleh karena itu kehadiran dan profesionalismenya sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Guru harus memiliki kualitas yang cukup memadai, karena guru merupakan salah satu komponen mikro sistem pendidikan persekolahan. Menurut UU RI no 20 tahun 2003, tentang sistem pendidikan Nasional BAB XI pasal 39, dinyatakan bahwa:

1. Tenaga pendidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada suatu pendidikan.
2. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi[2]

Guru hendaknya senantiasa mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan profesionalnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, karena pendidikan masa datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang berkualitas. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi maka guru harus mampu membawa siswa atau peserta didik untuk memasuki dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus menerus berkembang.

Upaya peningkatan kualitas pendidikan dapat dilakukan dengan

[2] Agus Irianto, *Pendidikan Sebagai Investasi Dalam Pembangunan Suatu Bangsa*, Jakarta, Kencana, 2011. h.230

meningkatkan kinerja para guru, karena para guru yang selalu berhadapan langsung dengan peserta didik. Menurut ehol dan shadily menjelaskan bahwa kata kinerja berasal dari bahasa inggris yang merupakan terjemahan dari "performence" yang berarti pekerjaan, pembuatan, pertunjukan.[3] Kemudian menurut depdikbud istilah kinerja dapat diartikan sebagai: pertama, suatu yang di capai, dua prestasi yang di perlihatkan, tiga kemampuan.[4]

Wirawan menyebutkan bahwa kinerja sering juga disebut dengen kinetika kerja atau performence, kinerja juga merupakan suatu fungsi dari hasil atau apa yang dicapai seorang karyawan dan kompetensi yang dapat menjelaskan bagaimana karyawan dapat mencapai hasil tersebut dalam jangka tertentu.[5]

Kinerja guru merupakan suatu wujud aplikasi dari segala potensi yang dimiliki oleh seorang guru. kinerja guru dapat di ketahui dari kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melakukan tindak lanjut dalam kegiatan belajar mengajar. Kinerja guru menunjukkan kemampuan dalam menginteraksikan tujuan materi, metode, sarana dan prasarana, sumber belajar, dan unsur-unsur lainnya yang dapat mendukung dalam pelaksanaan proses belajar mengajar di kelas.

Menurut Anwar Yasin, kinerja guru dapat di lihat dari kemampuan dalam melaksanakan tugas. Tugas utama seorang guru adalah mengajar, mendidik, melatih. Sejalan dengan tugas guru, anwar yasin ada tiga aspek

---

[3] Jhon M. Echos dan Hasan Shadili, *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta Gramedia, 2005, h. 452

[4] Depdikbudm, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2003, h.503

[5] Wirawan, *Pembinaan Guru Di Indonesia*, Jakarta: Pustaka Jaya, 2001, h.13

performence guru di antaranya: 1) kemampuan profesional, mencakup: a) penguasaan pelajaran dari bahan yang di ajarkan, b) penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan, c) pelaksanaan proses proses kependidikan. 2) kemampuan sosial, mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru. 3) kemampuan personal guru mencakup: a) penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya, b) pemahaman, penghayatan, nilai-nilai yang seyogyanya dianut oleh guru, c) penampilan upaya untuk menjadikan dirinya sebagaimana panutan dan teladan bagi para siswanya.[6]

Peningkatan kinerja guru ada beberapa faktor yang mempengaruhinya sebagaimana yang di kemukakan oleh Mahmud sebagai berikut: 1) faktor pengawas, meliputi pengawasan akademik (teknis pendidikan atau pembelajaran), pengawasan manajerial, (administrasi dan manajemen sekolah), 2) faktor kepemimpinan kepala sekolah, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat arahan, dan dukungan yang di berikan pimpinan, 3) faktor tim, meliputi: kualitas dukungan, semangat yang di berikan rekan satu tim, kepercayaan sesama tim, kekompakan anggota tim, 4) faktor sistem meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.[7]

Kinerja guru dipengaruhi banyak faktor di antaranya kemampuan

[6] Anwar Yasin, *Standar Kemampuan Profesional Guru Sd*, IKIP Malang, 2000, h.20
[7] Mahmud, *Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Kinerja*

manajerial kepala sekolah[8]

Kepemimpinan kepala sekolah akan mewarnai citra sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus mampu mempengaruhi dan mengarahkan guru, siswa, mendukung pencapaian visi dan misi yang ditetapkan sekolah, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Selain itu, kemampuan manajerial kepala sekolah juga dapat dilihat dari kemampuannya sebagai koordinator dari guru-guru, kemampuan melakukan perubahan dengan penerapan prinsip-prinsip pengelolaan kualitas total, menciptakan kompetisi dan penghargaan di dalam sekolah itu sendiri maupun sekolah lain[9]. Kepala sekolah juga dituntut memiliki kemampuan manajerial untuk mengarahkan, mengembangkan, dan memimpin warga sekolah yang ada di sekolah tersebut. Kepala sekolah harus mampu membuat perencanaan, mengorganisasi sekolah dengan baik, melaksanakan pekerjaan dengan benar dan melakukan evaluasi terhadap semua pekerjaan yang telah dilakukan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja guru. Motivasi guru biasanya dapat digambarkan sebagai keinginan-keinginan dalam diri seorang guru untuk menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya[10]. Guru bekerja karena ingin lebih sejahtera, ingin berprestasi, berkembang, meningkat karirnya, dan sebagainya. Apabila keinginan tersebut

---

[8] Depdiknas, Manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah, Edisi II, Jakarta, Direktorat pendidikan dasar dan menengah , 2005, h. 348

[9] Asmara Umaedi Husna, *Pengaruh Tindakan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA di Pontianak*, 1982, Bandung , Tesis, FPS IKIP

[10] Dra. Roslindawati, S.Pd, *Wawancara Pribadi*, kepala Madrasah Aliyah Negri 2 Bukittinggi, tanggal 2 Februari 2018, jam 10.00 Wib

tercapai dan menghasilkan perubahan-perubahan, maka guru akan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis di MAN 2 Kota Bukittinggi Dari observasi awal penulis tersebut penulis menemukan hal yang berbeda di MAN 2 Kota Bukittinggi yang beralamat di Jalan Panorama kota Bukittinggi dimana pada saat sekarang ini pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN 2) Kota Bukittinggi kondisi siswanya makin tahun makin bertambah baik pada kelas X, kelas XI dan kelas XII[11]. Pada MAN 2 Bukittinggi terlihat suasana berbeda jika dibandingkan dengan yang penulis temukan di Madrasah Aliyah lain, perbedaan ini terutama pada sikap dan karakter gurunya, di antaranya adalah sebagian guru yang mengajar di MAN 2 Kota Bukittinggi ini ada yang berstatus sebagai guru honor. Selain itu pada bidang kurikulum, pada MAN 2 Kota Bukittinggi menggunakan Kurikulum 2013. Pada MAN 2 Kota Bukittinggi banyaknya guru yang hanya berada di sekolah pada jam pelajaran yang di ampuh guru tersebut dan bahkan dari segi kehadiran tidak adanya arsip absen kehadiran guru tiap bulannya. Sehingga penulis pun mendapatkan masih banyaknya guru yang bekerja dengan semangat yang rendah. Rendahnya semangat kerja para guru terlihat dari kurangnya upaya mereka untuk mempersiapkan rencana pembelajaran, kurangnya kegigihan mereka untuk mendorong keberhasilan belajar siswa, kurangnya upaya mereka untuk meningkatkan kompetensi diri Sehingga persoalan ini harus diatasi dengan

[11] Syafruddin, *Wawancara Pribadi*, kepala Tata Usaha Madrasah Aliyah Negeri 2 Bukittinggi, tanggal 3 Februari 2018, jam 10.00 Wib

menelusuri faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja guru.[12]

Adapun yang menarik lagi dari MAN 2 Kota Bukittinggi ini adalah figur kepemimpinan kepala sekolah, yang secara kompetensi yang awalnya tidak memiliki kompetensi di bidang pendidikan, namun mempunyai kompetensi di bidang hukum islam namun dengan setelah itu baru memiliki kompetensi pendidikan.

Sementara dari segi sarana dan prasarana, pada MAN2 Kota Bukittinggi sudah memiliki sarana dan prasaran mencukupi namun anehnya di lihat dari kondisi siswanya makin tahun makin menurun dan bahkan menarik lagi pada tahun ajaran 2015-2016 siswa yang aktif tercatat lebih kurang 30 orang. Sehingga ini pun akan berpengaruh kepada kualitas lulusan MAN 2 Kota Bukittinggi yang mana kebanyakan lulusannya tidak dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.[13]

Berdasarkan observasi sementara penulis, dengan komplitnya permasalahan pendidikan terutama di MAN 2 kota Bukittinggi di atas yang menjadi kendala, maka penelitian ini terfokus pada peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesian yang penulis tuangkan dalam proposal tesis yang berjudul " Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Bukittinggi)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan, beberapa masalah

---

[12] Dra. Roslindawati, S.Pd, *Wawancara Pribadi*, kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Bukittinggi , 2 Februari 2018, jam 11.00 Wib

[13] Syafruddin, *Wawancara Pribadi*, Kepala Tata Usaha Madrasah Aliyah Negeri 2 Bukittinggi, 3 Februari 2018 , jam 11.15 Wib

dapat diidentifikasi pada MAN 2 Kota Bukittinggi sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Kota Bukittinggi ?
2. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Bukittinggi?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Bukittinggi?

C. Batasansan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Kota Bukittinggi ?
2. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Kota Bukittinggi?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhdap kinerja guru di MAN 2 Bukittinggi?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini secara umum adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Bukittinggi. Adapun secara khusus, tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan :

a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Bukittinggi
b. P pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Bukittinggi
c. Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Bukittinggi

E. Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut: secara teoritis dan praktis. Secara teoritis penelitian ini dapat memberikan sumbangsih terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan Agama Islam tentang pentingnya peningkatan kinerja guru di sekolah terkait dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi sekolah. Serta memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian tindak lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru baik guru PNS maupun guru Non PNS terutama pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam rangka memberikan mengembangkan ilmu manajemen pendidikan.

Secara praktis hasil penelitian di harapkan sebagai bahan informasi tambahan bagi para pengelola pendidikan untuk mengambil keputusan manajerial yang terkait dengan faktor –faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Selain itu juga sebagai umpan balik (*feed back*) dalam upaya meningkatkan kerja guru.

F. Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

B. Batasan Masalah

C. Rumusan Masalah

D. Tujuan Penelitian

E. Kegunaan Penelitian

F. Sistematika Penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

A. Lingkungan Kerja

B. Budaya Organisasi

C. Kinerja Guru

D. Penelitian Relevan

E. Kerangka Pemikiran

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

B. Subjek Dan Objek Penelitian

C. Jenis Penelitian

D. Variabel Penelitian

E. Pengukuran Variabel

F. Defenisi Operasional

G. Populasi dan Sampel Penelitian

H. Teknik Pengumpulan Data

I. Teknik Analisis Data

J. Pengujian Hipotesis

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

B. Hasil Penelitian

C. Uji Validitas

D. Analisis Kuantitatif

E. Uji Hipotesis

F. Pembahasan

BAB V

A. Kesimpulan

B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Armstrong[14], *the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja.

Menurut Nitisemito[15] lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati[16] mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu menurut Saydam[17] mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi di mana para karyawan bekerja dalam

---

[14] Agus kisworo, *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar*" Tesis, Yogyakarta, UNY, 2012, h. 75

[15] Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta Ghalia Indonesia, 1996, h.109

[16] Sedarmayanti, *Regresi Korelasi Dalam Genggaman Anda*, Jakarta, Salemba Empat, 2001, h.1

[17] Saydam gouzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro* (dalam tanya jawab), Jakarta: Djambatan, 2000, h.226

suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

2. Indikator Lingkungan Kerja yang Nyaman

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung[18]. Menurut Nitisemito[19] ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja antara lain sebagai berikut: (1) Pewarnaan; (2) Kebersihan; (3) Pertukaran Udara; (4) Penerangan; (5) Musik; (6) Keamanan; (7) Kebisingan. Selain itu menurut Liang Gie[20] terdapat empat hal penting yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran yaitu: (1) Cahaya; (2) Warna; (3) Udara; (4) Suara. Sedangkan menurut Badri[21] terdapat tujuh hal yang harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja yaitu: (1) Sistem pencahayaan; (2) Warna; (3) Kontrol Suara; (4) Udara; (5) Musik; (6) Konservasi Energi; (7) Keamanan Kantor.

---

[18] Sedarmayanti, *Regresi Korelasi Dalam Genggaman Anda*, Jakarta, Salemba Empat, 2001, h.21

[19] Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta Ghalia Indonesia, 1996, h.110

[20] Liang gie, *Administrasi Perkantoran Modern*, Yogyakarta, Liberty, 2000,h. 210

[21] Badri murni Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, Surabaya, Airlangga, 2006, h.208

Berdasarkan uraian beberapa ahli mengenai indikator-indikator lingkungan kerja fisik di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja fisik itu meliputi (a) Pewarnaan ruangan; (b) Kebersihan; (c) Pertukaran udara; (d) Penerangan; (e) Keamanan; (f) Kebisingan.

a) Pewarnaan

Menurut Nitisemito[22] pemilihan warna dapat mempengaruhi mood dan semangat kerja para karyawan. Pewarnaan ruang hendaknya menggunakan warna-warna yang dingin dan lembut dipandang, misalnya warna coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda, dll. Di samping warna yang harus diperhatikan, komposisi warna dalam suatu ruangan juga harus diperhatikan karena bisa saja komposisi warna yang tidak sesuai dapat menyebabkan rasa tidak enak ketika memandangnya sehingga akan mengganggu karyawan. Misalnya warna biru dijajarkan dengan warna ungu maka akan terlihat suram.

Pewarnaan tidak hanya seputar pewarnaan dinding ruang kerja saja melainkan warna seragam, warna peralatan kerja, dan benda-benda di sekitar tempat kerja karyawan juga, oleh sebab itu pewarnaan merupakan elemen yang sangat penting dan mempunyai dampak secara tidak langsung terhadap karyawan. Menurut McShane[23] pewarnaan mempunyai dampak terhadap psikologi yang positif

[22] Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta Ghalia Indonesia, 1996, h.110

[23] Badri murni Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, Surabaya, Airlangga, 2006, h.214

maupun negatif bagi karyawan dalam hal produktivitas, kelelahan, moral, tingkah laku, dan ketegangan. Sejalan dengan pendapat di atas Liang Gie[24] menyatakan bahwa warna akan mempengaruhi keadaan jiwa karyawan, dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat- alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

Menurut Nitisemito warna mempunyai sifat yang berbeda-beda yang dapat merangsang jiwa orang yang melihatnya, berikut sifat-sifat warna tersebut: (1) Warna merah: memberikan rangsangan, memberikan pengaruh panas; serta dapat menggetarkan jiwa dan perasaan orang yang melihatnya; (2) Warna kuning: menimbulkan rasa suka cita dan memberikan cahaya gemilang, megah, dan bijaksana; (3) Warna biru: menimbulkan rasa tenang, damai, dan bersih; (4) Warna oranye: merupakan warna yang paling panas, mempunyai kekuatan dan tenaga yang luar biasa sehingga menimbulkan sugesti kehidupan dan getaran semangat; (5) Warna hijau: merupakan warna tumbuh-tumbuhan sehingga menimbulkan rasa sejuk dan segar; (7) Warna violet: menimbulkan getaran tinggi dari rahasia serta melukiskan kekuatan yang tak terkendalikan.[25]

b) Kebersihan

[24] Liang gie, *Administrasi Perkantoran Modern*, Yogyakarta, Liberty, 1996,h. 216

[25] Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta Ghalia Indonesia, 1996, h.111

Menurut Nitisemito (1996: 10), bagi seorang yang normal kebersihan ruangan merupakan salah satu faktor yang amat penting yang dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja. Setiap lembaga maupun organisasi diharapkan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja karena selain mempengaruhi kesehatan tetapi juga dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan para karyawannya. Kebersihan bukan hanya tanggung jawab petugas kebersihan melainkan seluruh karyawan yang ada dalam lembaga tersebut, sehingga setiap lembaga diharapkan dapat menegakan disiplin yang tegas mengenai kebersihan.[26]

c) Pertukaran Udara

Pertukaran udara merupakan salah satu hal yang patut diperhatikan dalam suatu lembaga karena sebagian besar waktu akan dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan. Udara yang yang tidak mengalami pertukaran akan meningkatkan gas CO2, tidak segar serta suhu ruangan akan menjadi panas. Tingkat pertukaran udara yang cukup adalah 0,67 meter kubik. Ventilasi merupakan salah satu alat untuk mengatur pertukaran udara yang biasanya banyak digunakan karena selain hemat biaya tetapi juga menghemat energi. Selain ventilasi, *Air condition* (AC) merupakan alat yang sekarang banyak digunakan oleh perusahaan maupun lembaga untuk mengatur suhu

[26] Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta Ghalia Indonesia, 1996, h.112

ruang dan kebersihan udara, dengan menggunakan AC dapat menimbulkan kesejukan sehingga menghilangkan kelelahan para karyawan. AC juga berfungsi untuk membersihkan udara karena AC pada saat ini sudah dibekali dengan kemampuan untuk membersihkan udara dari kuman, debu, dan kotoran.[27]

Menurut keputusan Mentri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 diterangkan bahwa agar ruang kerja perkantoran memenuhi persyaratan kesehatan dalam hal pertukaran udara perlu dilakukan upaya-upaya sebagai berikut.

(1) Ruang kerja yang tidak menggunakan pendingin udara harus memiliki ventilasi minimal 15% dari luas lantai dengan menerapkan sistem ventilasi silang, untuk ruang kerja yang menggunakan AC secara periodik harus dimatikan dan diupayakan mendapat pergantian udara secara alamiah dengan cara membuka seluruh pintu dan jendela, kemudian membersihkan saringan/filter udara AC secara periodik sesuai ketentuan pabrik.
(2) Tinggi langit-langit dari lantai minimal 2,5 m
(3) Bila suhu udara lebih dari 28 derajat celcius perlu menggunakan alat penata udara seperti Air Conditioner (AC), kipas angin, dll
(4) Bila suhu udara kurang dari 18 derajat celcius perlu menggunakan pemanas ruangan

[27] Badri Murni Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, Surabaya, Airlangga, 2006, h.220

(5) Bila kelembaban udara lebih dari 60% perlu menggunakan alat *dehumidifier*

(6) Bila kelembaban udara kurang dari 40% perlu menggunakan alat *humidifier*, misalnya mesin pembentuk aerosol.

Pada suatu lingkungan kerja tentunya banyak sekali peralatan-peralatan kantor yang harus dirawat seperti mesin-mesin, kursi furnitur, karpet, meja dll. Apabila semua itu terabaikan bisa saja barang-barang tersebut mengkontaminasi udara yang menurut Badri disebut *off-gas* (bahan kimia yang dihasilkan oleh penuaan gedung maupun beberapa alat perkantoran, misalnya furnitur serta penutup lantai yang jarang dibersihkan). Menurut Damanto dan Richter kondisi seperti itulah yang akan menimbulkan *Sick Building Syndrome* (sindrome gedung sakit) yang dapat menyebabkan pusing jika karyawan menghirupnya.[28]

Menurut perhimpunan para insinyur di Amerika yaitu *American Society of Heating and Ventilating Engineering* (Liang Gie, 1996: 219), menyatakan bahwa syarat yang paling ideal untuk bekerja dengan nyaman bagi sebagian karyawan ialah udara dengan suhu 25,6 derajat celcius dan mempunyai kelembaban udara 45%. Menurut Quible (Badri, 2006: 220), kelembaban udara yang ideal antara 40-60% akan memaksimalkan kenyamanan bagai para karyawan.[29]

---

[28] Badri murni Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, Surabaya, Airlangga, 2006, h.219

[29] Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta Ghalia Indonesia, 1996, h. 219

d) Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya. Penerangan tidak sebatas pada penerangan yang menggunakan listrik namun juga penerangan menggunakan sinar matahari. Di Indonesia pada umumnya perusahaan atau lembaga lebih dominan menggunakan sinar matahari sebagai alat penerangan selain hemat energi juga menyehatkan selama dalam batas kewajaran dalam menerima sinarnya. Oleh karena itu, sistem pencahayaan yang efektif harus memperhitungkan kualitas dan kuantitas cahaya yang sesuai dengan tugas, ruangan, serta pegawai itu sendiri.[30]

e) Keamanan

Keamanan di sini menurut Nitisemito[31], dibagi menjadi dua, yaitu keamanan terhadap milik pribadi dan keamanan diri karyawan. Keamanan terhadap milik pribadi misalnya kendaraan karyawan yang ditinggalkan di tempat parkir sehingga karyawan tidak dapat mengawasinya secara langsung, apabila tempat parkir tersebut tidak aman akan menimbulkan kegelisahan sendiri bagi karyawan yang

[30] Badri murni Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, Surabaya, Airlangga, 2006, h.208

[31] Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta Ghalia Indonesia, 1996, h.116

menyebabkan semangat dan kegairahan dalam bekerja berkurang dan akibat dari hal-hal tersebut produktivitas karyawan akan menurun. Selanjutnya keamanan diri karyawan, sering ditafsirkan sebagai keselamatan kerja. Pekerjaan yang berbahaya hendaknya karyawan menggunakan pelindung yang sudah sesuai standar yang dapat memperkecil risiko kecelakaan di tempat kerja.

Menurut Badri keamanan memiliki dua dimensi, yaitu keamanan barang-barang fisik dan keamanan informasi penting (dokumen dan arsip) yang apabila hilang akan mempengaruhi jalannya aktivitas perusahaan. Berikut beberapa saran terkait keamanan di kantor menurut Rowh : (1) Penggunaan shrendder (penghancur dokumen kertas), penggunaan mesin ini berguna untuk menghancurkan dokumen atau arsip penting yang apabila jatuh ke tangan yang tidak berkepentingan akan membahayakan perusahaan; (2) Penggunaan pengaman komputer, baik dekstop maupun laptop. Pengaman yang dapat digunakan misalnya meja komputer dengan pengaman dan *software* untuk mengunci file-file penting; (3) Penggunaan pencatat waktu untuk mencegah pegawai mencuri waktu kerja. Dengan menyediakan kartu yang tepat, jadwal dan struktur yang jelas akan menjadikan pegawai relatif sulit untuk mangkir dari tempat kerja; (4) Sistem keamanan yang terintegrasi. Seperti penggunaan alarm kebakaran dan pemadam kebakaran otomatis yang sudah dipasang di atap kantor; (5) Penggunaan

password pada komputer. Hal ini akan meminimalisir pencurian file-file dari orang yang tidak bertanggung jawab. Untuk memaksimalkan keamanan, password harus diganti secara berkala.[32]

f) Kebisingan

Kebisingan menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan. Tata cara untuk menghilangkan kebisingan tersebut menurut Keputusan di atas yaitu dengan cara meredam, menyekat, memindahkan, pemeliharaan, penanaman pohon, membuat bukit buatan, dan lain-lain.

Kebisingan merupakan salah satu faktor yang akan mengganggu karyawan dalam hal konsentrasi sehingga dapat menurunkan produktivitas karyawan. Menurut Shomer kebisingan yang terus berulang-ulang akan menyebabkan gangguan fisik dan psikologi misalnya kehilangan pendengaran sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, keresahan, ketegangan yang dapat meningkatkan tekanan darah serta metabolisme tubuh, dan dalam waktu yang lama dapat menyebabkan masalah kesehatan yang serius. Menurut Badri, tingkat suara dapat diukur dengan satuan desibel, dan suara terkecil yang dapat didengar oleh manusia adalah nol *desible*. Maksimum *desible* pada area perkantoran adalah 90, di mana 50

[32] Badri murni Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, Surabaya, Airlangga, 2006, h.208

desible sering dipilih.[33]

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti[34] menyatakan bahwa "lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan". Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan.[35]

Setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah tim kerja dan bersikap ramah. Akibat dengan adanya hubungan karyawan yang baik maka para karyawan akan dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam perusahaan tersebut.[36]

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi dua yaitu:

---

[33] Badri Murni Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, Surabaya, Airlangga, 2006, h.216

[34] Sedarmayanti, *Regresi Korelasi Data Genggaman Anda*, Jakarta, Salemba Empat, 2001, h.31

[35] Bagus kisworo, *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasi Denan*, Semarang Jawa Tengah, UNY Tesis, 2012, h.64

[36] Bagus kisworo, *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasi Denan*, Semarang, Jawa Tengah, UNY Tesis, 2012, h.64

(1) Hubungan antar karyawan; (2) Hubungan dengan atasan.

3) Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jacson[37] menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan: (1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang; (2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen; (3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi; (4) Tingkat kompensasi pekerja; dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim; (5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan; (6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara subtansial.

Dari penjelasan di atas mengenai lingkungan kerja dapat di ketahui bahwa untuk mendapatkan kinerja suatu instansi tak terkecuali sekolah harus di dukung oleh kebersihan, penerangan, keamanan, jauh dari sebisingan dan lainnya.

---

[37] Ririn Prihatin, *Pengaruh Konpensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, skripsi, Yogyakarta, 2011,h.27

B. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah system makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk berindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya[38] budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan [39]. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan atau guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan.

Lebih lanjut dikatakan bahwa di dalam pertumbuhan perusahaan dan produk knowledge-based yang memuaskan pengendalian dan pemahaman budaya perusahaan suatu organisasi merupakan kunci tanggung jawab pimpinan, seperti halnya sebagai suatu alat yang vital bagi manajemen jika ingin mencapai kinerja yang tinggi dan menjaga nilai pemegang saham. Kondisi organisasi sangat dipengaruhi oleh budaya kerja organisasi tersebut. Menurut hofstede ohayu dan sander (1990), budaya juga bukan falsafah atau system nilai yang diucapkan atau ditulis dalam anggaran dasar organisasi tetapi budaya adalah asumsi yang terletak di belakng nilai dan menentukan

[38] Ma'ud , 2004)
[39] Idin ,

pola prilaku individu terhadap nilai-nilai organisasi, suasana organisasi dan kepemimpinan. Organisasi dengan budaya tertentu memberikan daya tarik bagi individu dengan karateristik tertentu untuk bergabung. Budaya organisasi bersifat nonformal atau tidak tertulis namun mempunyai peranan penting sebagai cara berfikir, menerima keadaan dan merasakan sesuatu dalam perusahaan tersebut.

Budaya organisasi digambarkan sebagai nilai, norma dan artefak yang diterima oleh anggota sebagai iklim organisasi akan mempengaruhi dan dipengaruhi strategi organisas, struktur organisasi dan system organisasi (deshpande, Farley, dan Webster, 1993). Schein (1992) menyatakan budaya organisasi adalh pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok saat memecahkan masalah-masalah adaptasi ekstern dan integrasi unternal yang telah berfungsi dengan baik untuk bisa dianggap benar dan bisa diajarkan kepada anggota kelompok baru sebagai cara yang benar untuk menerima sesuatu , berfikir dan merasakan dalam hubungannya dengan masalah-masalah tersebut.

Budaya organisasi menurut deshpande et al.. (1993) adalah seperangkat norma, persepsi, pola piker perilaku yang diciptakan atau dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk mengatasi asumsi atau pendangan dasar ini diyakini karena telah berjalan baik dalam organisasi, sehingga dianggap bernilai positif dan pantas diajarkan kepadakaryawan baru sebagai cara yang tepat untuk berpikir dan

berindak dalam menjalankan tugas. Secara umum budaya organisasi didefenisikan sebagai serangkaian tata nilai , keyakinan , dan pola-pola perilaku yang membentuk identitas organisasi serta perilaku para anggotanya. Ukuran budaya organisasi menurut deshpande (1993), yang pada gilirannya sebagian besar didasarkan pada Campbell dan freeman (1991) dab Quinn (1998), merupakan label budaya kompetitif , inovasi , birokrasi, dan budaya social yang akan digunakan dalam penelitian ini sama seperti yang dilakukan ogbonna dan L1oyd (2000).

Label budaya inovatif memiliki kecenderungan menemukan inovasi baru, menjunjung tinggi komitmen, organisasi dinamis , membangun karakter dan berorientasi ke pelayanan pelanggan. Label budaya kompetitif bercirikan mengedepakan pencapaian kompetitif. Dan menemukan hasil pekerjaan yang telah ditargetkan. Label budaya birokrasi menekankan mempertahankan organisasi yang telah ada, memiliki aturan formal , melakukan koordinasi yang efektif, dan mengedepankan stabilitas dan efisiensi dalam melaksanakan tujuan organisasi. Label budaya social anggota organisasi merasa ikut memiliki seperti organisasi milik keluarga, memiliki norma organisasi yang dijunjung bersama, organisasi menjunjung tinggi rasa kekeluargaan dan menjungjung nilai-nilai yang ada dalamm organisasi.

Perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah budaya yang terdapat pada kehidupannya.

Kebudayaan tersusun dari unsur-unsur kehidupan yang diciptakan oleh manusia seperti adat istiadat, kepercayaan, norma-norma, dan hukum. Dalam sebuah organisasi perilaku anggota organisasi juga dipengaruhi oleh budaya yang terdapat di dalam organisasi tersebut, jadi budaya dalam suatu organisasi akan dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja yang dilaksanakan sehingga akan membentuk suatu budaya kerja yang khas di dalam organisasi tersebut. Menurut Gering Surpiyadi dan Tri Guno dalam Rina Puspita Dewi[40] budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap, menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Melaksanakan budaya kerja dalam suatu lembaga atau organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Nuraini Eka Rachmawati[41] mengemukakan bahwa, budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan. Selain itu budaya perusahaan mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-

[40] Rina Puspita Dewi, *Modul:Menjaga Dan Melindungi Budaya Kerja, Sesuai Standar Isi*, Jakarta, Yudistira, 2008, h.3

[41] Yusron Assagaf, *Skripsi Manajemen Fe Universitas Hasanuddin Makassar*. Di akses pada tanggal 15 Desember 2016 jam 14.30 Wib.

anggota yang membedakan perusahaan itu dari perusahaan-perusahaan lain. Selain itu Budi Paramita[42] mendefinisikan budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja guru merupakan suatu kebiasaan, tradisi yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau kewajibannya. Kebiasaan dan tradisi kerja guru tersebut terlihat dari bagaimana cara pemahaman guru mengenai pekerjaannya, sikap dan perilaku pada saat bekerja.

Nilai-nilai dan keyakinan dalam pelaksanaan budaya kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi pola kinerja, karena nilai dan keyakinan tersebut dijadikan sebagai landasan atau acuan dalam proses pelaksanaan kerja di sebuah organisasi atau lembaga. Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki[43] nilai-nilai dan keyakinan dalam budaya memiliki lima komponen kunci yaitu: (1) nilai adalah kepercayaan, (2) mengenai perilaku yang dikehendaki, (3) keadaan yang amat penting, (4) pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian dan perilaku, dan (5) urut dari yang relatif penting, adalah penting untuk membedakan nilai pendukung dengan yang diperankan. Jadi nilai- nilai dan keyakinan dapat mempengaruhi

[42] Talizuduhu ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, Jakarta, Rieka Cipta, 2005,h.208

[43] Robert kreilner dan arfan A. tilomi, *Perilaku Organisasi Buku I, Penerjemah Erl Sutandy*, Jakarta: Salemba empat, 2003, h.80

kinerja karena di dalam nilai tersebut terdapat suatu kepercayaan yang harus dilaksanakan yang menentukan perilaku yang sudah dikehendaki.

2. Pentingnya budaya Kerja Guru

Pelaksanaan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dengan sumber daya manusia, karena budaya kerja sangat erat kaitannya dengan sikap atau perilaku dan pola pikir guru dalam menciptakan produktivitas kerja yang tinggi. Guru merupakan sebuah elemen terpenting dalam proses pendidikan. Oleh karena itu budaya kerja perlu dimiliki dan harus tertanam dalam jiwa guru sebagai pendidik dan pengajar.

Budaya kerja yang baik dalam suatu organisasi/lembaga maka akan dapat dicapai kinerja yang maksimal. Menurut Rina Puspita Dewi[44] budaya kerja yang baik tersebut juga memberikan manfaat antara lain: 1) memelihara lingkungan kerja yang serasi serta harmonis, 2) menciptakan kondisi kerja yang teratur, 3) menciptakan kondisi kerja yang tertib dan aman, 4) memastikan pelaksanaan hak dan kewajiban kerja, 5) memakmurkan dan mensejahterakan pekerja, dan 6) meningkatkan etos kerja yang tinggi dan dinamis.

Budaya merupakan faktor yang dapat mendukung bagi kelancaran pelaksanaan prosedur kerja. Dengan memelihara prosedur kerja yang baku maka akan tercipta kesinambungan alur proses kerja yang kontiniu. Oleh karena itu, untuk menciptakan kesinambungan dalam proses kerja di sebuah organisasi diperlukan kerja sama antara

[44] Rina puspita dewi, *Modul:Menjaga Dan Melindungi Budaya Kerja, Sesuai Standar Isi*, Jakarta, Yudistira, 2008, h.4

pihak manajemen dengan pekerja untuk dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, aman, tentram, dan harmonis sesuai dengan nilai-nilai kebudayaan yang baik dari setiap unsur budaya yang ada.

Kadim Masaong dan Arfan A. Tilomi[45] mengemukakan enam pendapat mengenai penyebab turunnya kinerja organisasi dan individu, yaitu:

1) Beban kerja berlebihan

Terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan atau dilaksanakan dengan waktu yang terlalu mendesak atau singkat untuk menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan beban kerja yang berakibat mengurangi masa istirahat yang dibutuhkan oleh guru yang akhirnya berdampak buruk pada mutu pekerjaan.

2) Kurangnya otonomi

Kurangnya kebebasan dalam memikirkan cara melaksanakan pekerjaan dan adanya pimpinan yang campur tangan dalam hal-hal kecil membuat para staf frustasi. Kebijakan tersebut dapat mengurangi rasa tanggung jawab, keluwesan, dan menghambat inovasi dari para staf. Pesan emosi yang ditangkap dari para pekerja adalah : organisasi tidak menghargai kemampuannya untuk menilai dan kemampuan lain yang sudah ada sejak semula.

3) Imbalan yang tidak memadai

Pemberian gaji yang terlalu kecil untuk pekerjaan yang lebih

[45] Kadim masaong dan arfan,A.Tilomi, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence: Sinergi Kecerdasan Intelektual, Emosi, Dan Spiritual Untuk Meraih Kesuksesan Yang Gemilang*, Bandung, Alfabet, 2011, h.42

banyak, keterlambatan pembayaran gaji, dikuranginya tunjangan kesejahteraan dapat menurunkan kinerja staf.

4) Hilangnya sambung rasa

Hubungan pribadi merupakan perekat alami untuk memungkinkan tim memiliki kinerja tinggi dalam bekerjasama. Sebaliknya, penugasan yang dikotak-kotakkan menurunkan komitmen seseorang terhadap keberhasilan tim. Dengan rapuhnya hubungan antar personal tim, rasa kebersamaan pun akan berkurang.

5) Perlakuan tidak adil

Perlakuan yang tidak sama atau tidak adil kepada setiap orang akan melahirkan kebencian dalam organisasi, tidak adilnya besaran gaji dan beban kerja yang tidak sama, diacuhkannya pendapat-pendapat, atau kebijakan-kebijakan yang arogan. Cepatnya kenaikan gaji dan bonus para pimpinan sementara gaji staf hanya naik sedikit bahkan tidak naik sama sekali dapat menyebabkan hilangnya kepercayaan. Kebencian juga dapat terjadi akibat tidak adanya perbincangan yang jujur, akibatnya semangat untuk melaksanakan misi organisasi menjadi berkurang atau bahkan hilang.

6) Konflik nilai

Ketidaksesuaian antara prinsip-prinsip seseorang dan tuntutan pekerjaan mendorong karyawan untuk berbohong, melewatkan prosedur pengamanan agar pekerjaan lebih cepat selesai, atau sengaja menggunakan taktik menghalalkan segala cara agar mampu bertahan

dalam lingkungan yang sangat kompetitif, semua ini berakibat pada menurunnya mutu moral para staf.

Penurunan kinerja organisasi atau individu dapat juga disebabkan karena terdapat masalah di lingkungan kerja organisasi tersebut. Menurut Rina Puspita Dewi[46] menyebutkan 12 faktor-faktor yang mempengaruhi atau sebagai penyebab timbulnya masalah dalam lingkungan kerja, di antaranya adalah:

1. Beban kerja yang berlebihan;
2. Suasana pergaulan yang kurang kondusif;
3. Karakter yang berbeda-beda;
4. Latar kehidupan yang berbeda-beda;
5. Status sosial ekonomi yang berbeda;
6. Tingkatan jenis pendidikan yang berbeda;
7. Penempatan pengalaman yang berbeda;
8. Kurangnya pembinaan dari manajemen;
9. Kurangnya *training* kompetensi;
10. Perasaan yang terlalu peka/sensitif;
11. Kurang keterbukaan; dan
12. Pola pikir yang berbeda.

Selain masalah yang timbul dari lingkungan kerja, masalah juga dapat timbul dari dalam pekerja, seperti kondisi fisik dan mental atau psikis dari pekerja. Kondisi psikis dari seseorang yang tidak baik akan

[46] Rina Puspita Dewi, *Modul:Menjaga Dan Melindungi Budaya Kerja, Sesuai Standar Isi*, Jakarta, Yudistira, 2008, h.20

dapat mempengaruhi fisiknya dan kemudian dapat berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu kondisi fisik sendiri juga dapat berpengaruh dalam pelaksanaan kerja, misalnya keletihan saat bekerja, daya tahan tubuh menurun, dan sakit. Menurut pengamatan Rina Puspita Dewi[47] terdapat beberapa hal yang menyebabkan keletihan dalam bekerja, yaitu:

1) ketidakmampuan mengelola waktu yang dimiliki
2) kehidupan yang terlalu disarati dengan berbagai macam ketidakteraturan
3) citra diri yang lemah, rasa takut gagal yang berlebihan, rasa bersalah, kekhawatiran, amarah, dan berbagai emosi negatif lainnya yang hanya membuang-buang waktu dan tenaga
4) kebiasaan menunda-nunda pekerjaan
5) tidak adanya keinginan serta kemampuan untuk melimpahkan atau mendelegasikan tugas dan wewenang secara bijaksana kepada orang lain
6) kegagalan atau keterbatasan dalam menjalin komunikasi
7) adanya konflik-konflik pribadi yang sesungguhnya tidak perlu terjadi
8) gangguan-gangguan atau interupsi sehari-hari yang terlalu sering terjadi seperti serangkaian rapat atau pertemuan yang tidak berkesudahan, dering telepon, dan dering pesan pendek terus menerus

[47] Rina puspita dewi, *Modul:Menjaga Dan Melindungi Budaya Kerja, Sesuai Standar Isi*, Jakarta, Yudistira, 2008, h.18

9) terus menumpuknya timbunan kertas yang tidak semuanya harus disimpan

Adanya bermacam tipe manusia di lingkungan sekolah sangat menuntut terbentuknya budaya kerja yang baik untuk meningkatkan atau menumbuhkan komitmen kerja yang tinggi bagi setiap guru untuk melaksanakan yang terbaik bagi kemajuan sekolah, tercipta iklim persaingan yang sehat dalam pengembangan karir guru di sekolah. Guru yang menginginkan siswa siswinya mendapatkan prestasi yang baik, maka guru harus memulai dengan budaya kerja yang harus baik pula.

3. Unsur-unsur budaya kerja

Budaya kerja merupakan perwujudan dari nilai-nilai yang dimiliki oleh sekelompok manusia atau masyarakat dalam suatu organisasi atau lembaga yang kemudian diolah menjadi nilai-nilai atau norma serta aturan-aturan baru yang nantinya akan menjadi sikap dan perilaku dalam organisasi yang diharapkan untuk mencapai visi misi dan tujuan. Proses dari terciptanya budaya kerja melibatkan semua sumber daya yang terdapat di dalam organisasi atau lembaga.

Menurut Budi Paramita[48] budaya kerja dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh

[48] Talizuduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, Jakarta, Rieka Cipta, 2005,h.208

kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

2) Perilaku pada waktu bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

Nilai kerja merupakan nilai-nilai yang dijadikan dasar dalam berperilaku di dalam organisasi, sekolah, maupun lembaga. Menurut Susanto[49] nilai-nilai (*values*) merupakan idealisme cita-cita seseorang. Sebagai cita-cita tentu sangat didambakan, diharapkan, dan diinginkan perwujudannya. Nilai organisasi harus dijunjung tinggi setiap anggotanya karena akan menentukan perilaku yang ditampilkannya. Macam-macam nilai ini misalnya nilai kejujuran, nilai kemandirian, nilai pemberdayaan, nilai keihklasan, nilai ibadah, dan sebagainya.

Taliziduhu Ndraha[50] mengemukakan bahwa, nilai kerja adalah setiap nilai yang dihasilkan (*output*) melalui kerja sebagai proses (*through put*) dan nilai yang dirasakan oleh pembeli atau penerima melalui penggunaan atau penikmatnya (*outcome*), dalam bentuk nilai baru, nilai tambah dan nilai lebih. Inti dari nilai kerja adalah etos kerja. Etika yang dimiliki seseorang juga akan mempengaruhinya dalam mencari pekerjaan. Tidak hanya kemampuan atau kompetensi yang dimiliki saja akan tetapi etika juga diperhatikan pada diri seseorang ketika akan melamar

[49] Aan. Komariah, cepi triarlina, *Visionary Leadership*, menuju sekolah efektif, Jakarta, Bumi Aksara, 2006, h.107

[50] Talizuduhu ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, Jakarta, Rieka Cipta, 2005,h.204

pekerjaan. Para perekrut akan mempertimbangkan dua hal pada diri seseorang yaitu kemampuan dan etikanya. Menurut Sondang P Siagian[51] para perekrut pekerjaan yang memegang teguh norma-norma etika menuntut antara lain disiplin pribadi yang tinggi, kejujuran yang tidak tergoyahkan, integritas karakter serta obyektivitas yang didasarkan pada kriteria yang rasional.

C. Kinerja Guru

A. Pengertian Kinerja Guru

Guru yang memiliki peran dalam proses pembelajaran tidak hanya sebagai pendidik, akan tetapi juga sebagai pengajar dan pelatih. Setiap individu yang memiliki tanggung jawab diharapkan untuk mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi untuk lembaga atau organisasi secara maksimal.[52]

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) menurut Anwar Prabu Mangkunegara[53] adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wirawan[54] mengartikan kinerja sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan

---

[51] Sondang siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Bumi Aksara,

[52] Anwar prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Rosdakarya, 2009,h. 66

[53] Anwar prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Rosdakarya, 2009,h. 67

[54] Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi Dan Penelitian*, Jakara, Kencana prenada media group, 2009, h.5

atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan gambaran mengenai hasil kerja seseorang yang berkaitan dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Susilo Martoyo[55] kinerja selain berkenaan dengan derajat penyelesaian tugas-tugas yang dicapai inidividu, juga merefleksikan seberapa baik karyawan telah memenuhi persyaratan pekerjaannya, sehingga kinerja diukur dalam artian hasil. Hasil dari penilaian terhadap karyawan apapun hasilnya akan sangat bermanfaat bagi seorang manajer atau pimpinan dalam membuat rancangan selanjutnya.

Prestasi kerja karyawan atau anggota organisasi yang rendah dapat disebabkan karena adanya faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara intern maupun ekstern. Faktor intern atau internal merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang atau kompetensi yang dimiliki, serta faktor-faktor pendukung lainnya yaitu motivasi yang ada dalam individu tersebut. Sedangkan faktor eksternal adalah lingkungan yang akan memberikan pengaruh pada kinerja seseorang yang meliputi perilaku, penampilan, rekan kerja, bawahan atau pimpinan, dan sebagainya.

Kinerja dalam arti sebagai penampilan kerja menuntut adanya pengekspresian potensi atau kemampuan dari seseorang serta menuntut adanya pengambilan tanggung jawab atau kepemilikan menyeluruh terhadap pekerjaannya. Seseorang yang mampu mengekspresikan potensi atau kemampuannya secara maksimal dapat menangani suatu pekerjaan

[55] Susilo martoyo, *manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta, BPFE, 1994, h.92

dengan baik dan akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, dalam hal ini peran dari lingkungan pekerjaan seperti suasana kerja, iklim organisasi, dan kerja sama dengan rekan sejawat sangat penting karena dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai atau anggota organisasi baik secara individual maupun secara kelembagaan.

David dkk dalam Vela Miari Nurma Arimbi mengungkapkan:

> "untuk dapat mengetahui tingkat kualifikasi kinerja guru dan tingkah lakunya harus melingkupi tiga kategori guru dalam pelaksanaan pembelajaran yang dikelolanya, yaitu merencanakan atau memprediksi aktivitas ruang kelas, mengorganisaikan sekaligus melakukan kontrol terhadap sikap siswa dalam proses belajarnya, dan mengajar dalam arti terfokus pada penyedia bimbingan belajar bagi siswa. Belajar mengajar pada hakikatnya dapat menjadi dua aktivitas, yaitu kegiatan belajar dan kegiatan mengajar dan masing-masing kegiatan memiliki makna yang berbeda"

Dengan demikian dari berbagai pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja guru merupakan prestasi guru yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya.

B. Kompetensi Guru

Kompetensi merupakan kemampuan atau kecakapan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Munandar[56] , kompetensi merupakan daya untuk melakukan suatu tindakan sebagai hasil dari pembawaan dan latihan. Dari

[56] Martinis Yamin dan Maisah, *Standarnisasi Kinerja Guru*, Jakarta, Gaung Persada, 2010, h.6

pendapat tersebut menginformasikan dua faktor yang mempengaruhi terbentuknya kompetensi, yaitu 1) faktor bawaan seperti bakat; dan 2) faktor latihan seperti hasil belajar. Dalam UU No. 14 tahun 2005 guru dan dosen pasal 1 ayat 10 menjelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Untuk melihat bagaimana kinerja dari seseorang guru harus mengacu pada aktivitas orang tersebut selama melaksanakan tugas pokok atau kewajibannya. Kinerja dari seorang guru ini seperti merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses belajar mengajar yang dilandasi oleh sikap profesional yang dimiliki oleh guru. Menurut Abdul Majid[57] standar kompetensi guru adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan berperilaku layaknya seorang guru untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan.

Sehubungan dengan masalah mengenai pengelolaan interaksi belajar mengajar, Sardiman[58] mengemukakan terdapat 10 kompetensi yang harus dimiliki oleh guru antara lain: 1) Menguasai bahan; 2) Mengelola proses belajar mengajar; Mengelola kelas; 4) Menggunakan media atau sumber belajar; 5) Menguasai landasan-landasan kependidikan; 6) Mengelola interaksi belajar mengajar; 7) Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran; 8) Mengenal fungsi dan program

[57] Ibid, h.7
[58] Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta, 2007,h.164

bimbingan dan penyuluhan di sekolah; 9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; 10) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan untuk keperluan pengajaran.

Sedangkan menurut Kunandar[59] standar kompetensi inti pendidik adalah:

> "1) menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual; 2) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia; 3) bersifat inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi; 4) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung bidang pengembangan yang diampu; 5) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu; 6) mengembangkan materi bidang pengembangan yang diampu secara kreatif; 7) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; 8) mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu; 9) menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik; 10) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik; 11) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagi potensi yang dimiliki; 12) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik; 13) menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar; 14) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan kegiatan pengembangan; 15) melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas kegiatan pengembangan; 16) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat; 17) menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; 18) menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa; 19) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; 20) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri; 21) menunjukan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri; 22)

[59] Kunandar, *guru profesional. Implementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan (ktsp) dan sukses dalam sertifikasi guru*, ed, revisi ke-7, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2007, h.78

> menjunjung tinggi kode etik profesi guru; 23) beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya; 24) berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain. “

Guru sebagai tenaga profesional dalam bidang pendidikan, haruslah dapat memiliki dan memahami kompetensi-kompetensi dalam melaksanakan kewajibannya sebagai guru, yaitu dalam pembelajaran maupun hidup atau bersikap di dalam masyarakat. Menurut Slamet PH.[60]kompetensi guru terbagi menjadi empat dengan sub-kompetensi, yaitu:

1) Kompetensi pedagogik
    a. Berkontribusi dalam pengembangan KTSP yang terkait dengan mata pelajaran yang diajarkan
    b. mengembangkan silabus mata pelajaran berdasarkan standar kompetensi (SK) dan kompetensi dasar (KD)
    c. merencanakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) berdasarkan silabus yang telah dikembangkan
    d. merancang manajemen pembelajaran dan manajemen kelas
    e. melaksanakan pembelajaran yang *pro-perubahan* (aktif, kreatif, inovatif, eksperimentatif, efektif dan menyenangkan
    f. menilai hasil belajar peserta didik secara otentik
    g. membimbing peserta didik dalam berbagai aspek, misal: pelajaran, kepribadian, bakat, minat dan karir

[60] Rina Puspita Dewi, *Modul Menjaga Dan Melindungi Budaya Kerja, Sesuai Standar Isi*, Jakarta, 2008, Yudistira, h.31-40

h. mengembangkan profesionalisme diri sebagai guru

2) Kompetensi kepribadian

a. memahami, menghayati, dan melaksanakan kode etik guru Indonesia

b. memberikan layanan pendidikan dengan sepenuh hati, profesional, dan ekspektasi yang tinggi terhadap peserta didiknya

c. menghargai perbedaan latar belakang peserta didiknya dan berkomitmen tinggi untuk meningkatkan prestasi belajarnya

d. menunjukkan dan mempromosikan nilai-nilai, norma-norma, sikap dan perilaku positif yang mereka harapkan dari peserta didiknya

e. memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah umumnya dan pembelajaran khususnya

f. menjadikan dirinya sebagai bagian integral dari sekolah

g. bertanggung jawab terhadap prestasinya

h. melaksanakan tugasnya dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dalam koridor tata pemerintahan yang baik (*good governance*)

i. mengembangkan profesionalisme diri melalui evaluasi diri, refleksi, dan pemutakhiran berbagai hal yang yang terkait dengan tugasnya

j. memahami, menghayati, dan melaksanakan landasan-landasan pendidikan: yuridis, filosofi, dan ilmiah

3) Kompetensi sosial

   a. memahami dan menghargai perbedaan (respek) serta memiliki kemampuan mengelola konflik dan benturan

   b. melaksanakan kerjasama secara harmonis dengan kawan sejawat, kepala sekolah, dan wakil kepala sekolah, dan pihak-pihak terkait lainnya

   c. membangun kerja tim (*teamwork*) yang kompak, cerdas dinamis dan lincah

   d. melaksanakan komunikasi secara efektif dan menyenangkan dengan seluruh warga sekolah, orang tua peserta didik, dengan kesadaran sepenuhnya bahwa masing-masing memiliki peran dan tanggung jawab terhadap kemajuan pembelajaran

   e. memiliki kemampuan memahami dan menginternalisasikan perubahan lingkungan yang berpengaruh terhadap tugasnya

   f. memiliki kemampuan mendudukkan dirinya dalam sistem nilai yang berlaku di masyarakat sekitarnya

   g. melaksanakan prinsip-prinsip tata kelola yang baik (misal: partisipasi, transparasi, akuntabilitas, penegakkan hukum, dan profesionalisme)

4) Kompetensi profesional

   a. memahami mata pelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar

   b. memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran

yang tertera dalam peraturan menteri serta bahan ajar yang ada dalam kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP)

c. memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar
d. memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait
e. menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari

Seorang guru yang profesional seharusnya sudah memiliki semua kompetensi dasar sebelum guru tersebut menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional seharusnya dapat dipahami oleh semua guru agar tujuan dalam pembelajaran dapat terwujud secara maksimal. Seorang guru hendaknya juga dapat memberikan contoh kehidupan dalam lingkungan sekolah maupun lingkungan masyarakat.

C. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja yang dilaksanakan oleh guru memiliki banyak faktor dalam mencapai tingkat ketercapaian, faktor itu dapat berupa faktor intern maupun faktor ekstern. Banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru maka dampak yang diberikan pun juga akan bervariatif, hal itu tergantung pada faktor apa yang mempengaruhi kinerja guru. Menurut Suyadi Prawirosentono[61] (1999: 27-32) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

[61] Wirawan, *Evaluasi Kerja Sumberdaya Manusia, Teori Aplikasi Dan Penelitian*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2009, h.27-31

1) Efektivitas dan efisiensi. Efektivitas adalah ukuran yang ditujukan oleh kenyataan bahwa tujuan orang tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan. Apabila jumlah yang dikeluarkan terlalu besar, maka dapat dikatakan tidak efisiensi.
2) Otoritas dan tanggung jawab. *Authority* (otoritas) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu kegiatan organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh peserta organisasi kepada para anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Otoritas juga dapat bermaksud wewenang yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain (bawahan) untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada masing-masing bawahan dalam suatu organisasi. Wewenang tersebut mempunyai batas-batas tentang apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan.
3) Disiplin, meliputi disiplin waktu, disiplin kerja, dan taat pada peraturan yang berlaku.
4) Inisiatif dan kreatifitas, ialah kemampuan memberdayakan daya pikir untuk menyelesaikan pekerjaan kantor, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang menurut Robert & John di bagi menjadi tiga yaitu:

1) Kemampuan individu untuk melakukan hal tersebut

Kemampuan individu tersebut dapat berupa bakat yang dimiliki oleh seseorang, minat, dan faktor kepribadian yang dimilikinya.

2) Tingkat usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan oleh seseorang tersebut berupa motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas.

3) Dukungan dari organisasi

Dukungan dari organisasi yang diberikan dapat berupa pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi yang digunakan, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat di mana ketiga komponen ada di dalam diri karyawan atau guru. Akan tetapi, kinerja dapat berkurang apabila salah satu faktor tersebut dikurangi atau tidak ada, jadi satu faktor yang tidak terpenuhi akan mempengaruhi tingkatan kinerja yang di laksanakan dan dicapai.

Sedangkan menurut M. Asrori Ardiansyah[62] faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi. Jadi berdasarkan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut diatas dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dapat berasal dari dalam individu

[62] M. Ansori ardiansyah, *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*, d akses pada tanggal 16 Desember 2016 jam 14.30 Wib

(*internal*) seperti motivasi, keterampilan dan juga pendidikan. Selain itu terdapat juga faktor yang mempengaruhi kinerja guru dari luar individu (*eksternal*) seperti iklim kerja, tingkat gaji, dan lain sebagainya.

D. Penilaian Kinerja Guru

Kepala sekolah memiliki kewajiban untuk melakukan penilaian terhadap kinerja guru di sekolah. Penilaian terhadap guru ini sangat perlu dilaksanakan oleh kepala sekolah karena untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru. Yang dimaksud dengan sistem penilaian prestasi kerja menurut Sondang P. Siagian[63] , adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai di mana terdapat berbagai faktor, yaitu:

1) Yang dinilai adalah manusia yang di samping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan
2) Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif
3) Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud, yaitu:
    a) Dalam hal penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi di masa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karir lebih terbuka baginya

[63] Sondang p. Siagiahan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 2002, h.225

b) Dalam hal penilaian tersebut bersifat negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut

c) Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.

4) Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala tersebut didokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai

5) Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, domisili maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri

Sedangkan menurut Malayun SP Hasibuan[64] penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Dalam penilaian tersebut terdapat faktor- faktor yang menjadi kriteria terhadap penilaian kerja menurut

[64] Malayun hp Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 2001, h. 87

Husaini Usman [65] yaitu (1) kualitas pekerjaan, (2) kuantitas pekerjaan, (3) supervisi yang diperlukan, (4) kehadiran, (5) konservasi. Faktor-faktor kinerja tersebut dapat dijadikan sebagai landasan atau ukuran untuk menilai tingkatan kinerja seseorang.

Jadi secara umum penilaian kinerja dapat diukur melalui berbagai macam faktor atau aspek seperti kualitas dari pekerjaan, ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, kemampuan atau kompetensi yang dimiliki, perencanaan pekerjaan, dan supervisi. Selain aspek-aspek penilaian tersebut masih terdapat aspek-aspek lain yang dapat digunakan untuk menilai kinerja, hal itu juga tergantung dari bagaimana jabatan atau posisi dari yang akan dinilai kinerjanya, dengan kata lain pengukuran kinerja juga disesuaikan dengan posisi dari pegawai. Menurut Noeng Muhadjir[66] terdapat empat model pengukuran kinerja guru, yaitu:

1) Model STAG (*Stanford Teacher Competence Appraisal Guide*), yang terdiri dari 4 komponen evaluasi, yaitu: tujuan, penampilan (*performance*), evaluasi, dan profesionalitas serta kemasyarakatan.
2) Model Rob Norris yang mengetengahkan 6 komponen yaitu terdiri dari kualitas personal-profesional, persiapan mengajar, perumusan tujuan, evaluasi, penampilan di kelas, dan penampilan siswa.
3) Model Oregon yang disebut sebagai OCE-CBTE (*Oregon College of Education Competency Based Teacher Education*) yang

[65] Ririn Prihatin, *Pengaruh Konpensasi* Dan *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, *Skripsi*, Yogyakarta, 2011, h.458

[66] Noeng muhadjir, *Ilmu Pendidikan Dan Perubahan Sosial*, Yogyakarta, Rake Sarasi, 2000, h.84

mengelompokkan kemampuan mengajar dalam 5 klaster, yaitu: perencanaan dan persiapan, kemampuan mengajar (guru) dan kemampuan belajar (siswa), kemampuan hubungan interpersonal, dan klaster kelima: kemampuan hubungan dan tanggung jawab profesional terhadap orang tua, kurikuler, administratif, dang anggaran.

4) Model APKG (Alat Penilaian Kinerja Guru) yang disadur dari TPAI (*Techer Performance Assesment Intructure*) yang mengetengahkan lima alat pengukuran kemampuan, yaitu: rencana pengajaran, prosedur mengajar, hubungan antar pribadi, standar profesional, dan persepsi siswa.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa begitu banyak aspek yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja guru. Dalam penelitian ini aspek yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah berdasarkan pada model APKG yaitu perencanaan pelaksanaan pembelajaran, proses pembelajaran, penilaian pembelajaran, dan tindak lanjut hasil dari pembelajaran yang disesuaikan dengan pedoman pelaksanaan kinerja guru.

Menurut Kunandar [67] rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk mencapai satu kompetensi dasar yang ditetapkan dalam Standar Isi dan dijabarkan dalam silabus. Lingkup rencana

[67] Kertono Sentanoe, *Manajemen Organisasi*, *Yogyakarta*, tt

pembelajaran paling luas mencakup satu kompetensi dasar yang terdiri atas satu indikator atau beberapa indikator untuk satu kali pertemuan atau lebih. Dalam Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru indikator kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran adalah: 1) guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik; 2) guru menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual, dan mutakhir ; 3) guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif; 4) guru memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran.

Pelaksanaan kegiatan pembelajaran adalah proses interaksi yang dilakukan oleh guru dengan siswa baik di dalam kelas maupun diluar kelas yang didukung oleh lingkungan sekitar. Menurut Djahiri (Kunandar, 2011: 293), dalam proses pembelajaran prinsip utamanya adalah adanya proses keterlibatan seluruh atau sebagian besar potensi diri siswa (fisik dan nonfisik) dan kebermaknaannya bagi diri dan kehidupannya saat ini dan dimasa yang akan datang (*life skill*). Dalam Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru, kegiatan pelaksanaan pembelajaran berupa: 1) guru memulai pembelajaran dengan efektif; 2) guru menguasai materi; 3) guru menerapkan pendekatan/ strategi pembelajaran yang efektif; 4) guru memanfaatkan sumber/ media dalam pembelajaran; 5) guru memotivasi dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran; 6) guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran; 7) guru

mengakhiri pembelajaran dengan efektif. Sedangkan kegiatan penilaian pembelajaran adalah: 1) guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik; 2) guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagai yang tertulis dalam RPP; 3) guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.

Menurut Martinis Yamin dan Maisah[68] komponen pengelolaan pembelajaran terbagi menjadi empat kompetensi yang kemudian dibagi lagi menjadi indikator, yaitu: 1) Penyusunan rencana pembelajaran: mendikripsikan tujuan/kompetensi pembelajaran, menentukan materi, mengorganisir materi, menentukan metode/strategi pembelajaran, menentukan sumber belajar/media/alat peraga, menyusun perangkat penilaian, menentukan teknik penilaian, mengalokasikan waktu. 2) Pelaksanaan interaksi belajar mengajar: membuka pelajaran, menyajikan materi, menggunakan metode/strategi, menggunakan alat peraga/media, menggunakan bahasa yang komunikatif, memotivasi siswa, mengorganisasi kegiatan, berintaksi secara komunikatif, menyimpulkan pelajaran, memberikan umpan balik, melaksanakan penilaian, tepat menggunakan waktu. 3) Penilaian prestasi belajar: memilih soal berdasarkan tingkat kesukaran, memilih soal berdasarkan tingkat

[68] Fatihah Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung, Remaja Rosda Karya, 1996, h.16-17

pembeda, memperbaiki soal yang tidak valid, memeriksa jawaban, mengklarifikasi hasil-hasil penilaian, mengolah hasil penilaian, membuat intreprestasi kecenderungan hasil penilaian, menentukan korelasi antar soal berdasarkan penilaian, mengidentifikasi tingkat variasi hasil penilaian, menyimpulkan hasil penilaian secara logis dan jelas. 4) Pelaksanaan tindak lanjut: menyusun program tindak lanjut hasil penilaian, mengklarifikasikan kemampuan siswa, mengidentifikasi kebutuhan tindak lanjut hasil penilaian, melaksanakan tindak lanjut, mengevaluasi hasil tindak lanjut, menganalisis hasil evaluasi program tindak lanjut.

D. Penelitian yang relevan

Ada beberapa tulisan ilmiah yang mempunyai pembahasan yang mirip diantaranya :

1. Tesis karya Agustina dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Baiatur Ridhwan Kota Bukittinggi. Tahun 2016. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap mutu pendidikan, hal ini bermakna bahwa apabila kepemimpinan kepala sekolah menjalakan peran dan fungsinya dengan baik maka mutu pendidikan juga akan mengalami peningkatan. Kinerja guru berpengaruh langsung terhadap mutu pendidikan, hal ini bermakna bahwa apabila kinerja guru dilaksanakan dengan baik maka mutu pendidikan juga akan mengalami peningkatan.

Kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap mutu pendidikan, hal ini bermakna bahwa apabila kepemimpinan kepala sekolah dilaksanakan dengan baik, iklim sekolah dikemabangkan dengan baik dan kinerja guru dilaksanakan dengan baik maka mutu pendidikan juga akan mengalami peningkatan.

2. Tesis oleh Kaliri dengan judul : pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Pemalang tahun 2008. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut. (1) ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja guru SMA Negeri di kabupaten Pemalang 8,3 %; kemudian (2) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan koefisiensi determinasi sebesar 14,3 %; dan (3) ada pengaruh signifikansi disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten guru sebesar 78,5 %
3. Robiah Saidah 2015 dengan Tesis berjudul pengaruh Kinerja guru dan Budaya Madrasah terhadap mutu Madrasah. Adapun hasil dari penelitian ini adalah kinerja guru dan budaya madrasah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

E. Kerangka Penelitian

1. Pengaruh antara lingkungan kerja dengan Kinerja Guru

Lingkungan kerja sekolah memiliki muatan untuk menciptakan, menjaga, dan mengembangkan seluruh sumber-sumber yang dimiliki oleh sekolah dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan hubungan antar individu dalam orgnisasi semakin solid. Untuk menjalankan kepemimpinan sekolah yang baik, kepala sekolah harus menguasai seluruh aset-aset yang ada, baik tangible atau intangible dan mampu menggerakkannya. Pengerahan sumber-sumber aset agar efektif maka pemimpin harus mampu melakukan perhitungan tentang konflik dan resiko.

Kemampuan mengedalikan konflik dan kemampuan menghitung resiko berdampak kepada iklim kerja di sekolah di mana kepala sekolah bertugas. Kepala sekolah yang memiliki kapabilatas dalam mengendalikan konflik dan menghitung resiko maka ia mampu menciptakan iklim dan suasana kerja yang kondusif. Kepemimpinan yang efektif tidak selalu menuntut ia selalu berda ditempat atau tanpa kehadirannya semua akan berjalan dengan baik. Kepemimpinan harus berwiba. Berbeda dengan kepemimpinan yang ditakuti, semua berjalan dengan baik bila ada pemimpin hadir secara fisik. Sebaliknya kegiatan tidak berjalan dengan baik mana kala pimpinan tidak hadir secara fisik. Kepala sekolah berperan utama dalam menggerakan organisasi sekolah. Kepala sekolah dapat menjalankan tugasnya dengan cukup baik akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu melaksanakan peran dan fungsinya sebagai EMASLIM akan meningkatkan kinerja guru dan dapat

juga meningkatkan mutu pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Dengan demikian, diduga terdapat pengaruh secara parsial kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Guru

Iklim sekolah atau suasana lingkungan kerja di sekolah adalah segala sesuatu yang di alami oleh guru dan warga sekolah ketika berinteraksi didalam lingkungan sekolah. Mereka berinteraksi dengan lingkungan atau iklim sekolah ketika menjalani tugas. Iklim sekolah dapat bersifat fisik dan pula bersifat nonfisik atau emosional, misalnya ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan dan sirkulasi udara yang memadai, jaminan sosial, promosi, jabatan dan kedudukan, pengawasan, dan lain sebagainya. Iklim sekolah merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja. Iklim sekolah menggambarkan tanggung jawab terhadap tugas dan peran masing-masing, dukungan kerja yang diberikan, dan antarpersonil di sekolah. Ketika guru berada di lingkungan sekolah dan ia menjalani tugas yang disertai dengan persepsi dan sikap yang positif terhadap iklim sekolah maka guru akan melaksanakan tugasnya dengan senang dan lebih bersemangat. Guru menjalani tugas utamanya mengelola pembelajaran di kelas dengan penuh antusias dan profesional maka kinerjanya meningkat

signifikan. Iklim sekolah menjadi faktor penting dalam memberdayakan sekolah sebagai sebuah organisasi. Iklim sekolah terkait erat dengan tugas guru dalam rangka mencapai tujuan sekolah yang efektif. Dengan demikian, diduga terdapat pengaruh secara parsial antara iklim sekolah dengan kinerja guru.

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada teori yang telah dikemukakan mengenai lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru MAN 2 Bukittinggi di atas, maka dapa digambarkan sebuah model kerangka berfikir sebagai berikut:



Dalam penelitian ini yang menjadi indikator bagi penulis dari kinerja guru adalah

Variabel	**Indikator**

Kinerja	- Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Ketepatan waktu - Efektifitas - Kendala pegawai
Budaya organisasi	- Inisiatif individu - Control - Toleransi terhadap konflik - Pola komunikasi
Lingkungan kerja	- Hubungan dengan rekan kerja - Suasana kerja - Tersedia fasilitas kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan penelitian

1. Pendekatan penelitian

   Pendekatan yang dilakukan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positiveme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakuakn secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian,analisis data bersifat kuantitatif/ statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesa yang ditetapkan.

2. Subjek dan objek penelitian

   Dalam penelitian ini subjeknya adalah semua personel yang ada di Sekolah MAN 2 Bukittinggi yang terdiri dari guru, kepala sekolah, pegawai yang berjumlah terdiri dari 69 orang.[69]

3. Jenis Penelitian

   Jenis penelitian yang digunakan penulis untuk menyusun tesis ini adalah jenis penelitian kausal yang menganalisi hubungan sebab akibat (pengaruh) antar variable dalam penelitian ini. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif berdasarkan data statistic dan epmeris.

4. Variabel Penelitian

   Variabel penelitian adalah “segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik

[69] Data terlampir

kesimpulannya. Dilihat dari sebab dan akibat variable dapat dibedakan menjadi variable dependen dan independen.

Variabel independen dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas yaitu varibel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel dependen, dalam bahaya Indonesia sering disebut variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat, karena adanya variabel bebas.

A. Variable bebas (independent variable) X

Variabel bebas yaitu variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependent (terikat). Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah model pembelajaran *ekspository* yang kemudian dalam penelitian ini dinamakan sebagai variable.

Variable bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi

1. Lingkungan kerja (X1)

   Indikatornya:

   1). Hubungan dengan rekan kerja

   2). Suasana kerja

   3). Tersedianya fasilitas kerja

   b. budaya organisasi

   indikatornya

1). Insiatif indovidu

2). Pengawasan

3). Toleransi terhadap konflik

4). Pola komunikasi

B. Variable terikat (dependent variable)

Variabel terikat merupakan variabel yang bersifat mengikuti variabel bebas.Dalam hal ini yang menjadi variable terikat adalah kerjasama dalam belajara dan prestsi belajar siswa yang kemudian dalam penelitian ini dinamakan sebagai variable (Y).

Adapun variable terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru di MAN 2 Bukittinggi

Indikatornya:

a. Kualitas kerja
b. Kuantitas kerja
c. Tanggung jawab
d. Kerja sama

5. Pengukuran variable

Dalam penelitian ini penulis menggunakan untuk pengukuran data menggunakan skala likert. Skala likert merupakan pengukuran terhadap kecocokan dengan skala yang dinyatakan dengan jawaban berjenjang, dimana setiap jawaban bisa dibero bobot sesuai dengan intensitasnya. Pernyataan dalam skala likert terdiri dari *favorablestatemens* maksudnya semakin tinggi skornya dan

unfavorable statemens semakin rendah skornya.

Pada kuisioner lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja guru dalam hal ini menggunakan:

Skala 4 = sangat setuju (SS)

Skala 3 - setuju (S) 3

Skala 2 = tidak setuju (tidak setuju)

Skala 1 = sangat tidak setuju

Skala likert ini responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu pilihan yang tersedia. Kemudian menskalakan jawaban individu yang bersangkutan dengan menambahkan bobot jawaban yang dipilih. Nilai rata-rata dari masing masinig responden dapat di kelompokan ke dalam interval. Ukuran interval digunakan untuk memberikan informasi tentang interval satu orang objek dengan orang atau objek lain. Jumlah kelas 4 sehingga interval dapat di hitung sebagi berikut:

$$\text{Kelas interval} = \frac{\text{nilai maksimum – nilai minimum}}{\text{Kelas interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{4-1}{4} = 0.75$$

Maka dengan demikian skala 0,75 maka numeriknya sebagai berikut:

1) Skala 1,00 s/d 1,74. Menunjukkan lingkungan kerja , budaya organisasi, kinerj guru sangaat tidak setuju
2) Nilai 1,75 s/d 2,49, menunjukkan lingkungan kerja, budaya organisasi , dan kinerja guru tidak setuju

3) Nilai 2.50 s/d 3.24, maka ini menunjukkan lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja guru setuju
4) Nilai 3,25 s/d menunjukkan lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja guru menunjukkan sangat baik.

6. Defenisi operasional

Definisi operasional variabel yaitu mengubah konsep-konsep yang masih berupa abstrak dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain berdasarkan variabel-variabel yang digunakannya. Adapun definisi masing-masing konsepnya adalah:

Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional
lingkungan Kerja (X1)	1. Hubungan dengan rekan kerja Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. 2. Suasana kerja Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi

	pelaksaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. 3. Tersedianya fasilitas kerja Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.
budaya Organisasi (X2)	1. Inisiatif individu Tingkat tanggung jawab, kemandirian yang dimiliki individu dan kebebasan atau independensi yang dipunyai dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individu ini perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi. 2. Pengawasan Meliputi peraturan-peraturan dan supervisi langsung yang digunakan oleh pihak manajemen organisasi. 3. Toleransi terhadap konflik Sejauhmana para egawai dan guru didorong untuk mengemukakn konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam

	suatu organisasi, perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia didorong untuk lebih agresif, inovatif dan mau menghadapi resiko di dalam pekerjaannya. 4. Pola komunikasi Seberapa jauh komunikasi yang dibangun organisasi membatasi hirearki secara formal. Seringkali hirearki kewenangan dapat menghambat terjadinya komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar anggota organisasi itu sendiri.
kinerja guru (Y)	1. Kualitas kerja Menunjukkan kerapihan, ketelitian, ketertarikan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan sekolah 2. Kuantitas kerja Menunjukkan banyak jumlah jenis perkerjaan dan pelayanan yangd dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan sekolah.

	3. Tanggung jawab Menunjukkan seberapa besar pegawai dan guru dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. 4. Kerjasama Kesediaan pegawai dan guru untuk perpartisipasi dengan pegawai dan guru yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar sekolah sehingga pekerjaan akan semakin baik.

7. Populasi Dan Sampel

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan guna memecahkan masalah dan mencapai tujuan penelitian, maka penelitian membutuhkan sumber data yang dapat memberikan informasi mengenai masalah yang dibahas secara transparan dan objektif.Sumber data ini disebut populasi.

Populasi adalah sekelompok subjek yang dijadikan penelitian dan sumber data dalam penelitian yang dilakukan.Selanjutnya Suharsimi Arikunto[70] mengemukakan bahwa “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua

[70]Suharsimi Arikunto,*Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*,(Jakarta: Rineka Cipta, 2006),hal. 115

elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi studi atau studi kasus".

Dalam penelitian yang ditetapkan sebagai populasi penelitian adalah seluruh Guru dan pegawai MAN 2 Kota Bukittinggi yang berjumlah 58 orang.

8. Terknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini data yang tepat merupakan hal yang sangat penting karena data merupakan baik buruknya suatu penelitian. Usaha-usaha untuk mengumpulkan data pun juga menjadi hal yang sangat penting. Dalam penelitian ini penulis menggunakan cara dalam mengumpulkan data baik data primer maupun sekunder yang bersifat kuantitatif dan kualitatif dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Data primer

A. Menggunakan metode angket (kuisioner)

Dalam hal ini angket merupakan hal yang sangat penting. Pada angket tertulis sejumlah pernyataan yang digunakan untuk menggali informasi dari responden. Dalam penelitian ini angket yang digunakan adalah angket tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan dengan memberikan daftar pernyataan yang harus di isi oleh responden secara lansung di lokasi penelitian. Adapun daftar pernyataan tersebut tentu yang terkait dengan variable lingkungan kerja, budaya organisasi. Skala yang dipakai untuk pengukuran jawaban responden dalam

penelitian ini mengaccu pada skala likert (*liker scale*). Model ini digunakan untuk mengukut sikap favorable (mendukung) dan unforabel (tidak mendukung), di mana masing-masing dibuat dengan menggunakan skala 1-4 agar mendapat data yang bersifat dan diberikan skor sebagai berikut:

Table

Skala pengukuran skor kuisioner

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

2. Data sekunder

Dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder adalah data yang di poroleh dari pihak-pihak lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini seperti stuki kepustakaan yaitu data yang diperoleh dari buku-buku literature yang berkaitan dengan penelitian.

9. Teknik pengujian instrument

Dalam penelitian ini penulis menggunakan untuk pengujian data yaitu

a. Uji reliabilitas

Relibilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat di percaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut cukup baik menurut suharsimi arikunto dalam bukunya. Instrument dikatakn relliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variable dikatakn reliable jika memberi nilai Alpha > 0,60

Cara yang digunakan untuk menguji realibilitas kuisioner adalah dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbachl Aplha*

Dimana

R11 = reliabilitas instrument

K = banyaknya butir pernyataan

= jumlah butir pernyataan

= variable total

Adapun di dalam penelitian ini uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersamaan-sama terhadap seluruh butir pernyataan. Jika nilai Alpha . 0.60 maka reliable.

10. Teknik analisis data

Dalam penelitian ini teknik analisis data merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna mendapatkan kesimpulan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sebagai berikut:

a. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaiman adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi termasuk dalam penelitian deskriptif antara lain penyajian data melalui table, grafik, diagram, lingkaran dan lainnya. Dalam penelitian ini analisis deskriptif berupa identitas variable penelitiannya meliputi jenis kelamin, lama bekerja dan dekskriptif variable penelitiannya. Jadi analisis yang digunakan dalam penelitian keuantitatif ini adalah alasis regresi liner berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Bukittinggi.

Selanjutnya penulis menggunakan formula regresi linear berganda, karena menggunakan lebih dari satu variable independen yang mempunyai pengaruh lansung terhadap variable dependen. Regresi liner berganda ini digunakan apabila ingin meramalkan keadaan variable independen terhadap variable dependen. Regresi linear berganda tersebut dapat di rumuskan sebagai berikut:

$Y= b0 + b1X1 + B2X2 + e$

Dimana :

Y = kinerja guru

B0 = konstanta , yaitu nilai Y pada saat semua variable X bernilai 0

B1 = kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisiem regresi dari variable X1

B2 = kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari variable X2

X1 = lingkungan kerja

X2 = budaya organisasi

E = suku kesalahan, berdistribusik normal dengan rata-rata 0, tujuan perhitungan , e diasumsiakn 0

11. Pengujian hipotesis

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statisktik yang didukung oleh uji ekonometrika sebagai berikut:

a. Uji serentak (uji F)

Pembuktian kebenaran hipotesa 1 menggunakan uji F yaitu dengan menguji koefisien regresi linear berganda secara serentak. Adapun langkah pengujiannuya adalah sebagai berikut:

1). Menyusun hipotesis nihil dan hipotesis alternative

H0: b1=b2 = 0 maksudnya stidak ada pengaruh yang signifikan secara serentak antar variable beas (X1 dan X2) terahadap variable terikat (Y) Ha: b1#b2# 0 maksudnya ada pengaruh signifikan secara serentak antara variable bebas (X1 dan X2) terhadap variable terikat (Y).

Sehingga dari penjelasan teori di atas dapat di berikan hipotesa yaaitu

1). Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru

2). Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru

3). Ada pengaruh lingkungan kerja dan organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

BAB IV
HASIL PENELITIAN

A. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Madrasah Aliyan Negeri (MAN) 2 Bukittinggi merupakan salah satu sekolah menengah yang ada di wilayah Pemerintahan Buttinggi yang beralamat di jalan panorama baru kelurahan puhun tembok Kecamatan Mandiangin Koto Selayan Bukittinggi yang berada di ats tanah seluas 29928 M2. Pada awal keberadaaanya MAN 2 Bukittinggi ini dulunya adalah SMI/SMAI yang didirikan oleh Mahmud Yunus tahun 1946-1951, kemudian tahun 1951 berubah menjadi SGHA sampai tahun 1955 kepala dijabat oleh Bustami Abd-Gani, tahun 1955 berubah menjadi PGAAN sampai tahun 1958, kemudian tahun 1958 berubah menjadi PGAN 4 tahun sampai 1965, tahun 1965 berubah menjadi PGAN Putri sampai tahun 1979, tahun 1979 berubah menjadi PGAN sampai tahun 1992, tahun 1992 berubah menjadi MA Negeri 2 Bukittinggi berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI No 42 Tahun 1992 sampai sekarang, tanah gedung sarana dan pra sarana serta guru–guru berasal dari PGAN Puteri Bukittinggi.

Seiring perkembangannya MAN 2 Bukittinggi memiliki visi dan misi

Visi

"UNGGUL DALAM PRESTASI, TANGGUH DALAM KOMPETISI , SANTUN DALAM PEKERTI, DAN BERWAWASAN LINGKUNGAN MENGAPAI REDHA ALLAH SWT"

Misi

1. Mewujudkan proses pembelajaran yang efektif, komunikatof, demokratif dan berwawasan lingkungan
2. Mewujudkan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional, inovatif, kreatif serta peduli lingkungan
3. Mengembangkan potensi peserta didik yang sesuai dengan bakat dan minatnya
4. Menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas serta berakhlak mulia
5. Menumbuhkembangkan lingkungan bersih, indah nyaman dan tertib
6. Menumbuhkembangkan perilaku yang religius serta dapat menghayati dan mengamalkan agamnya secara nyata

   Dalam mencapai terwujudnya visi dan misi tersebut, MAN 2 Bukittinggi memiliki program unggulan diantaranya ada tahfizul qur'an, Olimpiade, English clinic, darul arabi

Gambaran Umum MAN 2 Bukittinggi

Nama Sekolah : MAN 2 Bukittinggi

Telpn : Telp.(0752) 21047

B. Hasil Penelitian

1. Analisis data dan hasil penelitian

Analisis deskriptif dalam penelitian ini ditunjukkan untuk mendiskripsikan identitas responden dan waktu bekerja berdasarkan jawaban respoden atas kuisioner penelitian, serta deskripsi variable penelitian meliputi variable lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja guru.

Analisis data deskriptif dalam penelitian ini di tujukan untuk mendeskripsikan identitas responedn, yang meliputi : jenis kelamin, status dan status jenis pekerjaan berdasarkan jawaban responden atas kuisioner penelitian, serta deskripsi variable penelitian meliputi variable lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja guru di MAN 2 Bukittinggi.

1. Deskripsi identitas responden

a. Gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin

Table 1
Gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki laki	29	42.0	42.0	42.0
	Perempuan	40	58.0	58.0	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Berdasrkan table 1 dapat dilihat bahwa mayoritas Guru dan pegawai di Madrasah Aliyah Negri (MAN) 2 Bukittinggi adalah perempuan yang mana sebanyak 40 orang (58%) dan sisanya 29 0rang (42%) adalah perempuan. Dengan melihat mayoritas guru di MAN 2 Bukittinggi adalah perempuan

b. Gambaran umum responden berdasarkan status

Table 2
Gambaran umum respoden berdasarkan status

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	50	72.5	72.5	72.5
	Non	19	27.5	27.5	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Berdasarkan table 2 dapat di lihat bahwa rata rata guru dan pegawai di MAN 2 Bukittinggi mayoritas PNS dimana terdapat 50 orang (72,5%) berstatus PNS dan 19 orang (27,5%) berstatus Non PNS (termasuk Pegawai tidak tetap dan Guru Bantu)

c. Analisis tiap variable

1). Table variable lingkungan kerja

Table 3
Variable lingkungan kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
pernyataan 1	69	3.00	4.00	3.4638	.50234
pernyataan 2	69	3.00	4.00	3.8406	.36875
pernyataan 3	69	2.00	4.00	3.3913	.66901
pernyataan 4	69	3.00	4.00	3.5072	.50361
pernyataan 5	69	2.00	4.00	3.1159	.73837
pernyataan 6	69	2.00	4.00	3.4058	.67123
pernyataan 7	69	2.00	4.00	3.3043	.79158
pernyataan 8	69	2.00	4.00	3.1594	.58469
pernyataan 9	69	2.00	4.00	3.0145	.67503
Valid N (listwise)	69				

Berdasarkan hasil olah data pada table secara deskriptif maka indikator variable lingkungan kerja menurut kriteria hasil dalam rentang skala dapat di jabarkan sebagai berikut:

a. Pada pernyataan pertama rasa solidaritas antara karyawan terjalin dengan baik dengan nilai mean 3,46
b. Saudara bersedia memberikan bantuan kepada rekan kerja jika mereka membutuhkan bantuan dengan nilai mean 3,48 dengan nilai sangat baik
c. Kesulitan antar karyawan dapat dipecahkan bersama-sama dengan nilai mean 3,39 dengan kategori baik
d. Saya senang berada di lingkungan kerja sekarang dengan nilai mean 3,50 baik
e. Saya merasa kebersihan sekolah membuat suasana kerja menyenangkan dengan mean 3,11 kategori baik
f. Saya merasa suasana kerja di dalam sekolah menyenangkan dengan fasilitas dalam bidang pekerjaan mamadai dengan mean 3,40 kategori baik
g. Fasilitas di sekolah (mushola, toilet dan perangkat computer) sudah lengkap dan sangat nyaman dengan mean 3,30 baik
h. Pegawai dan guru memiliki pakaian seragam dinas dengan mean kategori 3,15 baik

i. Sekolah memberikan jaminan kesehatan apabila pegawai ada yang sakit mean 3,02 baik

2). **Variabel Budaya Organisasi**

Tabel 4
Variable Budaya organisasi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
pernyataan 1	69	3.00	4.00	3.3913	.49162
pernyataan 2	69	3.00	4.00	3.3333	.47486
pernyataan 3	69	3.00	4.00	3.2029	.40510
pernyataan 4	69	2.00	4.00	3.0290	.54154
pernyataan 5	69	3.00	4.00	3.2029	.40510
pernyataan 6	69	3.00	4.00	3.3188	.46944
pernyataan 7	69	2.00	4.00	3.4058	.71371
pernyataan 8	69	3.00	4.00	3.6232	.48814
pernyataan 9	69	2.00	4.00	3.0145	.73750
pernyataan 10	69	2.00	4.00	3.4493	.58250
Valid N (listwise)	69				

Analisis tabel budaya organisasi dapat di pahami sebagai berikut:

1. Antara pegawai dan guru di perkenankan untuk saling membantu tergambar dengan baik hal ini dapat di lihat dari table di atas yang mana nilainya meannya antara 3,46 dan ini di kategorikan baik
2. Setiap pegawai dan guru di perbolehkan untuk mengerjakan pekerjaan dengan cara yang berbeda di kategorikan nilainya sangat baik,hal ini tergambar pada table di atas dengan skor 3,84
3. Pada pernyataan selanjutnya di kategorikan baik yaitu setiap guru dan karyawan di perbolehkan memberikan saran tentang penyelesaian sebuah masalah pada pimpinan

4. Kepala sekolah atau pimpinan selalu memeriksa ulang dan mengecek laporan ini di ketogorikan sangat baik di gambarkan dengan nilai mean 3,05
5. Kepala sekolah selalu mengingatkan kepada semua guru dan pegawai terkait waktu penyelesaian laporan dengan mean 3,11
6. Kepala sekolah atau pimpinan selalu mendorong setiap pegawai untuk memberikan evaluasi mengenai sebuah kebijakan dengan nilai mean 3,40
7. Peimpinan mengarahkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan terbaik dengan mean 3.30
8. Kepala sekolah bersedia mendengarkan saran dan masukan kepada dari pegawai dengan mean 3,11 dengan kategori baik
9. Pimpinan selalu menjelaskan dengan baik ketika pegawai menanyai tentang hal yang tak di mengerti kepada kepala sekolah dengan nilai mean 3,30 dengan baik
10. Kepala sekolah sering berdiskusi mengenai strategis pemasaran dengan mean 3,44 baik

3) Variable Kinerja Guru

Table 5
Variable Kinerja Guru

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
pernyataan 1	69	3.00	4.00	3.2319	.42513
pernyataan 2	69	3.00	4.00	3.3478	.47977
pernyataan 3	69	2.00	4.00	3.2029	.50234
pernyataan 4	69	2.00	4.00	3.0725	.35641

pernyataan 5	67	2.00	4.00	3.1493	.63374
pernyataan 6	69	2.00	4.00	3.2174	.51075
pernyataan 7	69	3.00	4.00	3.5797	.49722
pernyataan 8	69	2.00	4.00	3.3768	.59659
pernyataan 9	69	2.00	4.00	3.2899	.62075
pernyataan 10	69	2.00	4.00	3.0145	.62996
pernyataan 11	69	2.00	4.00	3.2174	.59085
Valid N (listwise)	67				

Analisis variable kinerja guru, dari table di atas tampak gambaran variable tentang kinerja guru

a. Kuantitas hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang di tetapkan oleh sekolah dengan mean 3,23 dengan kategori baik
b. Saya dapat menyelesaikan stiap pekerjaan dengan teliti dan rapi dengan mean 3,33 baik
c. Kepala sekolah tidak pernah mengeluh mengenai hasil pekerjaan yang diberikan dengan nilai 3,20 baik
d. Saya dapat memenuhi target pekerjaan tugas yang ditentukan oleh sekolah dan atas dengan mean 3,07 baik
e. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang di tentukan oleh sekolah dan atasan dengan nilai 3,14 baik
f. Sekolah menentukan standar pencapaian hasil pekerjaan yang baik kepada staf dan pegawai mean 3,21 baik
g. Saya memaksimalkan kemampuan yang saya miliki untuk lebih produktif dalam bekerja dan tepat waktu dengan mean 3.53 baik

h. Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar sesuai dengan standar yang di berikan dengan mean 3.37 baik

i. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang di berikan dengan mean 3,28 baik

j. Saya mampu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diberikan arahan terlebih dahulu dengan mean 3.01 baik

k. Saya mampu bekerja sama dengan pegawai yang lain ketika akan menyelesaikan sebuah pekerjaan yang diberikan kepala sekolah dengan mean 3.21 baik

C. Uji validitas

Variable lingkungan kerja, budaya oraganisasi dan kinerja guru akan di uji menggunakan program *SPSS* 16 , diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengujian angket kinerja guru

Table. 6
Validitas Kinerja Guru

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	97.1
	Excluded[a]	2	2.9
	Total	69	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	12

Ini pengujian validitas angket terkait dengan kinerja guru yang mana dari 69 responden dengan angket yang disebar dengan mengatakan bahwa nilai Alpha 7.12 dimana ini merupakan angket yang reliable

2. Uji validitas lingkungan kerja

Table 7
Validitas lingkungan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	69	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	11

Dari uji validitas di atas tergambar bahwa dari 10 kuisioner terkait dengan lingkungan kerja angket kuisioner ini valid dengan terlihat nilai Alphanya 7.29 lebih besar dari 0.60

3. Validitas angket budaya organisasi

Tabel 8
Validitas budaya organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	69	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.641	10

Dari table di atas tergambar 10 kuisioner mengenai budaya organisasi terlihat bahwa nilai alpha nya 6.41 artinya angket ini valid yang mana nya nilai alphanya lebih 0.60.

D. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif du tujukan untuk menguji hipotesis ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja (x1) budaya organisasi (x2) terhadap kinerja guru (Y) di MAN 2 Bukittinggi. Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis regresi linier berganda menggunakan program computer *SPSS for windows 16.00*

1. Regresi bergada

Table 9

Regresi ganda

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	budaya organisasi (x2), lingkungan kerja (x1)[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerj guru (Y)

Dari table di atas terlihat bahwa ada 2 variabel terikat dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja dan satu variable bebas yaitu kinerja guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.039[a]	.002	-.029	3.06093

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi (x2), lingkungan kerja (x1)

E. Uji hipotesi

1. Uji serentak (uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi seluruh predictor variable independen (X1 dan X2) terhadap variable dependen (Y) di dalam model secara simultan atau bersama- bersama. Rumusan hipotesis nol (Ho) dan hipotesis alternative (Ha) mengenai pengaruh variable lingkugan kerja dan budaya organisasi secara

simultan terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut:

H0 = diduga tidak ada pengaruh positif dan signifikansi antara lingkungan kerja (X) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja guru

Ha = diduga ada pengaruh positif dan signifikansi antara lingkungan kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara serentak terhadap kinerja guru (Y)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variable bebas (x) terhadap variable terikat (Y)

Pengambilan keputusan

Jika Sig > 0,05 maka H0 diterima

Jika Sig < 0,05 maka H0 ditolak

F hitung < F table maka, H0 diterima

F hitunmg > F table Ho ditolak

Berdasarkan hasil analisis didapatkan data sebagai berikut:

Table 10
Koefisien regresi berganda secara bersamaan (uji F)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.960	2	.480	.051	.950[a]
	Residual	618.374	66	9.369		
	Total	619.333	68			

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi (x2), lingkungan kerja (x1)

b. Dependent Variable: kinerj guru (Y)

Berdasarkan table diatas, dapat diketahui nilai Sig = 0.950 karena nilai Sig 0.095 >0,05 maka vaiabel independen (bebas) secara bersama –sama tidak berpengaruh signigikansi terhadap vaiabel depeden (terikat)

2. Uji partial (UJi-t)

Uji-t statistic digunakan untuk menguji signifikansi koefisiensi koefisiensi regresi pengaruh dari variable independen (X) secara sendiri sendiri atau parsial terhadap variable dependen (Y). rumusan hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternative (Ha) mengenai pengaruh variable lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. H0 diduga tidak ada pengaruh positif dan signifikansi parsial antara variable lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y).
b. Ha diduga ad pengaruh positif dan signifikansi secara parsial antara variable-variabel lingkungankerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja guru (Y)

   Pengambilan keputusan

   Jika Sig > 0,05 maka H0 diterima

   Jika Sig < 0,05 maka H0 ditolak

   Jika – t table < t hitung maka H0 diterima

   Jika t hitungh < -t table maka H0 ditolak

Table 11
Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.341	5.767		5.954	.000
	lingkungan kerja (x1)	-.007	.132	-.007	-.057	.955
	budaya organisasi (x2)	.052	.163	.040	.320	.750

a. Dependent Variable: kinerj guru (Y)

Table diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk melihat pengaruh secara parsial variable lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y)
   a. Variable lingkungan kerja (X1)

      Berdasarkan hasil pengolahah data statistic table diatas dapat diperoleh koefisiensi regresi X1 sebesar 0.995 > dari 0,05 maka variable bebas (lingkungan kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variable terikat (kinerj guru) . jadi dapat disimpulkan secara parsial variable lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
2. Untuk melihat pengaruh secara parsial variable budaya organisasi (X2) terhadap kinerja guru
   a. Variable budaya organisasi (X2)

      Berdasarkan hasil pengolahan data penggunakan program SPSS 16 for windows di atas dapat diperoleh koefisien regresi X1 sebesar o.52 (positif), sedangkan nilai sig 0.750 < 0.05, maka variable

budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variable terikat (kinerja guru). Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable budaya organisasi berpengaruh potitif dan signifikansi terhadap kinerja guru

F. Pembahasan

Hasil analisis data kuantitatif diketahui bahwa karateristik kinerja guru MAN 2 Bukittinggi daya tercermin dari hasil kuisioner yang diberikan kepada guru di MAN 2 Bukittinggi. Karateristik guru menunjukkan bahwa yang paling banyak menjadi pegawai adalah perempuan mencapai 58% dam 42% laki-laki

Pengujian secara deskriptif yang dihasilkan dari responden yang merupakan guru di MAN Bukittinggi tersebut dinilai baik karena menghasilkan rata rata mean 3,35 dan masuk kategori baik., untuk budaya organisasi di MAN 2 Bukittinggi juga nilai baik karena menghasilkan rata-rata mean sebesar 3.45 masuk kategori baik. Kemudian selanjutnya penilaian terhadap kinerja guru di MAN 2 Bukittinggi dinilai baik karena menghasilkan rata-rata mean 3,87 dan masuk kategori baik.

Hasil analisis secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak berpengaruh secara signifikansi bagi kinerja guru di MAN 2 Bukittinggi. Sedangkan untuk budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru MAN 2 Bukittinggi. secara simultan untuk variable lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru mengasilkan pengaruh positif dan signifikansi. Pada hasil pengujian secara

parsial diketahui bahwa variable budaya organisasi mempunyai pengaruh yang lebih dominan dari variable lingkungan kerja , hal ini dikarenakan budaya budaya organisasi dalam MAN 2 Bukittinggi tersebut sudah terbentuk sejak lama.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variable lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negative dan tidak berpengaruh signifikansi karena menghasilkan nilai -0.007 atau -0% dengan menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.095 > 0.005 terhadap kinerja guru di MAN 2 Bukittinggi.
2. Variable budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikansi karena menghasilkan nilai 0.52 (positif), sedangkan nilai sig 0.750 < 0.05, maka variable budaya organisasi berpengaruh signifikansi terhadap variable terikat guru MAN 2 Bukittinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa secar parsial variable budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja guru di MAN Bukittinggi.
3. Secara simultan variable lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikansi karena menghasilkan nilai F hitung sebesar 0.51 dengan menghasilkan signifikany sebesar 0.950 > 0.05 (nilai signifikansi yang ditetapkan) terhadap kinerja guru pada MAN 2 Bukittinggi sehingga hipotesis ketiga terbukti.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi sehingga dapat diusulkan saran yang diharapkan dapat memperbaiki dan bermanfaat bagi MAN 2 Bukittinggi.

Faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru MAN 2 Bukittinggi sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru MAN 2 Bukittinggi tersebut. Tentu ini perlu ditingkatkan lingkungan kerja baik mushola ruang belajar, labor dan prasarana pendukung lainnya untuk meningkatkan kinerja guru di MAN 2 Bukittinggi.

DAFTAR PUSTAKA

A.M. kadarman, 1997, *Pengantar Ilmu Manajemen*, Jakarta:PT, Gramedia Pustaka Utama,

Aan. Komariah, cepi triarlina, 2006, *Visionary Leadership*, menuju sekolah efektif, Jakarta, Bumi Aksara

Agus ahyari, 1994, *Perencanaan Sistem Produksi, Edisi Keempat, Cet.Ke-3*, Yogyakarta, BPFe Yogyakarta

Agus Irianto, 2011, *Pendidikan Sebagai Investasi Dalam Pembangunan Suatu Bangsa*, Jakarta: Kencana

Agus kisworo, 2012, *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar*" Tesis, Yogyakarta, UNY

Alex Nitisemito, 1996, *Manajemen Personalia* (Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta Ghalia Indonesia

Andrew B. Halpin,2006, *Theory and Research in Administrations*, New York, Mc. Milian Company,

Anoraga Pandji, 2007, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta,

Anwar prabu Mangkunegara, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Rosdakarya

Asmara U Husna, 1982, "*Pengaruh Tindakan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sman Pontianak*,"Bandung, "tesis, FPS IKIP,

Badri murni Sukoco, 2006 *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, Surabaya, Airlangga

Bagus kisworo, 2012, *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasi Denan*, Semarang Jawa Tengah, UNY Tesis

Depdiknas, 2000, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Edisi 2. Jakarta: direktorat pendidikan dasar dan menengah,

Dirawat, 2003, dkk. *Pengantar Kepemimpinan Dalam Rangka Inovasi Pendidikan Pertumbuhan Jabatan Guru*, Jakarta

Djaenabong, 1994, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Tk Di Kodya Ujung Pandang*, LPM. IKIP,

Echols dan shadily, 2005, *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Edwin A. Locke, &Association., 1997, *Esensi Kepemimpinan*, penerjemah Aris Nanda, Jakarta: Penerbit Spektrum,

F.E. Fielder &M.M. Chermer, 2004, *Leadership and effective. Glein view: Scott foreman & Company*

Fatihah Nanang, 1996, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosda karya

Hasibuan Malayu S.P, 2001, *Manajemen Dasar, Pengantar Dan Masalah*, Jakarta:Bumi Aksara,

Heselbern Frances, 2000, Marshall gold Smith, richard berckhard (Eds), *the leader of the future. Penerjemah Bob Widyahartono*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo,

Iqbal H Hasan, 2002, *Pokok-Pokok Materi Metodhologi Penelitian Dan Aplikasinya*, Jakarta:Ghalik Indonesia,

Jhon M. Echos dan Hasan Shadili, 1990, *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: Gramedia

Kadim masaong dan arfan,A.Tilomi, 2011, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence: Sinergi Kecerdasan Intelektual, Emosi, Dan Spiritual Untuk Meraih Kesuksesan Yang Gemilang*, Bandung, Alfabet,

Kertonegoro Sentanoe T, *Manajemen Organisasi*, Jakarta : Widia Press, tt

Liang gie, 2000, *Administrasi Perkantoran Modern*, Yogyakarta, Liberty

Martinis Yamin dan Maisah, 2010, *Standarnisasi Kinerja Guru*, Jakarta, Gaung Persada

Moleong J Lexy, 2007, *Metodologi Penelitian Kualitatif edisi revisi*, Bandung;Rosda Karya

Mukhneri, 2004, *Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta, Badan Peneliti Jurusan Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta

Nanang Fattah, 2006, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung, Remaja Rosdakarya

Rina Puspita Dewi, 2008, *Modul:Menjaga Dan Melindungi Budaya Kerja, Sesuai Standar Isi*, Jakarta, Yudistira

Ririn Prihatin, 2011, *Pengaruh Konpensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, skripsi, Yogyakarta

Robbins Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi*, penerjemah Benyamin Molan, Jakarta, PT. Indeks, kelompok Gramedia

Robert kreilner dan arfan A. tilomi, 2003, *Perilaku Organisasi Buku I, Penerjemah Erli Sutandy*, Jakarta: Salemba empat,

Saydam gouzali, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro* (dalam tanya jawab), Jakarta: Djambatan

Sedarmayanti, 2001, *Regresi Korelasi Dalam Genggaman Anda*, Jakarta, Salemba empat

Siagian Sondang P, 2005, *Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta, Rineka Cipta,

Silalahi Uberet, 1989, *Studi Tentang Ilmu Administrasi, Konsep Teori Dan Dimensi*, Bandung: Sinar Baru

Susilo martoyo, 1994, *manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta, BPFE,

Talizuduhu ndraha, 2005, *Teori Budaya Organisasi*, Jakarta, Rieka Cipta

Undang-undang guru dan Dosen (UU RI No 14 tahun 2005), Jakarta, Sinar Grafika, 2009

Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi Dan Penelitian*, Jakara, Kencana prenada media group

Yusron Assagaf, *Skripsi Manajemen Fe Universitas Hasanuddin Makassar*. Di akses pada tanggal 15 Desember 2016 jam 14.30 Wib.

Angket uji coba penelitian

Petunjuk penggunaan angket

1. Mohon angket diisi oleh bapak/ibu guru untuk menjawab penyataan yang telah disediakan
2. Berilah tanda (x) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebanarnya
3. Dalam menjawab-menjawab pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh sebab itu, usahakan agar tidak ada jawabannya yang dikosongkan.
4. Bapak/ibu, jika ingin merubah jawaban maka lingkarilah pilihan yang telah di pilih kemudian silang kembali kemungkinan jawaban-jawaban lainnya yang dianggap paling benar.
5. Ada lima alternative jawaban yaitu:

    Ketentuan untuk persyaratan positif

    Skor 1 = untuk kategori jawaban sangat tidak setuju

    Skor 2 = untuk kategori jawaban kurang setuju

    Skor 3 = untuk kategori jawaban setuju

    Skor 4 = untuk katagori sangat setuju

LAMPIRAN
LEMBAR VALIDASI ANGKET VALIDITAS
Instrument validasi angket validitas
Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Bukittinggi

Penilaian ini dimaksud untuk mengumpulkan informasi tentang instrument validitas yang akan digunakan mengumpulkan data dalam pengujian validitas pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Bukittinggi

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini bapak/ibuk diminta pendapatnya tentang lembar valildитas yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian
2. Pendapat yang bapak/ibuk berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrument validitas ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan pembuatan lembaran validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian
3. Mohon berikan pedapat bapak / ibu dengan memberikan tanda centang ( ) pada salah satu kolom angka 1,2,3 atau 4 yang mempunyai arti
    1) STS = sangat tidak setuju
    2) TS = tidak setuju
    3) S = setuju
    4) SS = sangat setuju
4. Identitas bapak/ibu mohon diisi dengan lengkap

Nama validator : ……

NO	ASPEK YANG DINILAI	SKOR			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
1	Petunnjuk dalam lebar validasi pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru ditulis dengan bahasa yang jelas				
2	Pernyataan pernyataan yang dibuat dalam lembara validasi media sesuai dengan indicator penilaian				
3	Pernyataan-pernyataan dalam lembaran validasi media sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai				
4	Pernyataan pernyataan dalam lembar validitas media tidak mengandung makna yang ganda				
5	Lembar validitas media menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami				
6	Bahasa yang digunakan dalam setiap butir pernyataan pada lembar validisi sesuai dengan				

	EYD bahasa Indonesia yang benar				

SARAN

KEPUTUSAN

Petunjuk = silahkan bapak /ibu berikan tanda (√) pada kolom A, B,atau C
Huruf A, B atau C mempunyai arti sebagai berikut

A = valid tanda revisi
B = valid setelah revisi
C = tidak valid

Bukittinggi, ……. 2018
Validator

(……)
NIP.

ANGKET PENELITIAN

" Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru MAN 2 Bukittinggi"

Dengan hormat, Bapak/ Ibu sekalian,

Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar angket yang diberikan, informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan tesis program Pasca Sarjana Prodi Pendidikan Agama Islam IAIN Bukittinggi. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian ini.Atas bantuan dan kesediaan bapak / ibu/ saudara untuk mengisi angket ini saya ucapakn terima kasih.

A. Petunjuk Menjawab

1. Mohon dengan menjawab semua pernyataan sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu/ Saudara..dengan cara memberi tanda silang (X) pada kotak yang paling sesuai pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara.
2. Jika jawaban pernyaaan awalnya keliru, maka tanda silang (X) yang keliru tersebut akan di coret dan jawaban yang dianggap paling sesuai kembali diberi tanda silang (X)
3. Berikut ini disajikan penyataan dengan empat kemungkinan pilihan yaitu:

   nilai 1 = Sangat Tidak Setuju

   nilai 2 = Tidak Setuju

   nilai 3 = Setuju

   nilai 4 = Setuju Sekali
4. Bacalah setiap pernyataan yang dimaksud denga hati-hati , kemudian pilihlah salah satu pilihan yang paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak/ Ibu/ Saudara disekolah.

B. Identitas Responden

1. Jenis kelamin :
2. Status / Pekerjaan :
3. Lama Bekerja :

1. Lingkungan Kerja

NO	Lingkungan Kerja	SS	S	TS	STS
1	Rasa solidaritas antar karyawan terjalin dengan baik				
2	Saudara bersedia memberikan bantuan kepada rekan kerja jika mereka membutuhkan bantuan				
3	Kesulitan antar karyawan dapat dipecahkan bersama-sama				
4	Saya senang berada di lingkungan kerja yang sekarang				
5	Saya merasa kebersihan di sekolah membuat suasana kerja menyenangkan				
6	Saya merasa suasana kerja di dalam sekolah menyenangkan dengan fasilitas dalam bidang pekerjaan memadai/ baik				
7	Fasilitas yang ada di sekolah (mushola, toilet, dan perangkat computer) sudah lengkap dan sangat nyaman				
8	Pegawai dan guru memiliki pakaian seragam dinas				
9	Sekolah memberikan jaminan kesehatan apabila pegawai dan yang sakit				

ANGKET PENELITIAN

" Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru MAN 2 Bukittinggi"

Dengan hormat, Bapak/ Ibu sekalian,

Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar angket yang diberikan, informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan tesis program Pasca Sarjana Prodi Pendidikan Agama Islam IAIN Bukittinggi. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian ini.Atas bantuan dan kesediaan bapak / ibu/ saudara untuk mengisi angket ini saya ucapakn terima kasih.

A. Petunjuk Menjawab

1. Mohon dengan menjawab semua pernyataan sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu/ Saudara..dengan cara memberi tanda silang (X) pada kotak yang paling sesuai pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara.
2. Jika jawaban pernyaaan awalnya keliru, maka tanda silang (X) yang keliru tersebut akan di coret dan jawaban yang dianggap paling sesuai kembali diberi tanda silang (X)
3. Berikut ini disajikan penyataan dengan empat kemungkinan pilihan yaitu:

   nilai 1 = Sangat Tidak Setuju

   nilai 2 = Tidak Setuju

   nilai 3 = Setuju

   nilai 4 = Setuju Sekali
4. Bacalah setiap pernyataan yang dimaksud denga hati-hati , kemudian pilihlah salah satu pilihan yang paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak/ Ibu/ Saudara disekolah.

B. Identitas Responden

1. Jenis kelamin :
2. Status / Pekerjaan :
3. Lama Bekerja :

2. Budaya Organisasi

No	Budaya Organisasi	SS	S	STS	TS
1.	Setiap pegawai dan guru di perkenankan membantu pekerjaan karyawan lainnya				
2.	Setiap pegawai dan guru boleh menyelesaian pekerjaan dengan cara yang berbeda-beda				
3.	Setiap pegawai / guru di perbolehkan memberikan saran mengenai penyelesaian sebuah masalah kepada pimpinan				
4.	Kepala sekolah / pimpinan selalu mengecek ulang setiap laporan				
5.	Pimpinan / kepala sekolah anda selalu mengingat tentang waktu penyelesai laporan				
6.	Pimpinan / kepala sekolah mendorong setiap pegawai untuk memberikan evaluasi mengenai sebuah kebijakan				
7.	Pimpinan / kepala sekolah mengarah pegawai untuk menggunakan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan tugas yang diberikan				
8.	Pimpinan / kepala sekolah bersedia mendengarkan saran dan masukan dari pegawai				
9.	Ketika saudara bertanya kepada pimpinan/ kepala sekolah mengenai tugas yang kurang di mengerti, pimpinan / kepala sekolah akan menjelaskan dengan baik dan jelas				
10.	Pimpinan / kepala sekolah sering berdiskusi mengenai strategis pemasaran jasa				

ANGKET PENELITIAN

" Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru MAN 2 Bukittinggi"

Dengan hormat, Bapak/ Ibu sekalian,

Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar angket yang diberikan, informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan tesis program Pasca Sarjana Prodi Pendidikan Agama Islam IAIN Bukittinggi. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian ini.Atas bantuan dan kesediaan bapak / ibu/ saudara untuk mengisi angket ini saya ucapakn terima kasih.

A. Petunjuk Menjawab

1. Mohon dengan menjawab semua pernyataan sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu/ Saudara..dengan cara memberi tanda silang (X) pada kotak yang paling sesuai pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara.
2. Jika jawaban pernyaaan awalnya keliru, maka tanda silang (X) yang keliru tersebut akan di coret © dan jawaban yang dianggap paling sesuai kembali diberi tanda silang (X)
3. Berikut ini disajikan penyataan dengan empat kemungkinan pilihan yaitu:

   nilai 1 = Sangat Tidak Setuju

   nilai 2 = Tidak Setuju

   nilai 3 = Setuju

   nilai 4 = Setuju Sekali
4. Bacalah setiap pernyataan yang dimaksud denga hati-hati , kemudian pilihlah salah satu pilihan yang paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak/ Ibu/ Saudara disekolah.

B. Identitas Responden

1. Jenis kelamin :
2. Status / Pekerjaan :
3. Lama Bekerja :

3. Kinerja Guru/ Pegawai

NO	Kinerja Pegawai / Guru	SS	S	TS	STS
1.	Kuanlitas hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang di tetapkan oleh sekolah				
2.	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi				
3.	Pimpinan / kepala sekolah tidak pernah mengeluh mengenai hasil pekerjaan yang saya berikan				
4.	Saya dapat memenuhi target pekerjaan / tugas yang ditentukan oleh sekolah dan atasan				
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang di tentukan oleh sekolah dan atasan				
6.	Sekolah menentukan standar pencapaian hasil pekerjaan atau tugas yang baik/ benar kepada pegawai dan staf				
7.	Saya memaksimalkan kemampuan yang saya miliki untuk lebih produktif dalam bekerja dan tepat waktu				
8.	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tepat waktu				
9.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan / tugas dengan benar, sesuai standar yang di tentukan dan tepat waktu				
10.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diberikan arahan terlebih dahulu				
11.	Saya mampu bekerja sama dengan pegawai yang lain ketika akan menyelesaikan sebuah pekerjaan yang diberikan atasan/ kepala sekolah				