



JURNAL PENDIDIKAN DAN  
KONSELING

<http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/al-irsyad>

ISSN 2686-2859 (online)

ISSN 2088-8341 (cetak)

## HUBUNGAN IKLIM KERJA SAMA DENGAN KINERJA GURU DI MTS YAPDI MEDAN

**Mahidin**

Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara  
Email. mahidin@uinsu.ac.id

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kerjasama dengan kinerja guru di MTs YAPDI Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh guru dan staf yang ada di MTs YAPDI Medan. Instrumen penelitian adalah angket yang disusun dengan Skala Likert. Analisis data dilakukan dengan uji  $r$  menggunakan rumus product moment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Skor untuk variabel iklim kerjasama diperoleh nilai rata-rata sebesar 83,90, median sebesar 85,00, mode sebesar 79, sd. Sebesar 6,804, variance 46,290, minimum 66, maksimum 94, dan skor total sebesar 2601. Untuk variabel kinerja skor rata-rata sebesar 99,84, median 103,00, mode sebesar 112, sd sebesar 13,926, varian sebesar 193,940, range 47, minimum 70, maksimum 117, dan skor total sebesar 3095. 2) Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa ada hubungan antara iklim kerjasama dengan kinerja guru di MTS YAPDI Medan sebesar 0,567 dengan signifikansi 0,000.

**Kata Kunci:** keterampilan mengelola kelas, kinerja guru

### PENDAHULUAN

Kinerja menjadi hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja juga disebut sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihnya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu

terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Dimana kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Standar kinerja guru tersebut berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: bekerja dengan responden secara individual; persiapan dan perencanaan pembelajaran; pendayagunaan media pembelajaran; melibatkan responden dalam berbagai pengalaman belajar; kepemimpinan yang aktif dari guru (Kaswan, 2012:49).

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP); prosedur; hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: kemampuan; motivasi; dukungan; keberadaan pekerjaan yang diterima; keberadaan pekerjaan yang dilakukan; dan hubungan individu dengan organisasi (Mathis, 2006:98). Selain itu, terdapat kesepuluh faktor tersebut adalah: dorongan untuk bekerja; tanggung jawab terhadap tugas; minat terhadap tugas; penghargaan terhadap tugas; peluang untuk berkembang; perhatian dari kepala sekolah; hubungan interpersonal dengan sesama guru; MGMP dan KKG; kelompok diskusi terbimbing serta; layanan perpustakaan (Fauziah, 2010:1).

Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilaterebelakangi oleh faktor-faktor: imbalan jasa; rasa aman; hubungan antar pribadi; kondisi lingkungan kerja; kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri (Mathas, 2006:98).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang telah disebutkan di atas menjadi perhatian setiap lembaga untuk mempertimbangkan dan mengendalikannya. Pada kesempatan ini, peneliti memilih salah satu faktor yang menurut peneliti penting untuk diteliti, yaitu faktor iklim kerja. Iklim kerja adalah suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. Iklim Kerja adalah lingkungan dari organisasi atau perusahaan yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan buruk bagi para karyawan (Fauziah, 2010:1).

Pelaksanaan kerjasama dan sistem informasi pendidikan dapat dilakukan dengan menempuh tahapan yaitu: tahap peninjauan, tahap penanda tangan kerjasama, tahap penyusunan program, tahap pelaksanaan, tahap evaluasi, dan tahap pelaporan (nata, 2008:279). Iklim kerja dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang telah disepakati jika masing-masing personalia memiliki sikap: saling terbuka, dan saling pengertian.

Selain itu, iklim kerja juga dapat diwujudkan dengan upaya menumbuhkan sikap: 1) saling ketergantungan, saling ketergantungan diperlukan di antara para anggota tim dalam hal ini informasi, sumber daya, pelaksanaan tugas dan dukungan. Adanya ketergantungan dapat memperkuat kebersamaan tim; 2) perluasan tugas, Setiap tim harus diberi tantangan, karena reaksi atau tanggapan tantangan tersebut akan membantu semangat persatuan, kebanggaan dan kesatuan tim; 2) bahasa yang umum, Setiap tim harus menguasai bahasa yang umum dan mudah di mengerti; 3) peninjauan, anggota tim harus bersedia menyisihkan sikap individualismenya dalam rangka mencapai rangka misi bersama; 4) keterampilan menangani konfrontasi atau konflik, Perbedaan pendapat adalah hal yang wajar. Oleh karna itu dibutuhkan keterampilan dalam penerimaan perbedaan pendapat dan menyampaikan ketidaksetujuan terhadap pendapat orang lain tanpa harus menyakiti orang lain.

Berdasarkan pengamatan sementara banyak ditemukan permasalahan kinerja guru, antara lain: masih banyak guru dalam pembuatan perencanaan pembelajaran yang tidak disesuaikan kondisi madrasah/sekolah; sebagian besar guru dalam pembelajaran belum menggunakan media; guru masih belum memadai dalam memberikan pengalaman belajar; rendahnya kinerja guru, yang dipengaruhi oleh faktor iklim kerja yang belum kondusif.

Pengamatan sementara tempat penelitian menunjukkan bahwa masih banyak iklim bekerja yang belum kondusif dimana fasilitas kerja guru belum memadai, hubungan kepala madrasah dengan guru bagaikan hubungan antara majikan dan pembantu, bukan hubungan antara atasan bawahan, masih banyak pekerjaan guru yang kurang dihargai dan masih banyak lagi yang lainnya. Wajar kalau *output* MTs YAPDI Medan belum menunjukkan yang membanggakan dan belum sesuai dengan harapan masyarakat.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Yaitu bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel penelitian. Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh guru dan staf yang ada di MTs YAPDI Medan. Instrumen penelitian menggunakan angket yang disusun dengan *Skala Likert*. Masing-masing memiliki alternative jawaban 1-5. Teknik analisis data menggunakan uji *r* dengan rumus *product moment correlation*. Dimana sebelumnya telah dilakukan uji persyaratan analisis, yaitu uji normalitas data, dan uji linearitas data. Setiap pengolahan data dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 2.1.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Analisis yang dilakukan adalah dengan mendeskripsikan data iklim kerja dan kinerja guru dengan menggunakan teknik statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Data yang diperoleh dari instrumen akan diolah dengan memberikan skor setiap item.

Berdasarkan analisis data, dapat diperoleh skor untuk variabel iklim kerjasama diperoleh nilai rata-rata sebesar 83,90, median sebesar 85,00, mode sebesar 79, sd. Sebesar 6,804, variance 46,290, minimum 66, maksimum 94, dan skor total sebesar 2601. Untuk kerjasama skor rata-rata sebesar 99,84, median 103,00, mode sebesar 112, sd sebesar 13,926, varian sebesar 193,940, range 47, minimum 70, maksimum 117, dan skor total sebesar 3095. Kemudian, dapat juga

dibandingkan antara mean empirik dengan mean hipotetik dari masing-masing variabel agar dapat diketahui kategori skor yang diperoleh responden dari masing-masing variabel. Untuk membandingkannya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1: Perbandingan Mean Hipotetik dengan Mean Empirik**

Variabel	Mean Empirik	Mean Hipotetik	Keterangan
Iklim Kerjasama	95,42	67,5	Tinggi
Kinerja Guru	83,76	65	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa mean empirik lebih besar dari mean hipotetik untuk ketiga variabel yang diteliti. Hal ini menunjukkan skor untuk ketiga variabel tergolong tinggi. Kemudian, untuk mendeskripsikan data masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

**a. Deskripsi Data Variabel Iklim Kerjasama**

Untuk mengetahui deskripsi frekuensi data angket yang dibagikan kepada responden tentang iklim kerjasama dapat diuraikan pada tabel berikut:

**Tabel. 2: Deskripsi Frekuensi Data Variabel Iklim Kerjasama**

Interval	f	fk	%f	%fk
≥ 89	10	10	15.15	15.15
<b>83-88</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	12.12	27.27
77-82	9	27	13.64	40.91
71-76	3	30	4.55	45.45
≤70	1	31	1.52	46.97

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa sebanyak 8 orang responden atau 12,12% memperoleh skor pada kategori rata-rata, sebanyak 10 orang responden atau 15,15% responden memperoleh skor di atas rata-rata, dan sebanyak 13 orang responden atau 41,93% responden memperoleh skor di bawah rata-rata. Oleh karena itu, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memperoleh skor di atas rata-rata dan pada kategori rata-rata.

### b. Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru

Untuk mendeskripsikan data tentang kinerja guru akan dideskripsikan berdasarkan perbandingan mean hipotetik dengan mean empirik, dan distribusi frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 3: Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja guru**

Interval	f	fk	%f	%fk
≥ 108	14	14	21.21	21.21
<b>98-107</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	9.09	30.30
88-97	5	25	7.58	37.88
78-87	2	27	3.03	40.91
≤77	4	31	6.06	46.97

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa, sebanyak 6 orang atau 9,09% responden memperoleh skor pada kategori rata-rata, sebanyak 14 orang responden atau 21,21% responden memperoleh skor di atas rata-rata, dan sebanyak 11 orang responden atau 35,48% responden memperoleh skor di bawah rata-rata. Hal ini membuktikan bahwa skor yang diperoleh responden sebagian besar berada di atas rata-rata dan pada kategori rata-rata.

### c. Uji Persyaratan Analisis

**Tabel 4: Normalitas Data Penelitian**

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Keterampilan	.088	.31	.200*	.954	.31	.015
Kinerja guru	.094	.31	.200*	.973	.31	.153

\* This is a lower bound of the true significance.

a Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai statistik L-hitung sebesar  $0,095 < 0,130$  (L-tabel) pada signifikansi  $0,200^*$ . Oleh karena  $L\text{-hitung} < L\text{-tabel}$  maka data dinyatakan berdistribusi normal.

Uji linearitas data antar variabel dilakukan dengan menggunakan teknik *colinearity regresi*, dengan membandingkan antara nilai F-tabel dengan F-hitung, dengan ketentuan jika  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$  maka kedua variabel dinyatakan linear.

Selain itu, nilai *sig.* Juga dapat dibandingkan dengan ketentuan jika *sig.* > 0,05 maka kedua variabel linear. Untuk lebih jelasnya, berikut diuraikan uji linearitas kedua variabel:

**Tabel 5: Uji Linearitas Variabel**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	631.556	1	631.556	0.215	.800(a)
	Residual	1432.565	30	22.384		
	Total	2064.121	31			

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai F sebesar  $0.215 < 1,632$ . Dan Signifikansi sebesar  $0,800 > 0,05$ . Oleh karena  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  dan *sig.* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel iklim kerja dengan kinerja guru berpola linear.

#### d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus *Products Moment Correlations*, analisis data dilakukan untuk mengetahui besar hubungan kedua variabel. Untuk mengetahui hubungan antara iklim kerja dengan kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel. 6: Uji Hipotesis Penelitian**

		Hasil Belajar	Keterampilan Mengelola Kelas
Hasil Belajar	Pearson Correlation	1	.567(**)
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	31	31
Keterampilan Mengelola Kelas	Pearson Correlation	.567(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	31	31

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

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Perasons Corelation* sebesar 0,567 pada signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ . Oleh karena itu hipotesis dapat diterima. Yaitu ada hubungan iklim kerja dengan kinerja guru di MTs YAPDI Medan sebesar 0,567 dengan signifikansi 0,000.

## PENUTUP

Setelah melakukan analisis dan pembahasan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Skor untuk variabel Iklim kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 83,90, median sebesar 85,00, mode sebesar 79, sd. Sebesar 6,804, variance 46,290, minimum 66, maksimum 94, dan skor total sebesar 2601. Untuk variabel kinerja guru skor rata-rata sebesar 99,84, median 103,00, mode sebesar 112, sd sebesar 13,926, varian sebesar 193,940, range 47, minimum 70, maksimum 117, dan skor total sebesar 3095.
2. Sebanyak 6 orang atau 9,09% responden memperoleh skor pada kategori rata-rata, sebanyak 14 orang responden atau 21,21% responden memperoleh skor di atas rata-rata, dan sebanyak 11 orang responden atau 35,48% responden memperoleh skor di bawah rata-rata. Hal ini membuktikan bahwa skor yang diperoleh responden sebagian besar berada di atas rata-rata dan pada kategori rata-rata.
3. Ada hubungan antara iklim kerja dengan kinerja guru responden di MTS YAPDI Medan sebesar 0,567 dengan signifikansi 0,000.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Muri Yusuf, *Teknik Analisa Data*. (Padang : FIP UNP, 1996).
- Abdul Hamid, Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Raden Intan Bandar Lampung. *Online*. <https://media.neliti.com/media/publications/73663-ID-pengaruh-iklim-kerja-terhadap-kinerja-gu.pdf>
- Abdulsyani, *Sosiologi Skematika, Teori, dan Terapan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994).
- Abuddin Nata, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2008).
- E.Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005).
- Fauziah Agustini, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, (Medan: Madenatera, 2010).
- Gary Desseler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. (Jakarta: Indeks, 2005).

- Handoko, Hani T. *Manajemen*. (Yogyakarta: BPFEE).
- Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. (Yogyakarta: Penerbit Graha Media, 2012).
- Khoirotunnisarah, Khoirotunnisarah tentang “Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru PAI SD se-Kecamatan Ngaliyan Semarang. *Tesis UIN Walisongo*. Online. <http://eprints.walisongo.ac.id/8314/>
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya 2004).
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia, (Jakarta: Salemba Empat, 2006). Hlm.82
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia, (Jakarta: Salemba Empat, 2006).
- Moh. Ridwan tentang “ Pengaruh Iklim Kerja Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Ma Di Kabupaten Cilacap). *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Maharesponden Pascasarjana*, Volume: 1, Nomor. 2, Tahun 2013. Tersedia Online. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/adpen/article/view/172>
- Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah.
- Riduwan & Engkos A. K. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analisis (Analisis Jalur)*. (Bandung: Alfabeta, 2012).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2008).
- Suharsimi Arikunto, *Metode Penelitian Tindakan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008).
- Supardi, *Aplikasi Statistika dalam Peneitian*. (Jakarta: Ufuk Publishing House, 2012).
- Surya, Tatik, *Kinerja Guru Berbasis Nilai Budaya, Kompensasi, dan Kepelatihan di Surakarta*. (Surakarta: Yuma Pustaka, 2011).
- Suryadi Prawirasentono, *Kebijakan Kinerja Kryawan*, (Yogyakarta: BPFEE, 1999).
- Tuti Sutarsanahtentang, Pengaruh Iklim Kerja Sekolah Dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Mutu Belajar Responden (Studi Pada Rintisan Sekolah Standar Nasional (Rssn) Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Sumedang). *Jurnal Manajerial*, Vol. 10, No. 19, Juli 2011: 92-100. Online. <https://media.neliti.com/media/publications/147295-ID-pengaruh-iklim-kerja-sekolah-dan-kinerja.pdf>
- Usman, H. & Akbar, P. S. *Pengantar Statistika*. 2006. (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).

**Mahidin**, *Hubungan Iklim Kerja Sama dengan Kinerja Guru di MTs YAPDI Medan*

---

UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen.

UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 39 ayat (2).

W. J. S. Purwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1985).