

**KONTRIBUSI IKLIM SEKOLAH DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI
SE-KOTA YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan

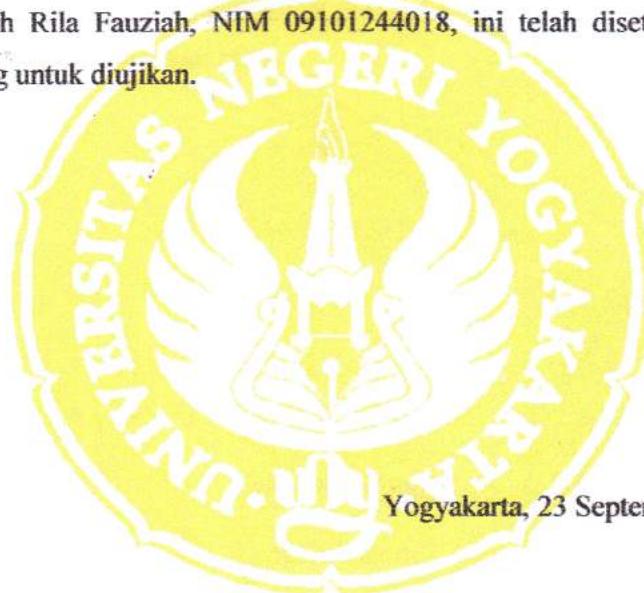


Oleh
RILA FAUZIAH
NIM 09101244018

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
DESEMBER 2015**

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “Kontribusi Iklim Sekolah dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kota Yogyakarta”, yang disusun oleh Rila Fauziah, NIM 09101244018, ini telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diujikan.



Yogyakarta, 23 September 2015

Pembimbing I

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Agus".

Dr. Cepi Safruddin Abdul Jabar, M.Pd
NIP. 197408311999031002

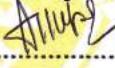
Pembimbing II

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "W.B".

Dr. Udiq Budi Wibowo, M.Pd
NIP. 196106141987021001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "KONTRIBUSI IKLIM SEKOLAH DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI SE-KOTA YOGYAKARTA", yang disusun oleh Rila Fauziah, NIM: 09101244018, ini telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada tanggal 13 November 2015 dan dinyatakan lulus.

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Cepi Safruddin AJ., M. Pd.	Ketua Pengaji		23 - 11 - 2015
Slamet Lestari, M. Pd.	Sekretaris Pengaji		24 - 11 - 2015
Prof. Dr. Farida Hanum, M. Si.	Pengaji Utama		20 - 11 - 2015
Dr. Udk Budi Wibowo, M. Pd.	Pengaji Pendamping		24 - 11 - 2015



Yogyakarta, 04 DEC 2015
Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,

Dr. Maryanto, M. Pd.
NIP. 19600902 198702 1 001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, 23 November 2015
Yang menyatakan,



Rila Fauziah
NIM. 09101244018

MOTTO

Hidup yang indah adalah hidup yang penuh cinta dan kasih antara sesama
(Penulis, 2015)

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Dari semua telah Kau tetapkan
Hidupku dalam tangan-Mu
Dalam takdir-Mu
Rencana indah yang telah Kau siapkan
Bagi masa depanku yang penuh harapan
Harapan kesuksesan terpangku di pundak
Sebagai janji kepada mereka...
Ayah dan Bunda*

*Kini ku persembahkan skripsi ini
Sebagai ungkapan syukur dan terima kasihku
Untuk Ayah dan Bunda tercinta
Untuk Dosen yang telah berjasa
Untuk semua orang yang ku cintai, dan
Untuk sahabat terindahku
Terima kasihku tiada terhingga untuk semua
Akhir kata,
Diriku tiada apa-apa tanpa mereka
Dan sujud syukurku padamu Ya Rabb*

Allhamdulillahirabbil' alamiin...

KONTRIBUSI IKLIM SEKOLAH DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI SE-KOTA YOGYAKARTA

Oleh
Rila Fauziah
NIM 09101244018

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) kontribusi iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP N di Kota Yogyakarta, (2) kontribusi budaya kerja terhadap kinerja guru di SMP N di Kota Yogyakarta, dan (3) kontribusi iklim sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru di SMP N di Kota Yogyakarta.

Penelitian ini termasuk kategori penelitian korelasional. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dengan analisis data kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah SMP N di Kota Yogyakarta dari 15 sekolah keseluruhan guru di SMP N se Kota Yogyakarta. Pengambilan responden dengan random sampling dengan cara kluster menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh jumlah responden sebanyak 85 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis dengan korelasi *spearman rank*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) iklim sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta yang ditunjukkan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0,590 > 0,213$) dan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Besarnya kontribusi variabel iklim sekolah dengan kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta sebesar 34,8%, sedangkan sisanya 65,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini; (2) budaya kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta yang ditunjukkan dengan r hitung lebih besar dari r tabel ($0,588 > 0,213$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Besarnya kontribusi variabel budaya kerja terhadap kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta sebesar 58,8%, sedangkan sisanya 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini; dan (3) iklim sekolah dan budaya kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta yang ditunjukkan dengan nilai nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($4,707 > 3,10$) dan nilai signifikansi sebesar 0,031 yang berarti kurang dari 0,05 ($0,031 < 0,05$). Persamaan regresi: $Y = 1,954 + 0,098X_1 + 0,578X_2$. Keeratan hubungan iklim sekolah dan budaya kerja dengan kinerja guru sebesar 0,663 masuk pada kategori *moderate correlation; substantial relationship*. Besarnya kontribusi variabel iklim sekolah dan budaya kerja dengan kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta sebesar 34%, sedangkan sisanya 66% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini ditulis sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan dalam menyelesaikan jenjang pendidikan S1 pada Program Studi Manajemen Pendidikan, Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta. Selanjutnya, penulis juga menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari bantuan yang berasal dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Dekan dan Wakil Dekan Fakultas Ilmu pendidikan Universitas Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
2. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan dan Penasehat Akademik yang telah membantu kelancaran penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Cepi Safruddin Abdul Jabar, M.Pd. dan Bapak Dr. Udik Budi Wibowo, M.Pd. selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis.
4. Prof. Dr. Farida Hanum, M. Si., yang telah bersedia menjadi Penguji Utama selama ujian skripsi, terima kasih atas kesempatan waktu dan saran-saran yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Slamet Lestari, M. Pd., selaku Sekretaris Penguji yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.

6. Orang tua tercinta serta keluarga besar penulis yang telah mendoakan penulis.
7. Kawan-kawan spesial dalam hidup penulis Manajemen Pendidikan 2009 Kelas B.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis yang mana telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga atas bantuan, bimbingan, dorongan, dan pengaruh yang telah diberikan kepada penulis dari berbagai pihak tersebut mendapatkan imbalan yang melimpah dari Allah SWT. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Yogyakarta, 05 November 2015
Penulis,



Rila Fauziah
NIM 09101244018

DAFTAR ISI

	Hal
JUDUL	i
PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kinerja Guru	10
B. Budaya Kerja Guru	24
C. Iklim Sekolah	36
D. Penelitian yang Relevan	41
E. Kerangka Pikir	43
F. Hipotesis	44

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	45
B. Tempat dan Waktu Penelitian	45
C. Variabel Penelitian.....	46
D. Definisi Operasional	47
E. Populasi.....	48
F. Responden.....	49
G. Teknik Pengumpulan Data	50
H. Instrumen Penelitian	51
I. Uji Coba Instrumen	54
J. Teknik Analisis Data	59

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	64
1. Analisis Deskriptif.....	64
2. Pengujian Hipotesis	70
B. Pembahasan.....	74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	82
B. Saran	83

DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	90

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1. Daftar Nama SMP Negeri Se-Kota Yogyakarta	46
Tabel 2. Daftar Nama SMP Negeri Se-Kota Yogyakarta Populasi	48
Tabel 3. Jumlah guru di SMP Negri Se-Kota Yogyakarta.....	50
Tabel 4. Kisi-kisi Kinerja Guru.....	52
Tabel 5. Kisi-kisi Iklim Sekolah	53
Tabel 6. Kisi-kisi Budaya Kerja.....	53
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru SMP	55
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Iklim Sekolah	56
Tabel 9. Hasil Uji Validitas Budaya Kerja.....	57
Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 11. Distribusi Kategorisasi Variabel Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Yogyakarta.....	65
Tabel 12. Distribusi Kategorisasi Variabel Iklim Sekolah	67
Tabel 13. Distribusi Kategorisasi Variabel Budaya Kerja	69
Tabel 14. Ringkasan Hasil Korelasi <i>Rank Spearman</i> Hipotesis I.....	70
Tabel 15. Ringkasan Hasil Korelasi <i>Rank Spearman</i> Hipotesis II.....	71
Tabel 16. Hasil Analisis Regresi Berganda	73

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1. Skema Kerangka Berfikir Penelitian “Hubungan Iklim Sekolah dan Budaya Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kota Yogyakarta	44
Gambar 2. Pie Chart Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Yogyakarta	66
Gambar 3. Pie Chart Kelengkapan Iklim Sekolah	67
Gambar 4. Pie Chart Budaya Kerja.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:	Hal
1. Kuesioner Sebelum Penelitian	90
2. Kuesioner Setelah Penelitian.....	94
3. Data Uji Validitas dan Reliabilitas.....	98
4. Data Penelitian	102
5. Data Kategorisasi	113
6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (Kinerja Guru).....	116
7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (Iklim Sekolah).....	117
8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (Budaya Kerja).....	118
9. Rumus Kategorisasi	119
10. Hasil Uji Kategorisasi	121
11. Diagram Kategorisasi.....	122
12. Hasil Uji Deskriptif	123
13. Hasil Uji Korelasi <i>Spearman Rank</i>	124
14. Hasil Uji Regresi	125
15. Surat Ijin Penelitian.....	126

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan yang layak merupakan hak asasi setiap manusia. Oleh karena itu, pemerintah melalui institusi pendidikan khususnya sekolah diharapkan dapat memenuhi hak asasi tersebut. Pendidikan yang layak adalah pendidikan yang berkualitas melalui peningkatan kualitas pendidikan. Salah satu faktor yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan adalah dengan peningkatan kapasitas atau kompetensi tenaga pendidik atau guru. Guru memegang peranan penting dan sangat strategis dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam mewujudkan peran strategis tersebut seorang guru dituntut untuk mempunyai standar kompetensi dalam bidang pendidikan, dalam hal ini kompetensi yang dimaksud adalah seperangkat ilmu serta keterampilan mengajar guru di dalam menjalankan tugas profesionalnya sebagai seorang guru sehingga tujuan dari pendidikan bisa dicapai dengan baik.

Guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai peran untuk mengajar, mendidik, dan membimbing peserta didik agar mempunyai ilmu pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tujuan pendidikan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan dalam Pasal 1, “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Selanjutnya, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, menyatakan bahwa standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama yaitu: "kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional". Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban:

1. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
2. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
3. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan Undang-Undang di atas mengharapkan perubahan paradigma pola mengajar tenaga pendidik yang tidak hanya sekedar menjadi sumber informasi siswa di sekolah dengan metode penyampaian yang monolog di dominasi oleh guru, akan tetapi diharapkan guru lebih partisipatif dan melakukan dialog dengan siswa sehingga fungsi guru lebih cenderung sebagai fasilitator dalam proses belajar. Hal ini menuntut guru untuk selalu meningkatkan kapasitasnya terutama memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas siswa dalam proses pembelajaran.

Beberapa hal yang dijumpai oleh peneliti di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-kota Yogyakarta antara lain: kecenderungan guru kurang memahami karakteristik siswa sehingga dalam menyampaikan materi pelajaran cenderung monoton, seolah-olah siswa yang dihadapi semua sama; tidak menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual; serta rendahnya penguasaan teori belajar dan prinsip-prinsip

pembelajaran yang mendidik, sehingga tidak jarang seorang guru sangat tekstual dalam menyampaikan materi pelajaran.

Kualitas pembelajaran pun masih dipertanyakan relevansinya. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Winarno Surakhmad (2009: 364) mengenai kualitas pembelajaran. Menurutnya, pembelajaran sangat rendah kualitasnya apabila dibandingkan dengan aspirasi kehidupan yang semakin tinggi dan kemajuan dunia semakin pesat, kualitas guru dimasa lalu menjadi tidak relevan untuk kebutuhan hari ini, bahkan untuk dengan meneruskan dan mempertahankan tingkat keunggulan masa lalu pun akan menyebabkan menjadi tidak produktif. Hal ini berarti bahwa apabila guru hanya bercermin pada proses pembelajaran yang seperti dulu, maka guru tidak dapat mengikuti perkembangan terkini yang pesat akan persaingan dan tingginya permintaan profesionalisme kerja. Profesionalisme guru yang berhubungan dengan proses belajar mengajar masih tidak efisien. Menurut Shacelford & Henack (Soekartawi, 1995: 58-59), sumber ketidakefisiean mengajar disebabkan oleh faktor:

1. Bahan ajar diberikan dengan cara kaku (tidak fleksibel).
2. Pengajar memberikan bahan ajar dengan membaca saja, tanpa diselingi dengan penggunaan alat bantu pengajaran.
3. Tidak ada variasi dalam cara mengajar.
4. Pembicaraan sering menyimpang dari silabus yang ditetapkan.
5. Penyampaian isi bahan ajar sulit, tidak dapat dijelaskan secara baik.
6. Tugas-tugas yang diberikan ke siswa sering diubah-ubah dari yang semula ditetapkan.
7. Pengorganisasian pengajaran yang acak-acakan.
8. Sedikit atau tidak mau menerima umpan balik dari siswa ataupun dari teman sejawatnya.
9. Penilaian tugas rumah, quiz, atau ujian yang tidak adil.
10. Tidak menyenangi tugasnya sebagai pengajar.
11. Sulit ditemui siswanya yang mengalami kesulitan dalam memahami isi bahan ajar yang diberikan.

12. Sombong dan tinggi diri (merasa bahwa bahan ajar yang diberikannya adalah yang terbaik daripada yang lainnya).

Tugas pokok guru sebagaimana disebutkan dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) Nomor 84 Tahun 1993 adalah “menyusun program pengajaran, menyajikan program pengajaran, evaluasi belajar, menganalisis hasil evaluasi belajar, serta menyusun program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik yang menjadi tanggung jawabnya.” Berdasarkan hal tersebut, maka aspek-aspek tugas pokok dalam kaitannya dengan budaya kerja guru dapat dikategorikan menjadi 3 macam, yaitu: 1) Administrasi Guru, 2) Proses Belajar Mengajar (PBM), dan 3) Evaluasi Pembelajaran.

Guru seharusnya berusaha untuk mengembangkan diri dan diberi kesempatan agar kinerjanya lebih berkualitas dan professional, serta perlu mengetahui bagaimana iklim kerja di tempatnya mengajar untuk lebih beradaptasi karena setiap sekolah iklimnya berbeda-beda. Tingkat keamanan dan gangguan yang ada di sekitar sekolah juga perlu diperhatikan agar guru merasa tenang dalam mengajar. Oleh karena itu, iklim kerja di dalam sekolah perlu dibuat kondusif agar mendukung tujuan tersebut, hal ini sesuai pula dengan pendapat Martinis Yamin (2006: 110) yang menyebutkan bahwa:

Iklim yang tidak kondusif akan berdampak negatif terhadap proses pembelajaran dan sulitnya tercapai tujuan pembelajaran, peserta didik akan merasa gelisa, resah, bosan, dan jemu sebaliknya, iklim belajar yang kondusif dan menarik dapat dengan mudah tercapainya tujuan pembelajaran, dan proses pembelajaran yang dilakukan menyenangkan bagi peserta didik.

Berdasarkan pengamatan oleh peneliti di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kota Yogyakarta, terdapat permasalahan dari segi kinerja guru yang belum

maksimal. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan silabus yang dibuat oleh sebagian guru masih belum sesuai dengan situasi dan kondisi peserta didik yang diajarnya. Selain itu, sebagian guru dalam pelaksanaan pembelajaran pun masih menggunakan media dan metode pembelajaran yang kurang bervariasi. Pembelajaran yang dilaksanakan di kelas kurang dievaluasi secara matang oleh guru. Guru dituntut untuk membuat soal yang tepat karena guru membutuhkan data atau informasi yang tepat terkait dengan hasil belajar peserta didik dan tingkat penguasaan materi yang dilakukan oleh guru, namun evaluasi pembelajaran masih lebih banyak disorot pada hasil belajar peserta didik, sedangkan guru kurang merefleksikan diri cara mengajarnya di kelas.

Budaya atau kultur organisasi merupakan kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua elemen organisasi yang bersangkutan. Budaya inilah yang nantinya akan berperan dalam menentukan struktur dan berbagai sistem operasional yang menghasilkan norma-norma, peraturan-peraturan, dan bagaimana interaksi di dalam sebuah organisasi. Budaya kerja guru di sekolah unggul akan menjadi optimal, bilamana didukung oleh kepala sekolah, guru, karyawan maupun siswa. Kinerja guru akan lebih bermakna bila dibarengi akan kekurangan yang ada pada dirinya, dan berupaya untuk dapat meningkatkan atas kekurangan tersebut sebagai upaya meningkatkan kearah yang lebih baik. Budaya kerja yang dilakukan di sekolah dapat berupa membuat dan mempersiapkan administrasi guru, mengajar, serta pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

Beberapa Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Yogyakarta masih memiliki iklim sekolah yang lebih menekankan perhatikan pada lingkungan fisik seperti pendataan sarana dan prasarana yang ada di sekolah. Hal-hal yang bersifat hubungan antar guru, tanggung jawab kerja, dan kerja sama antar guru yang positif seringkali terabaikan dalam kegiatan pengawasan sekolah, kemudian pelatihan dan pendidikan di sebagian Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Yogyakarta belum terlaksana secara merata, tidak semua guru mendapatkan kesempatan untuk mengikuti kegiatan seminar, pelatihan karya ilmiah, atau penataran. Padahal sebagian besar sekolah sangat membutuhkan kesempatan tersebut untuk berkembang lebih baik dan berprestasi.

Di beberapa sekolah menengah pertama negeri di Kota Yogyakarta nilai-nilai yang diutamakan yaitu nilai kekeluargaan. Adanya nilai ini ditunjukkan dengan adanya kerja sama yang baik oleh seluruh guru dan staf beserta kepala sekolah dalam menjalankan tugas, dan dengan adanya nilai kekeluargaan ini ditunjukkan juga dengan adanya kegiatan-kegiatan makan bersama yang dilaksanakan oleh seluruh guru dan staf beserta kepala sekolah. Hal tersebut bertujuan untuk mempererat tali silaturahmi antara guru, staf, dan kepala sekolah. Selain itu juga dapat digunakan untuk media sharing bagi guru, staf, dan kepala sekolah jika terdapat permasalahan yang ada di lingkungan sekolah yang berhubungan dengan kelakuan dan prestasi siswa.

Dari berbagai permasalahan yang timbul dari iklim sekolah dan budaya kerja, penyusun sangat tertarik untuk mengkaji dengan penelitian. Pemilihan tempat penelitian di Sekolah Menengah Pertama Negeri dengan pertimbangan

bahwa di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Yogyakarta terdapat berbagai macam jenis manusia dan latar belakang yang berbeda-beda dikarenakan berada di pusat kota sehingga dinamika sosialnya akan lebih beragam serta budaya kerja dari suatu organisasi atau lembaga tersebut dapat terlihat bentuk dan macam-macamnya dan hanya untuk yang berada di kawasan Kota Yogyakarta dengan Judul “Kontribusi Iklim Sekolah dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Yogyakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dapat di identifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Kinerja dari sebagian guru masih kurang memuaskan
2. Penguasaan strategi pembelajaranyang dikuasai oleh guru masih rendah.
3. Guru masih kurang mampu beradaptasi dengan perubahan kurikulum.
4. Sebagian guru belum mampu memanfaatkan teknologi media yang sudah disediakan sekolah dalam menunjang proses pembelajaran.
5. Tingkat kedisiplinan guru masih rendah, hal ini ditunjukkan dengan masih adanya guru yang terlambat masuk sekolah.
6. Strategi evaluasi pembelajaran yang dilaksanakan oleh sebagian guru masih kurang cermat dan monoton.
7. Sebagian sekolah masih mempunyai iklim kerja yang kurang kondusif
8. Sebagian guru masih menunjukkan sikap mengeluh dan bosan terhadap pekerjaannya.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang sudah ditemukan, maka penelitian ini akan membatasi masalah yaitu: (1) Iklim Sekolah (2) Budaya Kerja, dan (3) Kinerja Guru.

D. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar kontribusi iklim sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Yogyakarta?
2. Seberapa besar kontribusi budaya kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Yogyakarta?
3. Seberapa besar kontribusi iklim sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui:

1. Kontribusi iklim sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Yogyakarta.
2. Kontribusi budaya kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Yogyakarta.
3. Kontribusi iklim sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Yogyakarta.

F. Manfaat

1. Manfaat Teoretik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ide/pemikiran untuk mengembangkan dan memperkaya teori-teori khususnya organisasi pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Bagi sekolah penelitian ini dapat bermanfaat untuk evaluasi mengenai perbaikan iklim sekolah, budaya kerja dan kinerja guru yang sudah berkembang agar lebih bisa optimal dalam mencapai tujuan sekolah.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja diartikan sebagai tindakan nyata pada kemampuan seseorang yang mengacu pada tujuan organisasi. Mathis & Jackson (2006: 378), mendefinisikan “kinerja (*performance*) sebagai sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi: elemen kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketetapan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. “Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2002: 570), “kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai; (b) prestasi yang diperlihatkan; (c) kemampuan kerja (peralatan).”

Kinerja apabila dihubungkan dengan aktivitas guru, maka kinerja guru menurut pendapat Sunarno & Sumadi (2007: 64-65) adalah “tampilan aktivitas guru yang dinilai berdasarkan tugas dan tanggung jawab profesionalnya pada kurun waktu tertentu”. Guru perlu menguasai kompetensi agar mendukung kinerjanya menjadi tinggi. Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas (Kunandar, 2007: 56) menyatakan bahwa secara keseluruhan kompetensi guru terdiri dari tujuh, yaitu: “penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan interaksi belajar mengajar, penilaian belajar peserta didik, pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik, pengembangan profesi, pemahaman wawasan pendidikan, serta penguasaan bahan kajian akademik.”

Berdasarkan pada definisi tersebut, kinerja guru ialah tindakan yang menggambarkan hasil kerja seorang guru yang mengacu pada tujuan pendidikan,

berhubungan dengan bidang mengajar, mendidik, dan melatih peserta didik yang dimulai dari kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

2. Kinerja Guru yang Efektif

Medley (Soekartawi, 2003: 39) berpendapat bahwa terdapat empat karakteristik dari mengajar yang efisien yaitu sebagai berikut.

- a. Penampilan mengajar (penguasaan bahan ajar), persiapan mengajar.
- b. Cara mengajar (pemilihan model instruksi, alat bantu mengajar, dan evaluasi yang dipakai).
- c. Kompetensi dalam mengajar.
- d. Pengambilan keputusan yang bijaksana.

Keprofesionalan guru dalam mengajar sangatlah penting guna kelangsungan proses belajar mengajar, menurut penelitian Salamah (2004: 79), profil guru efektif di sekolah dapat ditunjukkan dengan:

- a. Guru yang efektif dapat menciptakan pembelajaran yang kondusif sehingga membuat murid dapat belajar.
- b. Guru mengikuti seminar lokakarya tentang pendidikan Sekolah Menengah Pertama.
- c. Guru senang mengakses informasi dari mass media.
- d. Guru dapat menumbuhkan sikap dan perilaku positif pada peserta didik.

Adapun guru yang professional menurut Ibrahim Bafadal (2003: 21-22) meliputi kemampuan dalam:

- a. Menguasai kurikulum serta perangkat pedoman pelaksanaanya.
- b. Menguasai materi mata pelajaran yang harus diajarkan.
- c. Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai metode yang bervariasi.
- d. Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai macam media pembelajaran.
- e. Terampil menyelenggarakan dan evaluasi proses dan hasil belajar.
- f. Memiliki rasa tanggung jawab dan dedikasi guru terhadap tugasnya, serta disiplin dalam melakukan tugasnya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik kinerja guru yaitu:

- a. Merencanakan pembelajaran: menguasai kurikulum serta pedoman pelaksanaannya, membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan silabus berdasarkan tujuan dan karakteristik peserta didik, menguasai materi yang akan diajarkan.
- b. Melaksanakan pembelajaran: menggunakan metode yang dikembangkan untuk merangsang semangat belajar peserta didik, pemilihan media pembelajaran yang tepat, memperhatikan aspirasi peserta didik, serta memberikan materi pembelajaran yang dihubungkan dengan kehidupan sehari-hari.
- c. Mengevaluasi pembelajaran: menilai pembelajaran untuk perbaikan, mengoreksi hasil belajar peserta didik dengan adil dan cermat, mengoreksi ketepatan metode pembelajaran, serta memberikan bimbingan pada masalah pembelajaran peserta didik.

3. Kompetensi Guru

Kompetensi merupakan kemampuan atau kecakapan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Munandar (Martinis Yamin & Maisah, 2010: 6), “kompetensi merupakan daya untuk melakukan suatu tindakan sebagai hasil dari pembawaan dan latihan”. Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui dua faktor yang mempengaruhi terbentuknya kompetensi, yaitu faktor bawaan seperti bakat dan faktor latihan seperti hasil belajar. Sedangkan dalam UU No. 14 Tahun 2005

tentang 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 kinerja dari 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 (Martinis Yamin & Maisah, 2010: 7), “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.”

Sardiman (2007: 164) mengemukakan terdapat 10 kompetensi yang harus dimiliki oleh guru dalam pengelolaan interaksi belajar antara lain:

- a. Menguasai bahan
- b. Mengelola proses belajar mengajar
- c. Mengelola kelas
- d. Menggunakan media atau sumber belajar
- e. Menguasai landasan-landasan kependidikan
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar
- g. Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran
- h. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administasi sekolah
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan untuk keperluan pengajaran.

Sedangkan menurut Kunandar (2007: 78-79), standar kompetensi inti pendidik adalah sebagai berikut:

- a. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual;
- b. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia;
- c. Bersifat inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi;
- d. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung bidang pengembangan yang diampu;
- e. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu;
- f. Mengembangkan materi bidang pengembangan yang diampu secara kreatif;
- g. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik;
- h. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu;
- i. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik;
- j. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik;
- k. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki;
- l. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik;
- m. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar;
- n. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan kegiatan pengembangan;
- o. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas kegiatan pengembangan;
- p. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat;
- q. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhhlak mulia, dan menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat;
- r. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa;
- s. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif;
- t. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri;
- u. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri;
- v. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru;
- w. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya;
- x. 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 (Syaiful Sagala, 2006: 31-40), kompetensi guru terbagi menjadi empat dengan sub-kompetensi, yaitu:

a. Kompetensi pedagogik

- 1) Berkontribusi dalam pengembangan KTSP yang terkait dengan matapelajaran yang diajarkan
- 2) Mengembangkan silabus matapelajaran berdasarkan standar kompetensi (SK) dan kompetensi dasar (KD)
- 3) Merencanakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) berdasarkan silabus yang telah dikembangkan
- 4) Merancang manajemen pembelajaran dan manajemen kelas
- 5) Melaksanakan pembelajaran yang *pro-perubahan* (aktif, kreatif, inovatif, eksperimentatif, efektif dan menyenangkan)
- 6) Menilai hasil belajar peserta didik secara otentik
- 7) Membimbing peserta didik dalam berbagai aspek, misal: pelajaran, kepribadian, bakat, minat dan karir
- 8) Mengembangkan profesionalisme diri sebagai guru

b. Kompetensi kepribadian

- 1) Memahami, menghayati, dan melaksanakan kode etik guru Indobnesia
- 2) Memberikan layanan pendidikan dengan sepenuh hati, profesional, dan ekspektasi yang tinggi terhadap peserta didiknya
- 3) Menghargai perbedaan latarbelakang peserta didiknya dan berkomitmen tinggi untuk meningkatkan prestasi belajarnya
- 4) Menunjukkan dan mempromosikan nilai-nilai, norma-norma, sikap dan perilaku positif yang mereka harapkan dari peserta didiknya
- 5) Memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah umumnya dan pembelajaran khususnya
- 6) Menjadikan dirinya sebagai bagian integral dari sekolah
- 7) Bertanggung jawab terhadap prestasinya
- 8) Melaksanakan tugasnya dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dalam koridor tata pemerintahan yang baik (*good governance*)
- 9) Mengembangkan profesionalisme diri melalui evaluasi diri, refleksi, dan pemutakhiran berbagai hal yang terkait dengan tugasnya

- 10) Memahami, menghayati, dan melaksanakan landasan-landasan pendidikan: yuridis, filosofi, dan ilmiah.

c. Kompetensi sosial

- 1) Memahami dan menghargai perbedaan (respek) serta memiliki kemampuan mengelola konflik dan benturan
- 2) Melaksanakan kerjasama secara harmonis dengan kawan sejawat, kepala sekolah, dan wakil kepala sekolah, dan pihak-pihak terkait lainnya
- 3) Membangun kerja tim (*teamwork*) yang kompak, cerdas dinamis dan lincah
- 4) Melaksanakan komunikasi (oral, tertulis, tergambar) 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
- 5) Memiliki kemampuan memahami dan menginternalisasikan perubahan lingkungan yang berpengaruh terhadap tugasnya
- 6) Memiliki kemampuan mendudukkan dirinya dalam sistem nilai yang berlaku di masyarakat sekitarnya
- 7) Melaksanakan prinsip-prinsip tata kelola yang baik (misal: partisipasi, transparasi, akuntabilitas, penegakkan hukum, dan profesionalisme)

d. Kompetensi profesional

- 1) Memahami matapelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar
- 2) Memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran yang tertera dalam peraturan menteri serta bahan ajar yang ada dalam kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP)
- 3) Memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar
- 4) Memahami hubungan konsep antar matapelajaran terkait
- 5) 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 harus 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.

4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja yang dilakukan oleh guru memiliki banyak faktor dalam mencapai tingkat ketercapaian, faktor itu dapat berupa faktor intern maupun faktor ekstern. Menurut Hidayatulloh (2011: 32), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru terbagi menjadi delapan, yaitu:

- a. Tingkat pendidikan guru, hal ini dapat berpengaruh karena kemampuan seseorang juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya.
- b. Supervisi pengajaran, dalam hal ini kepala sekolah membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya.
- c. Program penataran, dengan adanya interaksi-interaksi melalui penataran guru akan dapat menemukan hal-hal baru dalam proses pembelajaran kemudian akan mengaplikasikannya dalam proses belajar mengajar.
- d. Iklim yang kondusif disekolah, adanya iklim sekolah yang baik dan menyenangkan akan menimbulkan semangat bagi guru untuk melaksanakan tugasnya.
- e. Memiliki kondisi fisik dan mental yang baik.
- f. Tingkat pendapatan.
- g. Cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinannya di sekolah.
- h. Kemampuan manajerial kepala sekolah.

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. Selain pendapat diatas masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Suyadi Prawirosentono (2009: 27-32) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. 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.
- b. 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.

- c. Disiplin, meliputi disiplin waktu, disiplin kerja, dan taat pada peraturan yang berlaku.
- d. 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 (2006: 113-114) di bagi menjadi tiga yaitu:

- a. Kemampuan individu untuk melakukan hal tersebut

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

- b. Tingkat usaha yang dicurahkan

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

- c. 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 pegawai 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.

Jadi berdasarkan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut diatas dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dapat

berasal dari dalam individu (*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.

5. 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 (2002:225), adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor, yaitu:

- a. Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan
- b. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif
- c. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud, yaitu:
 - 1) Dalam hal penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karis lebih terbuka baginya.
 - 2) Dalam hal penilaian tersebut bersifat negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelebihannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.

- 3) 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.
- d. 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.
- e. 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, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Sedangkan menurut Melayu SP Hasibuan (2001: 87), “penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya”. Dalam penilaian tersebut terdapat faktor-faktor yang menjadi kriteria terhadap penilaian kerja menurut Husaini Usman (2008: 458), yaitu: kualitas pekerjaan; kuantitas pekerjaan; supervisi yang diperlukan; kehadiran; dan konservasi. Faktor-faktor kinerja tersebut dapat dijadikan sebagai landasan atau ukuran untuk menilai tingkatan kinerja seseorang.

Mulyasa (2013: 226-251) kinerja guru diukur menggunakan indikator yang meliputi: (1) mengenal karakteristik peserta didik, (2) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, (3) pengembangan kurikulum, (4) kegiatan pembelajaran yang mendidik, (5) memahami dan mengembangkan

potensi, (6) komunikasi dengan peserta didik, (7) penilaian dan evaluasi, (8) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional indonesia, (9) menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, (10) etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru, (11) bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif, (12) komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat, (13) penguasaan materi struktur konsep dan pola piker keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, (14) mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif.

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 Muhamad (2000: 84-85), terdapat empat model pengukuran kinerja guru, yaitu:

- a. Model STAG (*Stanford Teacher Competence Appraisal Guide*), yang terdiri dari 4 komponen evaluasi, yaitu: tujuan, penampilan (*performance*), evaluasi, dan profesionalitas serta kemasyarakatan.
- b. Model Rob Norris yang mengetengahkan 6 komponen yaitu terdiri dari kualitas personal-profesional, persiapan mengajar, perumusan tujuan, evaluasi, penampilan di kelas, dan penampilan siswa.
- c. Model Oregon yang disebut sebagai OCE-CBTE (*Oregon College of Education Competency Based Teacher Education*) yang 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, dan anggaran.
- d. Model APKG (Alat Penilaian Kinerja Guru) yang disadur dari TPAI (*Techer Performance Assesment Instructure*) yang mengetengahkan lima alat pengukuran kemampuan, yaitu: rencana pengajaran, prosedur mengajar, hubungan antar pribadi, standar profesional, dan persepsi siswa.

Menurut Kunandar (2011: 263), “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 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 (2012: 10), indikator kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran adalah: “(a) guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik; (b) guru menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual, dan mutakhir; (c) guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif; (d) 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 di luar 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 (2012: 10-11), kegiatan pelaksanaan pembelajaran berupa:

- a. Guru memulai pembelajaran dengan efektif;
- b. Guru menguasai materi;
- c. Guru menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif;
- d. Guru memanfaatkan sumber/media dalam pembelajaran;
- e. Guru memotivasi dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran;
- f. Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran;
- g. Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif.

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

Sedangkan menurut Martinis Yamin & Maisah (2010: 16-17), komponen pengelolaan pembelajaran terbagi menjadi empat kompetensi yang kemudian dibagi lagi menjadi indikator, yaitu:

- a. 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.
- b. 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.
- c. Penilaian prestasi belajar: memilih soal berdasarkan tingkat kesukaran, memilih soal berdasarkan tingkat pembeda, memperbaiki soal yang

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

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru adalah kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengevaluasi kinerja dan prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Secara keseluruhan penilaian kinerja guru dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas guru dalam kegiatan belajar mengajar, mulai dari perencanaan hingga evaluasi kegiatan belajar mengajar.

B. Budaya Kerja Guru

1. Pengertian Budaya Kerja Guru

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 didalam 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 Rusmana (2011: 14), “budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi, karena budaya itu sendiri berkembang sesuai dengan tujuan masing-masing organisasi.” Pada budaya organisasi, cara kerja atau

interaksi yang biasa terjadi akan membentuk pola sikap anggota di dalam organisasi, sehingga hal ini pula yang akan berpengaruh pada budaya kerja di dalamnya.

Menurut Gering Surpiyadi & Tri Guno dalam Rina Puspita Dewi (2008: 3), “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 (Yusran Assagaf, 2012: 12) 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-anggota yang membedakan perusahaan itu dari perusahaan-perusahaan lain. Selain itu Budi Paramita (Taliziduhu Ndrahah, 2005: 208), “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.”

Dalam seminar KORPRI pada November 1992 budaya kerja adalah salah satu komponen kualitas manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolok ukur dasar dalam pembangunan. Budaya kerja dapat ikut

menentukan integritas bangsa dan menjadi penyumbang utama dalam menjamin kesinambungan kehidupan bangsa. Budaya kerja juga sangat erat kaitannya dengan nilai-nilai yang dimilikinya, terutama falsafah bangsa yang mampu mendorong prestasi kerja setinggi-tingginya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas 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 dalam 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 & Angelo Kinicki (2003: 80), “nilai-nilai dan keyakinan dalam budaya memiliki lima komponen kunci yaitu: (a) nilai adalah kepercayaan, (b) mengenai perilaku yang dikehendaki, (c) keadaan yang amat penting, (d) pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian dan perilaku, dan (e) urut dari yang relatif penting, adalah penting untuk membedakan nilai pendukung dengan yang diperankan”. Jadi nilai-nilai dan keyakinan dapat mempengaruhi kinerja karena di dalam nilai tersebut terdapat suatu kepercayaan yang harus dilaksanakan yang menentukan perilaku yang sudah dikehendaki.

Menurut Hendi Suhendi& Sahya Anggara (2010: 149-156), “nilai budaya kerja adalah pilihan nilai-nilai moral dan etika yang dianggap baik dan positif,

meliputi nilai sosial budaya positif relevan, norma atau keidah, etika, dan nilai kinerja produktif yang bersumber dari pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi". Nilai tersebut dipedomani secara individu atau kelompok yang dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja dalam rangka pelaksanaan tugas penyelenggaraan pemerintah, pembangunan, dan pelayanan masyarakat.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan budaya kerja adalah pandangan hidup, nilai-nilai, kepercayaan, moral, norma, kebiasaan dan etika yang dianut seseorang atau sekelompok orang dan berpengaruh pada perilakunya yang dikehendaki. Budaya kerja yang positif akan mempengaruhi pola kinerja guru karena budaya kerja tersebut dijadikan pedoman dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya semakin tinggi budaya kerja positif yang dibangun maka akan semakin tinggi pula kinerja seseorang, begitu juga sebaliknya.

Budaya kerja terlahir dari kebiasaan-kebiasaan yang timbul di lingkungan kerja ada budaya yang timbul di lingkungan kerja ada budaya yang dijadikan peraturan tertulis tetapi ada pula yang tidak. Contoh dari budaya kerja yang tertulis adalah penerapan slogan 5S (senyum, salam, sapa, sopan dan santun) di lingkungan kerja. Slogan tersebut merupakan perwujudan kebiasaan yang dilakukan di lingkungan kerja.

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 sudah harus tertanam dalam jiwa guru sebagai pendidik dan pengajar. Budaya kerja yang baik didalam suatu organisasi maka akan dapat dicapai kinerja yang maksimal.

Menurut Rina Puspita Dewi (2008: 4) budaya kerja yang baik tersebut juga memberikan manfaat antara lain:

- a. Memelihara lingkungan kerja yang serasi serta harmonis,
- b. Menciptakan kondisi kerja yang teratur,
- c. Menciptakan kondisi kerja yang tertib dan aman,
- d. Memastikan pelaksanaan hak dan kewajiban kerja,
- e. Memakmurkan dan mensejahterakan pekerja, dan
- f. 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 kontinyu. Oleh karena itu, untuk menciptakan kesinambungan dalam proses kerja di sebuah organisasi diperlukan kerjasama antara pihak manajemen dengan pekerja untuk dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, aman, tenram, dan harmonis sesuai dengan nilai-nilai kebudayaan yang baik dari setiap unsur budaya yang ada.

Kadim Masaong & Arfan A. Tilomi (2011: 42-43), mengemukakan enam pendapat mengenai penyebab turunnya kinerja organisasi dan individu, yaitu:

- a. 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.
- b. Kurangnya otonomi, kurangnya kebebasan dalam memikirkan cara melaksanakan pekerjaan dan adanya pimpinan yang campur tangan dalam hal-hal kecil membuat para staf fustasi. 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.
- c. Imbalan yang tidak memadai, pemberian gaji yang terlalu kecil untuk pekerjaan yang lebih banyak, keterlambatan pembayaran gaji, dikuranginya tunjangan kesejahteraan dapat menurunkan kinerja staf.
 - d. Hilangnya sambungan 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 kebersamaanpun akan berkurang.
 - e. 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.
 - f. Konflik nilai, ketidaksesuaian antara prinsip-prinsip seseorang dan tuntutan pekerjaan mendorong pegawai untuk berbohong, melewatkannya 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 (2008: 21-22), menyebutkan 12 faktor-faktor yang mempengaruhi atau sebagai penyebab timbulnya masalah dalam lingkungan kerja, diantaranya adalah:

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Suasana pergaulan yang kurang kondusif
- c. Karakter yang berbeda-beda
- d. Latar kehidupan yang berbeda-beda
- e. Status sosial ekonomi yang berbeda
- f. Tingkatan jenis pendidikan yang berbeda
- g. Penempatan pengalaman yang berbeda
- h. Kurangnya pembinaan dari manajemen
- i. Kurangnya *training* kompetensi
- j. Perasaan yang terlalu peka/sensitif
- k. Kurang keterbukaan
- l. 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 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 (2008: 18-19), terdapat beberapa hal yang menyebabkan keletihan dalam bekerja, yaitu:

- a. Ketidakmampuan mengelola waktu yang dimiliki
- b. Kehidupan yang terlalu disarati dengan berbagai macam ketidakteraturan
- c. 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
- d. Kebiasaan menunda-nunda pekerjaan
- e. Ketidakmauan dan ketidakmampuan untuk melimpahkan atau mendelegasikan tugas dan wewenang secara bijaksana kepada orang lain
- f. Kegagalan atau keterbatasan dalam menjalin komunikasi
- g. Adanya konflik-konflik pribadi yang sesungguhnya tidak perlu terjadi
- h. 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
- i. 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 menginkan siswa-siswinya

mendapatkan prestasi yang baik, maka guru harus memulai dengan budaya kerja yang harus baik pula.

Jadi dapat disimpulkan bahwa membangun dan menciptakan budaya kerja yang positif dapat membantu meningkatkan kualitas kerja guru, yang ditunjukkan dengan semakin tingginya komitmen guru untuk memajukan kualitas pendidikan di sekolah tempat guru tersebut bekerja. Menjadi keseimbangan antara pelaksanaan tanggung jawab kerja dan sosial di lingkungan kerja berarti telah membuat salah satu upaya bekerja secara professional. Menerima dan melaksanakan tanggung jawab kerja akan maksimal ketika perlakuan adil diterapkan di lingkungan kerja.

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 (Taliziduhu Ndraha, 2005: 208), budaya dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

- a) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

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

Nilai kerja merupakan nilai-nilai yang dijadikan dasar dalam berperilaku di dalam organisasi, sekolah, maupun lembaga. Menurut Susanto (Aan Komarih & Cepi Triatna, 2006: 107), “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 keikhlasan, nilai ibadah, dan sebagainya.

Taliziduhu Ndraha (2005: 204) 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 berhubungan dengan kesadaran etik mengenai kerja. Kesadaran etik merupakan peristiwa rohani yang terjadi di dalam kalbu atau nurani manusia, ketika manusia dihadapkan pada berbagai pilihan dan memilih dengan bebas. Beberapa pandangan hidup menurut Sinamo (Taliziduhu Ndraha, 2005: 207), disebut sebagai “Etos Kerja” sesungguhnya adalah etika kerja yang padat nilai ideal, bukan fakta, yaitu:

- 1) Kerja adalah rahmat. (aku bekerja tulus penuh syukur)
- 2) Kerja adalah amanah. (aku bekerja benar penuh tanggung jawab)

- 3) Kerja adalah panggilan. (aku bekerja tuntas penuh integritas)
- 4) Kerja adalah aktualisasi. (aku bekerja keras penuh semangat)
- 5) Kerja adalah ibadah. (aku bekerja serius penuh kecintaan)
- 6) Kerja adalah seni. (aku bekerja kreatif penuh sukacita)
- 7) Kerja adalah kehormatan. (aku bekerja tekun penuh keunggulan)
- 8) kerja adalah pelayanan. (aku bekerja sempurna penuh kerendahan hati)

Etika yang dimiliki seseorang juga akan mempengaruhinya dalam mencari pekerjaan. Tidak hanya kemampuan atau kompetensi yang dimiliki saja akantetapi etika juga diperhatikan pada diri seseorang ketika akan melamar pekerjaan. Para perekrut akan mempertimbangkan dua hal pada diri seseorang yaitu kemampuan dan etikanya. Menurut Sondang P Siagian (2001: 134), “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”.

4. Pandangan mengenai kerja

Anggapan seseorang mengenai bekerja dapat terbentuk melalui pandangannya terhadap kerja itu sendiri. Namun kebanyakan para pekerja mengartikan bekerja sebagai refleksi dari seseorang untuk mencari dan meningkatkan taraf atau kesejahteraan hidup orang tersebut atau keluarganya. Rina Puspita Dewi (2008: 4-10) mengemukakan terdapat anggapan positif dan negatif dari bekerja, anggapan tersebut adalah:

a. Anggapan positif

- 1) Kerja adalah amanah
- 2) Kerja adalah ibadah
- 3) Kerja adalah kewajiban
- 4) Kerja adalah panggilan jiwa
- 5) Kerja adalah aktualisasi
- 6) Kerja adalah kehidupan
- 7) Kerja adalah kesenangan

- 8) Kerja adalah seni
- 9) Kerja adalah rahmat
- 10) Kerja adalah penghargaan
- 11) Kerja adalah penghormatan
- 12) Kerja adalah *prestise*
- 13) Kerja adalah inspirasi
- 14) Kerja adalah pelayanan

b) Anggapan negatif

- 1) Kerja adalah beban
- 2) Kerja adalah rutinitas monoton yang membosankan
- 3) Kerja adalah pengorbanan
- 4) Kerja adalah hukuman

Menurut Taliziduhu Ndrahah (2005: 209-212), pendirian atau anggapan dasar tentang kerja, terbentuk melalui konstruksi pemikiran silogistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empirik, dan *conclusio (conclusion)* adalah kesimpulan.

Terdapat enam pendirian atau anggapan tentang kerja, yaitu:

- 1) Kerja adalah hukuman
- 2) Kerja adalah upeti, pengabdian kepada raja
- 3) Kerja adalah beban
- 4) Kerja adalah kewajiban
- 5) Kerja adalah sumber penghasilan
- 6) Kerja adalah kesenangan
- 7) Kerja adalah status
- 8) Kerja adalah prestise atau gengsi
- 9) Kerja adalah harga diri
- 10) Kerja adalah aktualisasi diri
- 11) Kerja adalah panggilan jiwa
- 12) Kerja adalah pengabdian
- 13) Kerja adalah hak, dan juga sebaliknya hak adalah kerja
- 14) Kerja adalah hidup, dan sebaliknya hidup adalah kerja
- 15) Kerja adalah ibadah, dan
- 16) Kerja itu adalah suci.

Anggapan-anggapan atau pandangan seseorang mengenai bekerja tersebut dapat mempengaruhi pelaksanaan kinerja yang dilakukan oleh guru. Selain itu, motivasi yang ada pada diri guru juga dapat memberikan pengaruh terhadap

pelaksanaan kerja di lingkungan sekolah, organisasi, maupun lembaga. Guru akan termotivasi untuk bekerja dengan seksama karena menginginkan taraf hidupnya meningkat atau untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Menurut Abraham Maslow (Robbins, 2002: 56-57) dalam diri setiap manusia terdapat lima tingkat kebutuhan, yaitu:

- a) Kebutuhan fisik meliputi lapar, haus, tempat bernaung, seks, dan kebutuhan-kebutuhan lainnya.
- b) Kebutuhan rasa aman meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosi.
- c) Kebutuhan sosial meliputi kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
- d) Kebutuhan penghargaan meliputi faktor-faktor internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor-faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri yaitu dorongan untuk menjadi apa yang mampu dia lakukan; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi diri, dan pemenuhan kebutuhan diri sendiri.

Ketika setiap kebutuhan sudah benar-benar terpenuhi, kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Jadi ketika seseorang telah dapat memenuhi satu kebutuhan maka kebutuhan yang lain akan dijadikan prioritas untuk dapat terpenuhi. Maslow memisahkan lima kebutuhan tersebut ke dalam urutan lebih tinggi dan lebih rendah. Kebutuhan fisik dan rasa aman digambarkan sebagai urutan yang lebih rendah. Kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri dikategorikan sebagai kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi. Ketika seseorang dapat memenuhi kebutuhan tingkat bawah, pasti orang tersebut akan berambisi untuk memenuhi kebutuhan tingkat atas, dan jika dengan bekerja seseorang akan dapat memenuhi kebutuhannya, maka orang tersebut akan bekerja dengan semaksimal mungkin dan penuh dengan keyakinan.

C. Iklim Sekolah

1. Pengertian Iklim Sekolah

Iklim sekolah didefinisikan oleh para ahli secara beragam dan penggunaannya kerap kali dipertukarkan dengan budaya sekolah. Iklim sekolah sering dianalogikan dengan kepribadian individu dan dipandang sebagai bagian dari lingkungan sekolah yang berkaitan dengan aspek-aspek psikologis serta direfleksikan melalui interaksi di dalam maupun diluar kelas.

Halpin & Croft (Tubbs & Garner. 2008: 17) “menjelaskan iklim sekolah sebagai sesuatu yang intangible tetapi penting untuk sebuah organisasi dan dianalogika dengan kepribadian seorang individu”. Hoy & Miskel (Pretorius & Villier, 2009: 33) “menjelaskan iklim sekolah merujuk kepada hati dan jiwa dari sebuah sekolah, psikologis dan atribut institusi yang menjadikan sekolah memiliki kepribadian, yang relative bertahan dan dialami oleh seluruh anggota, yang menjelaskan persepsi kolektif dan perilaku rutin, dan akan mempengaruhi sikap dan perilaku di sekolah”.

Hoy, Smith & Sweetland (Milner & Khoza, 2008: 158), “iklim sekolah dipahami sebagai manifestasi dari kepribadian sekolah yang dapat dievaluasi dalam sebuah kontinum dari iklim sekolah terbuka ke iklim sekolah tertutup”. Iklim sekolah terbuka didasarkan pada rasa hormat, kepercayaan dan kejujuran, serta memberikan peluang kepada guru, manajemen sekolah dan peserta didik untuk terlibat secara konstruktif dan kooperatif dengan satu sama lain. Sorenson & Goldsmith (2008: 30) “memandang iklim sekolah sebagai kepribadian kolektif dari sekolah”. Hoy & Miskell dalam Hadryanto (1004: 153)

“menyebutkan bahwa iklim sekolah adalah produk akhir dari interaksi antar kelompok peserta didik di sekolah, guru-guru dan para pegawai tata usaha (administrator) yang bekerja untuk mencapai keseimbangan.”

Dari beberapa definisi tentang iklim sekolah seperti yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah merupakan suatu kondisi, dimana keadaan sekolah dan lingkungannya dalam keadaan yang sangat aman, nyaman, damai dan menyenangkan untuk kegiatan belajar mengajar.

2. Unsur di dalam Iklim Sekolah

Menurut para ahli (Loukas, 2007: 1), terdapat 3 dimensi iklim sekolah, meliputi:

- a. *The physical dimension includes: (1) appearance of the school building and its classrooms; (2) school size and ratio of students to teachers in the classrooms; (3) order and organization of classroom in the school; (4) availability of resource, and (5) safety and comfort.*
- b. *The social dimension includes: (1) quality of interpersonal relationships between and among students, teacher, and staff; (2) quitable and fair treatment of students by teachers and staff; (3) degree of competition and social comparison between students; and (4) degree to which students, teachers, and staff contribute to decision-making at the school.*
- c. *The academic dimension includes: (1) quality of instruction; (2) teacher expectations for student achievement; and (3) monitoring student progress and promptly reporting results to students and parents.*

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, terdapat tiga dimensi mengenai iklim sekolah, yaitu: (1) dimensi fisik: tampilan gedung dan ruang kelas, ukuran sekolah dan rasio peserta didik dengan guru di kelas, ketersediaan sumber daya serta keselamatan dan kenyamanan; (2) dimensi sosial: kualitas hubungan interpersonal antara peserta didik, guru, dan staff, keadilan perlakuan peserta didik oleh guru dan staf, tingkat persaingan dan perbandingan sosial di antara peserta didik, dan tingkat kontribusi peserta didik, guru, dan staf dalam pembuatan

keputusan di sekolah; dan (3) dimensi akademik: kualitas petunjuk, harapan guru pada prestasi peserta didik, monitoring kemajuan peserta didik dan pelaporan hasil belajar kepada peserta didik dan orang tua.

Wallin (2003: 66-68), berpendapat terdapat beberapa kriteria untuk mengevaluasi kinerja, yaitu: menetapkan mengarahkan, instruksi supervise, organisasi dan manajemen, budaya dan iklim sekolah, dan pengembangan professional. Budaya dan iklim sekolah lebih lanjut dijabarkan pada:

- 1) Komunikasi yang efektif dengan staf, peserta didik, orang tua, dan komunitas.
- 2) Mengekspresikan ide dengan jelas ke dalam bentuk tulisan maupun lisan, saling mendengarkan dan merespon
- 3) Mendorong hubungan interpersonal yang positif, dicirikan oleh atmosfer kepercayaan, keterbukaan, dan kalaborasi.
- 4) Fleksibel dan adil.
- 5) Menunjukkan perhatian personal untuk masing-masing individu, dapat diperoleh dan Nampak.
- 6) Menetapkan pemecahan masalah yang efektif, proses pengambilan keputusan.
- 7) Menunjukkan isu perhatian dan memecahkan konflik.
- 8) Menciptakan sebuah atmosfir yang melibatkan partisipasi dalam proses pembuatan keputusan.
- 9) Memecahkan masalah secara kooperatif, mendelegasikan secara efektif, mempromosikan kesempatan kepemimpinan.
- 10) Memfasilitasi penyelenggaraan sebuah dewan orang tua dan mendorong keterlibatan orang tua secara aktif.
- 11) Menjamin para orang tua menerima komunikasi teratur dari sekolah.

Menurut Litwin & Stringer (Andre Hardjana, 2006: 26)mengemukakan pendapatnya mengenai dimensi iklim organisasi, antara lain:

- 1) tanggung jawab (*responsibility*): derajat pendeklegasian yang diterima oleh karyawan;
- 2) standar kerja (*standards*): harapan tentang kualitas kerja karyawan;
- 3) ganjaran (*reward*): pengakuan dan ganjaran untuk kerja yang baik dan penolakan terhadap kinerja yang buruk; dan
- 4) ramah, semangat kelompok (*friendly, team spirit*): bahu-membahu, saling mempercayai (*trust*).

Kemudian, di dalam implementasinya kurikulum 2004 (Martinis Yamin, 2006: 110) disebutkan bahwa:

Para ahli menyarankan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan ademik, baik secara fisik maupun nonfisik... Lingkungan nonfisik memiliki peran yang besar juga dalam mempengaruhi kondisi belajar, terutama pengaturan lingkungan belajar, penampilan guru, sikap guru, hubungan harmonis antar guru dan siswa, serta organisasi dan bahan pembelajaran secara tepat sesuai dengan kemampuan dan perkembangan siswa.

Berdasarkan pada uraian-uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur yang mempengaruhi iklim sekolah antara lain: iklim yang bersifat fisik dan sosial. Iklim fisik sekolah meliputi: keadaan bangunan dan ruang kelas, kebersihan dan kenyamanan ruangan, muatan kelas dengan jumlah siswa, pengaturan cahaya dan suhu ruangan. Iklim sosial sekolah yaitu: hubungan antarpersonil di sekolah, tanggung jawab kerja, motivasi, sikap guru, tingkat partisipasi personil di dalam pembuatan keputusan, serta penghargaan dan yang ada di antara anggota sekolah.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat dikembangkan iklim sekolah tersebut memiliki indikator:

- a. Tanggung jawab kerja: tugas dan peran yang didelegasikan oleh pimpinan berisi tugas utama guru (mengajar, mendidik, dan melatih peserta didik) serta tugas tambahan guru baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah, berani menanggung resiko, kesediaan menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik.
- b. Hubungan antarpersonil di sekolah: keramahan, keterbukaan, musyawarah mufakat, serta tenggang rasa antar guru.

- c. Dukungan kerja: suasana nyaman dan damai, serta saling bahu-membahu dalam kegiatan sekolah.

3. Urgensi Iklim Sekolah

Hoy & Miskel (2008: 200) menjabarkan konsep iklim sekolah yang terbuka. Iklim sekolah yang terbuka ditandai dengan kerjasama dan menghargai di antara guru dan kepala sekolah. Kepala sekolah mendengarkan dan terbuka pada saran guru, memberi ketulusan dan pujian, serta menghargai kompetensi profesional dari guru (dengan memberi dukungan). Kepala sekolah juga memberikan kebiasaan pada guru untuk bekerja dengan sedikit pengawasan dan larangan. Perilaku guru mendukung keterbukaan dan interaksi profesional antarguru, masing-masing mengenal satu sama lain dan menjalin persahabatan yang erat, serta saling bekerja sama.

Tidak berbeda jauh dari konsep tersebut, terdapat literature yang mengembangkan konsep sekolah efektif. Adapun yang efektif di dalamnya disebutkan bahwa iklim sekolah yang positif dapat dikembangkan dan dipelihara agar mendukung perkembangan sekolah, baik dari segi mutu lulusan maupun proses pendidikan di sekolah. Nurkolis (2005: 204-205), aspek-aspek organisasi yang dapat mengarah pada upaya peningkatan mutu diantaranya adalah:

- a) Staf membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun psikis sehingga dapat menumbuhkan suatu iklim yang menyenangkan dalam bekerja.
- b) Tersedianya perangkat kerja berupa sarana dan fasilitas yang memadai baik peralatan pokok yang harus ada maupun peralatan penunjang yang dapat memudahkan penyelesaian pekerja sehingga staf mampu menampilkan hasil kerja yang optimal.
- c) Prosedur dan teknis kerja yang jelas sehingga dapat menumbuhkan sikap tanggung jawab.

- d) Staf memerlukan dorongan dan pengakuan atas kesuksesan dan prestasi yang diraihnya.

Berdasarkan pada berbagai literature tersebut, maka dapat diketahui bahwa iklim sekolah mempunyai peran penting dalam membangun sekolah yang bermutu. Iklim sekolah yang baik akan menciptakan kinerja guru menjadi tinggi. Adapun dengan adanya iklim sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru, perilaku dan sikap guru, mempengaruhi proses pembelajaran di kelas, serta berpengaruh pada partisipasi guru pada suatu kegiatan di sekolah. Iklim sekolah yang buruk akan menciptakan kinerja guru menjadi rendah dan suasana yang tidak menyenangkan di antara personil di sekolah, sehingga tujuan pembelajaran kurang atau tidak tercapai dengan maksimal, berpengaruh pada prestasi peserta didik, hubungan antar guru dan staf yang kurang harmonis, serta guru kurang terlibat dalam pengambilan keputusan di sekolah. Oleh karena itu, iklim sekolah merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan agar tercapai lembaga pendidikan yang bermutu.

D. Penelitian yang Relevan

Kinerja guru di lingkungan sekolah tidaklah terlepas dari budaya kerja yang merupakan bagian budaya organisasi yang dianut oleh sekolah, dengan adanya budaya kerja yang dapat memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja guru di sekolah. Hal tersebut sudah dibuktikan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Rusmana (2010) yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru”**. Bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja guru.

Penelitian Gati Destiyani (2012) yang berjudul “**Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pringsurat Kabupaten Temanggung**”, dengan hasil penelitian bahwa motivasi berprestasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Pringsurat kabupaten Temanggung.

Iklim kerja sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK seluruh Kabupaten Indramayu.Hal ini berdasarkan penelitian Cardin (2011) tentang “**pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru.**” Hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru tetapi berkategori sedang (62,7%). Pengaruh iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru ada pada kategori sedang (62.7%). Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah secara bersama-sama memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru pada kaegori sedang (68,3%).

Persamaan penelitian di atas dengan penelitian penyusun adalah sama-sama meneliti kinerja sebagai variabel terikat/ *dependent* (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas/*independent* (X). Persamaan pada variabel *independent* (X) pada penelitian yang dilakukan oleh H Rusmana dan Septi Wahyuningsih yang menggunakan budaya kerja. Sedangkan persamaan yang dilakukan oleh Gasti Destiyani adalah pada variabel kinerja guru.

Selain itu, terdapat perbedaan di dalam penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Lokasi yang berbeda dengan lokasi penelitian

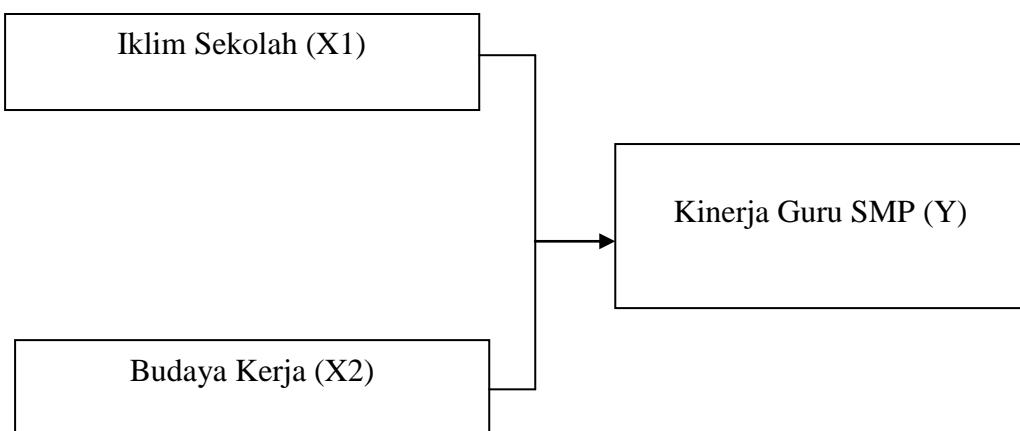
yang akan dilakukan penulis, perbedaan yang lain adalah di dalam penelitian Rusmana & Caridin terdapat kepemimpinan kepala sekolah *independen variabel* (X), penelitian Gati Destiyani terdapat motivasi berprestasi guru, tetapi penulis tidak akan meneliti variabel tersebut, penulis hanya meneliti pengaruh iklim sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru di SMP.

E. Kerangka Pikir

Kinerja guru di sekolah dapat dipengaruhi oleh faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern berasal dari dalam diri guru seperti kompetensi yang dimiliki, motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, dan etos kerja yang dimiliki. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja sekolah, lingkungan, dan rekan kerja. Budaya kerja merupakan pandangan nilai-nilai hidup yang dijadikan sebagai sifat dan kebiasaan yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan terlaksana dalam sikap, perilaku, tujuan, pandangan, dan tindakan yang semuanya itu terwujud dalam kerja. Masalah yang dihadapi sekolah yang berhubungan dengan iklim sekolah adalah guru masih terhambat oleh lingkungan kerja yang menentang adanya perubahan, dan masih mempertahankan perilaku yang sudah menjadi kebiasaan sehari-hari. Iklim kerja menggambarkan situasi dan kondisi di sekolah, kenyamanan, lingkungan sekitar, tanggung jawab, hubungan di dalam lembaga, serta ada tidaknya dukungan dan semangat diantara personil. Guru perlu mengetahui bagaimana iklim kerja di tempatnya mengajar karena setiap tempat kerja iklimnya berbeda-beda.

Dengan demikian iklim sekolah dan budaya kerja merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi tingkat pencapaian kinerja guru di sekolah.

Sementara kinerja guru yang optimal akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kualitas pendidikan disekolah. Berdasarkan pada kajian teori diatas dan penjelasan diatas, kerangka berfikir penelitian dapat disajikan sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Berfikir Penelitian “Kontribusi Iklim Sekolah dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kota Yogyakarta

F. Hipotesis

Adapun hipotesis yang menjadi jawaban sementara berdasarkan pada data yang belum sesuai dengan fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Ha : Iklim sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta.
2. Ha : Budaya kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta.
3. Ha : Iklim sekolah dan budaya kinerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik non parametrik dalam menganalisis hasil penelitian. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian survei. Menurut Sugiyono (2008:5), penelitian survei ini adalah pengumpulan data yang menggunakan instrumen kuesioner/wawancara untuk mendapatkan tanggapan dari responden. Penelitian ini juga tergolong dalam kategori korelasional karena penelitian ini mencari ada tidaknya hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri Se-Kota Yogyakarta. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei-Juni 2015. Berikut ini nama-nama SMP Negeri Se-Kota Yogyakarta.

Table 1. Daftar Nama SMP Negeri Se-Kota Yogyakarta

NO	NAMA SEKOLAH
1	SMP NEGERI 1 YOGYAKARTA
2	SMP NEGERI 2 YOGYAKARTA
3	SMP NEGERI 3 YOGYAKARTA
4	SMP NEGERI 4 YOGYAKARTA
5	SMP NEGERI 5 YOGYAKARTA
6	SMP NEGERI 6 YOGYAKARTA
7	SMP NEGERI 7 YOGYAKARTA
8	SMP NEGERI 8 YOGYAKARTA
9	SMP NEGERI 9 YOGYAKARTA
10	SMP NEGERI 10 YOGYAKARTA
11	SMP NEGERI 11 YOGYAKARTA
12	SMP NEGERI 12 YOGYAKARTA
13	SMP NEGERI 13 YOGYAKARTA
14	SMP NEGERI 14 YOGYAKARTA
15	SMP NEGERI 15 YOGYAKARTA
16	SMP NEGERI 16 YOGYAKARTA

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel merupakan obyek yang dijadikan penelitian atau apa yang menjadi fokus penelitian dalam hal ini terdiri dari *independent variable* (bebas) dan *dependent variable* (terikat). *Independent variable* (bebas) sebagai variabel yang mempengaruhi, dan *dependent variable* (terikat) sebagai variabel yang mempengaruhi, dan *dependent variable* (terikat) sebagai variabel yang dipengaruhi. Selanjutnya, dalam penelitian ini terdapat tiga variabel sebagai fokus penelitian, yaitu: (1) *independent variable* (variabel bebas): iklim sekolah (X_1) dan budaya kerja (X_2); serta (2) *dependent variable* (variabel terikat): kinerja guru SMP (Y).

2. Definisi Operasional

a. Iklim Sekolah

Iklim sekolah adalah suatu situasi dan kondisi dari sebuah sekolah, yang menjadikan sekolah memiliki kepribadian, yang relatif bertahan dan dialami oleh seluruh anggota, yang menjelaskan persepsi kolektif dan perilaku rutin, dan akan mempengaruhi sikap dan perilaku di sekolah. Iklim sekolah dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator yang meliputi: tanggung jawab kerja, hubungan antar personil, dan dukungan kerja

b. Budaya Kerja

Budaya kerja adalah perilaku/kebiasaan atau pola kerja yang dilaksanakan oleh guru secara terus menerus yang akhirnya akan menjadi suatu nilai dalam sebuah sekolah atau organisasi yang akan menentukan sikap dan perilaku dalam bekerja. Budaya kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator yang meliputi: sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja.

c. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil kerja profesional yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya mengajar. Dalam penelitian ini hal yang akan diteliti yaitu mengenai kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan pelaksanaan penilaian pembelajaran. Kinerja guru dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator yang meliputi: (1) mengenal karakteristik peserta didik, (2) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, (3) pengembangan kurikulum, (4) kegiatan

pembelajaran yang mendidik, (5) memahami dan mengembangkan potensi, (6) komunikasi dengan peserta didik, (7) penilaian dan evaluasi, (8) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional indonesia, (9) menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, (10) etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru, (11) bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif, (12) komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat, (13) penguasaan materi struktur konsep dan pola piker keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, (14) mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif.

D. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kota Yogyakarta terdiri dari 15 sekolah.

Tabel 2. Daftar Nama SMP Negeri Se-Kota Yogyakarta

NO	NAMA SEKOLAH
1	SMP NEGERI 1 YOGYAKARTA
2	SMP NEGERI 2 YOGYAKARTA
3	SMP NEGERI 3 YOGYAKARTA
4	SMP NEGERI 4 YOGYAKARTA
5	SMP NEGERI 5 YOGYAKARTA
6	SMP NEGERI 6 YOGYAKARTA
7	SMP NEGERI 7 YOGYAKARTA
8	SMP NEGERI 8 YOGYAKARTA
9	SMP NEGERI 9 YOGYAKARTA
10	SMP NEGERI 10 YOGYAKARTA
11	SMP NEGERI 11 YOGYAKARTA
12	SMP NEGERI 12 YOGYAKARTA
13	SMP NEGERI 13 YOGYAKARTA
14	SMP NEGERI 14 YOGYAKARTA
15	SMP NEGERI 16 YOGYAKARTA

Populasi dalam penelitian ini menggunakan 15 sekolah, sedangkan satu sekolah yakni SMP Negeri 15 Yogyakarta tidak termasuk dalam anggota populasi karena dijadikan sebagai uji coba instrumen.

E. Responden

Untuk mencari data terkait dengan kinerja guru maka dipilih responden dari 15 sekolah. Pemilihan sekolah ini menggunakan teknik sampling. keseluruhan guru yang ada di Sekolah Menengah Pertama Negeri se Kota Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling dengan cara kluster, dimana jumlah guru pada sekolah yang menjadi responden adalah 595 orang, kemudian dari keseluruhan guru tersebut diambil 85 guru untuk penelitian ini. Penentuan jumlah responden sebanyak 85 orang didasarkan pada rumus dari Slovin dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 10%. Hasil perhitungan jumlah responden menggunakan rumus Slovin disajikan sebagai berikut:

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

Keterangan :

- N = ukuran populasi
- N = ukuran sampel
- e = Persentase (%), toleransi ketidaktelitian karena kesalahan dalam pengambilan sampel

Berdasarkan rumus Slovin tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{595}{1 + 595 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{595}{1 + 595 (0,01)}$$

$$n = \frac{595}{1 + 5,96}$$

$$n = 85,488 = 85 \text{ responden}$$

Penentuan *proportionate incidental sampling* didapatkan dari besarnya guru masing-masing sekolah dibagi dengan total guru, selanjutnya dikalikan dengan jumlah sampel unit yang sudah ditentukan menggunakan rumus Slovin.

Tabel 3. Jumlah guru di SMP Negeri Se-Kota Yogyakarta

No.	Nama Sekolah	Jumlah	
		Guru	Responden
1	SMP NEGERI 1 YOGYAKARTA	46	46/595x85 = 6
2	SMP NEGERI 2 YOGYAKARTA	45	46/595x85 = 6
3	SMP NEGERI 3 YOGYAKARTA	43	46/595x85 = 6
4	SMP NEGERI 4 YOGYAKARTA	42	42/595x85 = 6
5	SMP NEGERI 5 YOGYAKARTA	64	64/595x85 = 9
6	SMP NEGERI 6 YOGYAKARTA	32	35/595x85 = 5
7	SMP NEGERI 7 YOGYAKARTA	45	45/595x85 = 6
8	SMP NEGERI 8 YOGYAKARTA	63	63/595x85 = 9
9	SMP NEGERI 9 YOGYAKARTA	34	34/595x85 = 5
10	SMP NEGERI 10 YOGYAKARTA	32	32/595x85 = 5
11	SMP NEGERI 11 YOGYAKARTA	25	25/595x85 = 3
12	SMP NEGERI 12 YOGYAKARTA	25	25/595x85 = 4
13	SMP NEGERI 13 YOGYAKARTA	27	27/595x85 = 4
14	SMP NEGERI 14 YOGYAKARTA	26	26/595x85 = 4
15	SMP NEGERI 16 YOGYAKARTA	46	46/595x85 = 7
JUMLAH		595	85

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berupa angket. Angket merupakan alat informasi yang berbentuk sejumlah pertanyaan tertulis untuk menjawab secara tertulis pula oleh responden (S. Margono, 2005: 167). “Angket atau disebut juga dengan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data secara tertulis dengan memberikan

pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab”. Teknik ini sangat efektif dilakukan mengingat populasi penelitian ini cukup banyak.

Dalam penelitian ini angket yang digunakan adalah angket tertutup. Menurut Sugiyono (2007: 143) “yang menyatakan bahwa angket tertutup atau pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia”. Alat ukur untuk mengukur pada instrument penelitian menggunakan skala penilaian (*rating scale*) agar mempermudah mengolah data dari hasil jawaban responden. Menurut Ary, Luchy, dan Razavueh (2007: 274), “*rating scale* digunakan untuk mengukur dan menggambarkan ciri tingkah laku dan penampilan orang lain”. Selanjutnya, data yang diperoleh ditetapkan dalam nilai angka.

Pertanyaan atau pernyataan akan diisi sesuai dengan pilihan jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda *check list* (✓) pada kolom yang sudah disediakan. Alternatif jawaban dalam penelitian ini yaitu:

1. Skor 1 untuk pilihan jawaban “tidak pernah”
2. Skor 2 untuk pilihan jawaban “kadang-kadang”
3. Skor 3 untuk pilihan jawaban “sering”
4. Skor 4 untuk pilihan jawaban “selalu”

G. Instrumen Penelitian

Berdasarkan pada kajian teori dan definisi operasional yang diajukan maka dapat dikembangkan instrumen penelitian untuk setiap variabel dengan indikator penelitian dan nomor item pada angka sebagai berikut:

Tabel 4. Kisi-kisi Kinerja Guru

Variabel	Indikator	No.Item
Kinerja Guru	1. Mengenal karakteristik peserta didik	1,2
	2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	3,4
	3. Pengembangan kurikulum	5,6
	4. Kegiatan pembelajaran yang mendidik	7,8
	5. Memahami dan mengembangkan potensi	9,10
	6. Komunikasi dengan peserta didik	11
	7. Penilaian dan evaluasi	12,13
	8. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia	14,15
	9. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	16,17
	10. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru	18
	11. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif	19,20
	12. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat	21,22
	13. Penguasaan materi struktur konsep dan pola piker keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	23,24
	14. Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif	25,26

Dikembangkan dari pendapat Mulyasa (2013: 226-251).

Tabel 5. Kisi-kisi Iklim Sekolah

Variabel	Sub-Variabel	Indikator	No Item
Iklim Sekolah	a. Tanggung Jawab Kerja	1. Tugas dan peran utama guru.	1, 2
		2. Tugas tambahan guru baik di dalam dan di luar sekolah	3,18
		3. Berani menaggung resiko	4, 5, 6
	b. Hubungan antar personil	1. Keramahan	7, 8
		2. Keterbukaan	9,19
		3. Musyawarah mufakat	10, 11
		4. Tenggang rasa antar guru	12,19
	c. Dukungankerja	1. Suasana aman dan damai	14, 17
		2. Saling bahu membahu/kerjasama	15, 16

Dikembangkan dari pendapat Litwin & Stringer (Andre Hardjana, 2006: 26) serta Wallin (2003: 66-68), hubungan antar personil di sekolah.

Tabel 6. Kisi-kisi Budaya Kerja

Variabel	Sub-Variabel	Indikator	No.Item
Budaya Kerja	a. Sikap terhadap pekerjaan	1. Kejujuran	1, 2
		2. Kedisiplinan	3, 4, 9
		3. Ketekunan	5, 6, 7
		4. Ketaatan dan Penghargaan	8, 23
	b. Perilaku pada waktu bekerja	1. Rajin	10, 24
		2. Berdedikasi	11, 13
		3. Bertanggung jawab	12, 14
		4. Teliti	15, 18
		5. Berkemauan kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya	16, 17, 19, 22
		6. Suka membantu sesama	20, 21

Dikembangkan dari pendapat Talizidahu Ndraha (2005: 208), Sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja.

H. Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Sebuah instrumen dengan bentuk kuisioner yang valid adalah intrumen yang memiliki butir-butir yang baik untuk mengukur variabel yang hendak diukur dalam penelitian. Oleh karenanya butir-butir yang kurang baik perlu diseleksi untuk mendapatkan instrumen yang baik “valid”. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan rumus korelasi product moment dari Pearson, yaitu:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\{\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{ n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}$$

(Suharsimi Arikunto, 2007: 72)

Atau dengan salah satu rumus yang sudah dikoreksi dan diadaptasi dari rumus korelasi product moment dari Pearson yaitu menggunakan statistik *Corrected Item-Total Correlation* ($r_{i(X-i)}$), dengan rumus:

$$r_{i(X-i)} = \frac{r_{iX}s_X - s_i}{\sqrt{(s_X^2 + s_i^2) - 2r_{iX}s_Xs_i}}$$

(Saifuddin Azwar, 2012;84).

Keterangan:

r	= koefisien korelasi
$\sum X$	= jumlah skor variabel X
$\sum Y$	= jumlah skor variabel Y
n	= jumlah sampel

Dengan kriteria ($r_{i(X-i)} < 0,3$) merupakan butir yang kurang baik atau tidak valid. Adapun hasil uji validitas pada variabel Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Yogyakarta disajikan sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru SMP di Kota Yogyakarta

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
Butir 1	0,747	0,3	Valid
Butir 2	0,548	0,3	Valid
Butir 3	0,608	0,3	Valid
Butir 4	0,706	0,3	Valid
Butir 5	0,603	0,3	Valid
Butir 6	0,750	0,3	Valid
Butir 7	0,598	0,3	Valid
Butir 8	0,518	0,3	Valid
Butir 9	0,557	0,3	Valid
Butir 10	0,513	0,3	Valid
Butir 11	0,821	0,3	Valid
Butir 12	-0,174	0,3	Gugur
Butir 13	0,606	0,3	Valid
Butir 14	0,635	0,3	Valid
Butir 15	0,418	0,3	Valid
Butir 16	0,548	0,3	Valid
Butir 17	0,608	0,3	Valid
Butir 18	0,597	0,3	Valid
Butir 19	0,105	0,3	Gugur
Butir 20	0,750	0,3	Valid
Butir 21	0,598	0,3	Valid
Butir 22	0,587	0,3	Valid
Butir 23	0,557	0,3	Valid
Butir 24	0,597	0,3	Valid
Butir 25	0,513	0,3	Valid
Butir 26	0,821	0,3	Valid
Butir 27	0,558	0,3	Valid
Butir 28	0,666	0,3	Valid

Berdasarkan data di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pada uji validitas diketahui tidak semua pertanyaan dalam kuesioner valid. Pertanyaan no 12 dan 19 dinyatakan gugur karena r hitung < r tabel.

Adapun hasil uji validitas pada variabel Iklim Sekolah disajikan sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Iklim Sekolah

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
Butir 1	0,657	0,3	Valid
Butir 2	0,527	0,3	Valid
Butir 3	0,535	0,3	Valid
Butir 4	0,701	0,3	Valid
Butir 5	-0,041	0,3	Gugur
Butir 6	0,459	0,3	Valid
Butir 7	0,527	0,3	Valid
Butir 8	0,624	0,3	Valid
Butir 9	0,634	0,3	Valid
Butir 10	0,588	0,3	Valid
Butir 11	0,523	0,3	Valid
Butir 12	0,566	0,3	Valid
Butir 13	0,787	0,3	Valid
Butir 14	0,599	0,3	Valid
Butir 15	0,575	0,3	Valid
Butir 16	0,500	0,3	Valid
Butir 17	0,536	0,3	Valid
Butir 18	-0,480	0,3	Gugur
Butir 19	0,457	0,3	Valid
Butir 20	0,488	0,3	Valid
Butir 21	0,482	0,3	Valid

Sumber: Data Primer 2015

Berdasarkan data di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pada uji validitas diketahui tidak semua pertanyaan dalam kuesioner valid. Pertanyaan no 5 dan 18 dinyatakan gugur karena $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$.

Adapun hasil uji validitas pada variabel Iklim Sekolah disajikan sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Budaya Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
Butir 1	0,557	0,3	Valid
Butir 2	0,600	0,3	Valid
Butir 3	0,579	0,3	Valid
Butir 4	0,529	0,3	Valid
Butir 5	0,592	0,3	Valid
Butir 6	0,502	0,3	Valid
Butir 7	0,567	0,3	Valid
Butir 8	0,514	0,3	Valid
Butir 9	0,107	0,3	Gugur
Butir 10	0,521	0,3	Valid
Butir 11	0,536	0,3	Valid
Butir 12	0,624	0,3	Valid
Butir 13	0,523	0,3	Valid
Butir 14	0,636	0,3	Valid
Butir 15	0,562	0,3	Valid
Butir 16	0,492	0,3	Valid
Butir 17	0,664	0,3	Valid
Butir 18	0,460	0,3	Valid
Butir 19	0,579	0,3	Valid
Butir 20	0,194	0,3	Gugur
Butir 21	0,471	0,3	Valid
Butir 22	0,623	0,3	Valid
Butir 23	0,521	0,3	Valid
Butir 24	0,544	0,3	Valid
Butir 25	0,569	0,3	Valid
Butir 26	0,556	0,3	Valid

Sumber: Data Primer 2015

Berdasarkan data di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pada uji validitas diketahui tidak semua pertanyaan dalam kuesioner valid. Pertanyaan no 9 dan 20 dinyatakan gugur karena $r_{hitung} < r_{tabel}$.

2. Reliabilitas

Sebuah instrumen dapat dikatakan mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi jika dapat memberikan hasil yang tetap. Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha. Menggunakan rumus ini karena skor

instrumen berskala 1 – 4. Adapun rumus alpha yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$r_{11} = \frac{K}{K - 1} - 1 - \frac{\delta b^2}{\delta t^2}$$

Keterangan: r_{11} = reliabilitas instrumen
 K = jumlah butir pertanyaan
 $\sum \delta_t^2$ = jumlah varians butir
 $\sum \delta_t^2$ = varians total

Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Dengan demikian, apabila *alpha* lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya apabila sama dengan atau lebih besar dari 0,6 berarti reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kinerja Guru	0,936	Reliabel
Iklim Sekolah	0,887	Reliabel
Budaya Kerja	0,917	Reliabel

Sumber: Data Primer 2015

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kinerja Guru sebesar 0,936, pada variabel Iklim Sekolah sebesar 0,887, dan variabel Budaya Kerja sebesar 0,917. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai 0,600. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel penelitian tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

I. Teknik Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara melakukan penggambaran data yang telah dikumpulkan dan disajikan ke dalam tabel, grafik, atau diagram yang mana di dalamnya terdapat perhitungan *mean* (rerata), *median* (nilai tengah), *modus* (nilai terbanyak), distribusi frekuensi, penyebaran data variasi kelompok melalui rentang data dan standar deviasi (penyimpangan skor nilai individu dari nilai *mean*). Menurut Sugiono (2007: 36-37), cara menyusun tabel distribusi frekuensi dengan menghitung:

- a. Jumlah kelas interval dengan rumus *Sturges*: $K=1+3,3 \log n$.
- b. Rentang data: data terbesar – data terkecil.
- c. Panjang kelas: rentang data dibagi dengan jumlah kelas.

Adapun kegiatan analisis dilakukan dengan menggunakan alat bantu *Statistical Service and Product Solution* (SPSS) versi 17.0. Hasil penghitungan dapat dilihat pada tabel *Descriptive Statistics*. Djemari Mardapi (2008: 123) berpendapat bahwa untuk perhitungan mencari kecenderungan skor menggunakan batasan-batasan sebagai berikut:

- a. Sangat rendah : $x < Mi - 1,5Sdi$;
- b. Rendah : $Mi - 1,5Sdi \leq x < Mi$;
- c. Tinggi : $Mi \leq x < Mi + 1,5Sdi$;
- d. Sangat Tinggi : $Mi + 1,5Sdi \leq X$

Langkah selanjutnya, menghitung skor minimal ideal (X_{\min}) dan Skor miniman ideal (X_{\max}) sesuai jumlah butir dan penskoran. Jumlah butir pernyataan pada instrumen penelitian adalah n butir dan penskoran 1 sampai 4, sehingga

$X_{min} = n \times 1$ dan $X_{max} = n \times 4$. Kemudian, menghitung rata-rata ideal (M_i) = $\frac{1}{2}$ ($X_{min} + X_{max}$) serta menghitung standar deviasi ideal (Sdi) = $1/6 \times (X_{min} - X_{max})$, dan $1,5Sdi = 1,5 \times Sdi$.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk mengukur koefisien korelasi antara variabel terikat dengan variabel bebas. Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur atau mengetahui hubungan antara X_1 dan Y , dan X_2 dengan Y (hipotesis pertama dan kedua). Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik *nonparametric*, yakni korelasi “Rank Spearman” untuk melihat hubungan antara variabel iklim sekolah dan budaya kerja dengan kinerja guru pada hipotesis 1 dan hipotesis 2. Uji korelasi “Rank Spearman” dipilih dalam penelitian dengan pertimbangan bahwa kedua variabel penelitian tingkat pengukurannya adalah ordinal. Harga koefisien korelasi yang diperoleh selanjutnya dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5 %. Korelasi dikatakan signifikan jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%.

Uji signifikansi terhadap Rank Spearman digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{t-r_s^2}}$$

Keterangan:

t = rank kembar

T_x = Jumlah rank kembar pada variabel X

T_y = Jumlah rank kembar pada variabel Y

Keeratan hubungan diinterpretasi dengan menggunakan aturan Guilford (Guilford's Empirical Rule) sebagai berikut:

- $0 \rightarrow < 0.2$ *Slight correlation; almost negligible relationship*
- $\geq 0.2 \rightarrow < 0.4$ *Small correlation: low relationship*
- $\geq 0.4 \rightarrow < 0.7$ *Moderate correlation; substantial relationship*
- $\geq 0.7 \rightarrow < 0.9$ *High correlation; dependable relationship*
- $\geq 0.9 \rightarrow < 1.0$ *Very high correlation; very dependable relationship*

(Guilford, dalam Harun Al Rasyid, 1996).

b. Analisis Multivariat

Analisis multivariat digunakan untuk menguji hipotesis ketiga. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi ganda dan prediktor. Analisis ini digunakan untuk mencari hubungan fungsional seluruh prediktor (variabel bebas) dengan kriterium (variabel terikat), koefisien serta sumbangan relatif dengan kriterium efektif dari masing-masing variabel dan variabel terikat. Langkah yang ditempuh dalam analisis regresi adalah :

- 1) Membuat persamaan garis regresi 2 prediktor dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a_1 X_1 + a_2 X_2 + K$$

Keterangan :

- Y :koefisien regresi
- a_1 :koefisien predikat X_1
- a_2 :koefisien predikat X_2
- K :konstanta

(Sutrisno Hadi, 2004:26)

2) Mencari koefisien korelasi antara Y dengan prediktor X_1 dan X_2 dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Keterangan:

$R_{y(1,2)}$	= koefisien determinasi antara y dengan x_1 dan x_2
a_1	= koefisien prediktor x_1
a_2	= koefisien prediktor x_2
$\sum x_1 y$	= jumlah produk x_1 dengan y
$\sum x_2 y$	= jumlah produk x_2 dengan y
$\sum y^2$	= jumlah kuadrat kriteria y

(Sutrisno Hadi, 2004: 22)

Nilai koefisien determinan menunjukkan besarnya perubahan variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas yang diteliti.

3) Menguji keberartian regresi ganda dengan menggunakan uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Rumus Uji F menurut Sutrisno Hadi (2004: 23) sebagai berikut:

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

Keterangan:

F_{reg}	= harga F garis regresi
N	= cacah kasus
m	= cacah prediktor
R	= koefisien korelasi antara kriteria dengan prediktor-prediktor

Selanjutnya, F_{hitung} dikonsultasikan dengan F_{tabel} dengan derajad kebebasan (dk) m lawan $N-m-1$ pada taraf signifikansi 5%. Apabila F_{hitung} lebih besar atau sama dengan F_{tabel} maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas

terhadap variabel terikat. Jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka hubungan antara variabel bebas terhadap veriabel terikat tidak signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Data hasil penelitian terdiri dari dua variabel bebas yaitu variabel Iklim Sekolah (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) serta variabel terikat Kinerja Guru (Y). Pada bagian ini akan digambarkan atau dideskripsikan dari data masing-masing variabel yang telah diolah dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), *median*, *modus*, dan *standar deviasi*. Selain itu juga disajikan tabel distribusi frekuensi dan diagram batang dari distribusi frekuensi masing-masing variabel. Berikut ini rincian hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan bantuan *SPSS versi 13.0*

- a. Variabel Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Yogyakarta

Data variabel Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Yogyakarta diperoleh melalui angket yang terdiri dari 26 item dengan jumlah responden 85 guru. Ada 4 alternatif jawaban di mana skor tertinggi 4 dan skor terendah 1. Berdasarkan data variabel Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Yogyakarta, diperoleh skor tertinggi sebesar 104,00 dan skor terendah sebesar 68,00. Hasil analisis nilai *Mean* (M) sebesar 92,5647, *Median* (Me) sebesar 93,00, *Modus* (Mo) sebesar 92,00 dan *Standar Deviasi* (SD) sebesar 7,27430.

Penentuan kecenderungan variabel Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Yogyakarta, setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimum (X_{\max})

diketahui, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan Rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \sqrt{\frac{1}{n} \sum (X - M_i)^2}$. Berdasarkan acuan norma di atas, mean ideal variabel Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Yogyakarta adalah 65. Standar deviasi ideal adalah 13.

Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 4 kelas sebagai berikut:

Sangat Tinggi : $X \geq M + 1,5 SD$

Tinggi : $M \leq X < M + 1,5 SD$

Rendah : $M - 1,5 SD \leq X < M$

Sangat Rendah : $X \leq M - 1,5 SD$

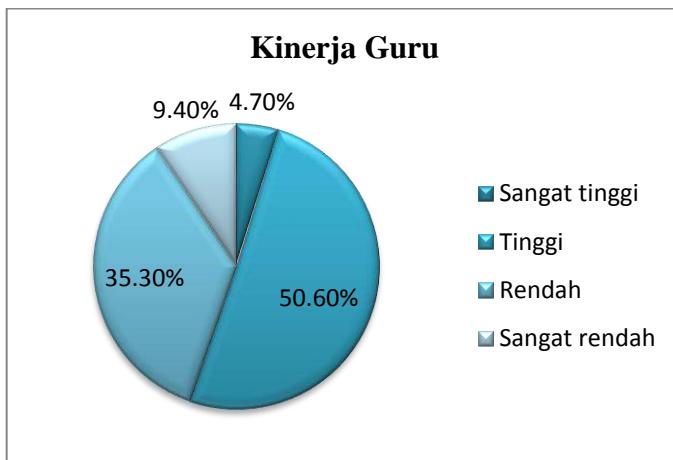
Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan sebagai berikut:

Tabel 11. Distribusi Kategorisasi Variabel Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Yogyakarta

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1.	$X \geq 103,47$	4	4,7	Sangat Tinggi
2.	$92,56 \leq X < 103,47$	43	50,6	Tinggi
3.	$81,66 \leq X < 92,56$	30	35,3	Rendah
4.	$X \leq 81,66$	8	9,4	Sangat Rendah
Total		85	100	

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan pie chart seperti berikut:



Gambar 2. Pie Chart Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Yogyakarta

Berdasarkan tabel dan pie chart di atas frekuensi variabel Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Yogyakarta pada kategori sangat tinggi sebanyak 4 guru (4,7%), pada kategori tinggi sebanyak 43 guru (50,6%), pada kategori rendah sebanyak 30 guru (35,3%), dan pada kategori sangat rendah sebanyak 8 guru (9,4%). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Yogyakarta mayoritas berada pada kategori tinggi (50,6%).

b. Variabel Iklim Sekolah

Data variabel Iklim Sekolah diperoleh melalui angket yang terdiri dari 19 item dengan jumlah responden 85 guru. Ada 4 alternatif jawaban di mana skor tertinggi 4 dan skor terendah 1. Berdasarkan data variabel Iklim Sekolah, diperoleh skor tertinggi sebesar 73 dan skor terendah sebesar 50,00. Hasil analisis harga *Mean* (M) sebesar 63,6118, *Median* (Me) sebesar 65,00, *Modus* (Mo) sebesar 65,00 dan *Standar Deviasi* (SD) sebesar 5,45347.

Penentuan kecenderungan variabel Iklim Sekolah, setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimum (X_{\max}) diketahui, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan Rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$, mencari standar

deviasi ideal (SDi) dengan rumus $SDi = 1/6 (X_{max} - X_{min})$. Berdasarkan acuan norma di atas, mean ideal variabel Iklim Sekolah adalah 47,5. Standar deviasi ideal adalah 9,5. Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

Sangat Tinggi : $X \geq M + 1,5 SD$

Tinggi : $M \leq X < M + 1,5 SD$

Rendah : $M - 1,5 SD \leq X < M$

Sangat Rendah : $X \leq M - 1,5 SD$

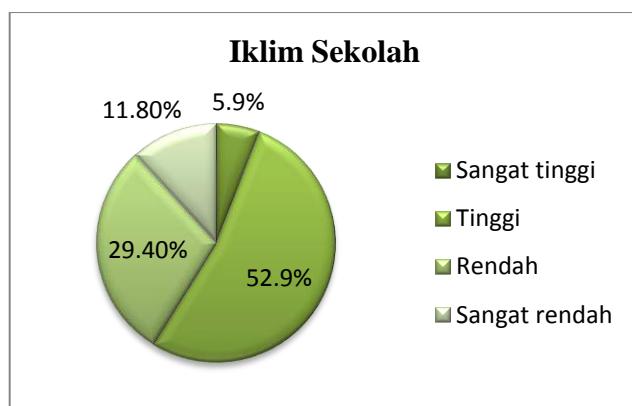
Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan sebagai berikut:

Tabel 12. Distribusi Kategorisasi Variabel Iklim Sekolah

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1.	$X \geq 71,79$	5	5,9	Sangat Tinggi
2.	$63,61 \leq X < 71,79$	45	52,9	Tinggi
3.	$55,44 \leq X < 63,61$	25	29,4	Rendah
4.	$X \leq 55,44$	10	11,8	Sangat Rendah
Total		85	100	

Sumber : Data Primer Diolah 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan pie chart seperti berikut:



Gambar 3. Pie Chart Kelengkapan Iklim Sekolah

Berdasarkan tabel dan pie chart di atas frekuensi variabel Iklim Sekolah pada kategori sangat tinggi sebanyak 5 guru (5,9%), dan pada kategori tinggi sebanyak 45 guru (52,9%), pada kategori rendah sebanyak 25 guru (29,4%), dan guru yang berada pada kategori sangat rendah sebanyak 10 guru (11,8%). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Sekolah berada pada kategori tinggi sebanyak (52,9%).

c. Variabel Budaya Kerja

Data variabel Budaya Kerja diperoleh melalui angket yang terdiri dari 24 item dengan jumlah responden 85 guru. Ada 4 alternatif jawaban di mana skor tertinggi 4 dan skor terendah 1. Berdasarkan data variabel Budaya Kerja, diperoleh skor tertinggi sebesar dan 96 skor terendah sebesar 58. Hasil analisis harga *Mean* (M) sebesar 80,00, *Median* (Me) sebesar 82,00, *Modus* (Mo) sebesar 85,00 dan *Standar Deviasi* (SD) sebesar 8,13575.

Penentuan kecenderungan variabel Budaya Kerja, setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimum (X_{\max}) diketahui, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan Rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \sqrt{\frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})}$. Berdasarkan acuan norma di atas, mean ideal variabel Budaya Kerja adalah 60,00. Standar deviasi ideal adalah 12,00. Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 4 kelas sebagai berikut:

Sangat Tinggi	: $X \geq M + 1,5 SD$
Tinggi	: $M \leq X < M + 1,5 SD$
Rendah	: $M - 1,5 SD \leq X < M$
Sangat Rendah	: $X \leq M - 1,5 SD$

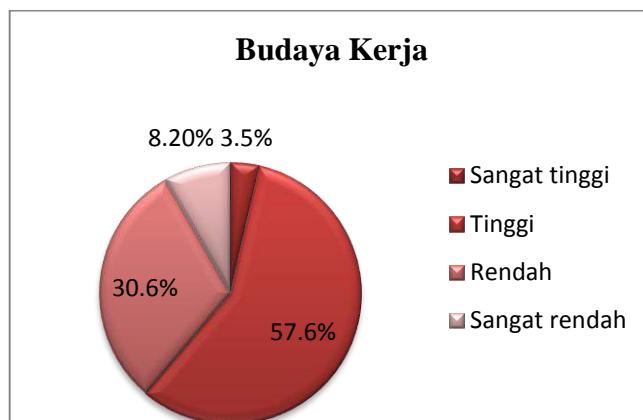
Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan sebagai berikut:

Tabel 13. Distribusi Kategorisasi Variabel Budaya Kerja

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1.	$X \geq 80,00$	3	3,5	Sangat Tinggi
2.	$60,00 \leq X < 80,00$	49	57,6	Tinggi
3.	$67,81 \leq X < 60,00$	26	30,6	Rendah
4.	$X \leq 67,81$	7	8,2	Sangat rendah
Total		85	100	

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan pie chart seperti berikut:



Gambar 4. Pie Chart Budaya Kerja

Berdasarkan tabel dan pie chart di atas frekuensi variabel Budaya Kerja pada kategori sangat tinggi sebanyak 3 guru (3,5%), pada kategori tinggi sebanyak 49 guru (57,6%), dan pada kategori rendah sebanyak 26 guru (30,6%), dan pada kategori sangat rendah sebanyak 7 guru (8,2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja berada pada kategori sangat tinggi (57,6%).

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis korelasi *Rank Spearman* untuk hipotesis pertama dan hipotesis

kedua. Sedangkan untuk menguji hipotesis ketiga digunakan teknik analisis korelasi ganda. Penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah “Iklim sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta”. Dasar pengambilan keputusan menggunakan koefisien korelasi (r_{xy}). Jika koefisien korelasi bernilai positif maka dapat dilihat adanya hubungan yang positif antara variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan untuk menguji signifikansi adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} maka hubungan tersebut signifikan. Sebaliknya jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka hubungan tersebut tidak signifikan. Untuk menguji hipotesis tersebut maka digunakan analisis korelasi “*Rank Spearman*”.

Tabel 14. Ringkasan Hasil Korelasi *Rank Spearman* Hipotesis Pertama

Variabel	r-hit	r-tab	sig	R ²
Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru	0,590	0,213	0,021	0,348

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0,590 > 0,213$) dan nilai signifikansi sebesar 0,021, yang berarti kurang dari 0,05 ($0,021 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini **diterima**. Hasil analisis korelasi *rank spearman* menunjukkan “Iklim sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Se-Kota

Yogyakarta". Keeratan hubungan iklim sekolah dengan kinerja guru sebesar 0,590 masuk pada kategori *moderate correlation; substantial relationship*.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS versi 13,0 menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,348. Nilai tersebut berarti besarnya pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru sebesar 34,8%, sedangkan sisanya 65,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji Hipotesis 2

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah "Budaya kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta". Dasar pengambilan keputusan menggunakan koefisien korelasi (r_{xy}). Jika koefisien korelasi bernilai positif maka dapat dilihat adanya hubungan yang positif antara variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan untuk menguji signifikansi adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} maka hubungan tersebut signifikan. Sebaliknya jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka hubungan tersebut tidak signifikan. Untuk menguji hipotesis tersebut maka digunakan analisis korelasi "*Rank Spearman*".

Tabel 15. Ringkasan Hasil korelasi *Rank Spearman* Hipotesis Kedua

Variabel	r-hit	r-tab	Sig	R^2
Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru	0,767	0,213	0,001	0,588

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0,588 > 0,213$) dan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang berarti kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis

kedua dalam penelitian ini **diterima**. Hasil analisis korelasi *Rank Spearman* menunjukkan “Budaya kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta”. Keeratan hubungan budaya kerja dengan kinerja guru sebesar 0,767 masuk pada kategori *moderate correlation; substantial relationship*.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS versi 13,0 menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,588. Nilai tersebut berarti besarnya kontribusi budaya kerja terhadap kinerja guru sebesar 58,8%, sedangkan sisanya 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini, dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hipotesis ini menyatakan bahwa “Iklim sekolah dan budaya kinerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta”. Dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Jika nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} maka hubungan tersebut signifikan. Sebaliknya jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka hubungan tersebut tidak signifikan. Untuk menguji hipotesis tersebut maka digunakan analisis regresi berganda dan prediktor. Rangkuman hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 16. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	F hitung	F tabel	Sig.			
Iklim Sekolah	0,098	4,707	3,10	0,031			
Budaya Kerja	0,578						
Konstanta = 1,954							
$R = 0,663$							
$Adjusted R^2 = 0,346$							

Sumber: Hasil olah data, 2015

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,954 + 0,098X_1 + 0,578X_2$$

Selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengujian Signifikansi Regresi Ganda

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui hubungan positif antara Iklim Sekolah dan Budaya Kerja dengan Kinerja Guru SMP Se-Kota Yogyakarta dengan nilai F hitung sebesar 4,707 lebih besar dari F tabel ($4,707 > 3,10$) dan nilai signifikansi sebesar 0,031 yang berarti kurang dari 0,05 ($0,031 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini **diterima**. Hasil analisis regresi ini dapat diketahui “Iklim sekolah dan budaya kinerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta”. Keeratan hubungan iklim sekolah dan budaya kerja dengan kinerja guru sebesar 0,663 masuk pada kategori *moderate correlation; dependable relationship*.

d. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS versi 13,0 menunjukkan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,346. Nilai tersebut berarti 34,6% perubahan pada variabel Kinerja Guru dipengaruhi oleh Iklim Sekolah dan Budaya Kerja, sedangkan sisanya 65,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) kontribusi iklim sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Yogyakarta, (2) kontribusi budaya kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Yogyakarta, dan (3) kontribusi iklim sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Yogyakarta. Berdasarkan data penelitian yang dianalisis maka dilakukan pembahasan tentang hasil penelitian sebagai berikut.

1. Kontribusi Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kota Yogyakarta

Hasil perhitungan statistik dengan menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman* diperoleh nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0,590 > 0,213$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ($0,021 < 0,05$). Dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan iklim sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta.

Iklim sekolah didefinisikan oleh para ahli secara beragam dan penggunaannya kerap kali dipertukarkan dengan budaya sekolah. Iklim sekolah sering dianalogikan dengan kepribadian individu dan dipandang sebagai bagian dari lingkungan sekolah yang berkaitan dengan aspek-aspek psikologis serta direfleksikan melalui interaksi di dalam maupun diluar kelas. Halpin & Croft (Tubbs & Garner. 2008: 17) “menjelaskan iklim sekolah sebagai sesuatu yang intangible tetapi penting untuk sebuah organisasi dan dianalogika dengan kepribadian seorang individu”. Hoy & Miskel (Pretorius & Villier, 2009: 33) “menjelaskan iklim sekolah merujuk kepada hati dan jiwa dari sebuah sekolah,

psikologis dan atribut institusi yang menjadikan sekolah memiliki kepribadian, yang relative bertahan dan dialami oleh seluruh anggota, yang menjelaskan persepsi kolektif dan perilaku rutin, dan akan mempengaruhi sikap dan perilaku di sekolah”.

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. Untuk melihat kinerja dari guru harus mengacu pada aktivitas orang tersebut selama melaksanakan tugas pokok atau kewajibannya. Kinerja guru ialah tindakan yang menggambarkan hasil kerja seorang guru yang mengacu pada tujuan pendidikan, berhubungan dengan bidang mengajar, mendidik, dan melatih peserta didik yang dimulai dari kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

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 (Martinis Yamin & Maisah, 2010: 7), “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.”

Kinerja guru di sekolah dapat dipengaruhi oleh faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern berasal dari dalam diri guru seperti kompetensi yang dimiliki, motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, dan etos kerja yang

dimiliki. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja sekolah, lingkungan, dan rekan kerja. Masalah yang dihadapi sekolah yang berhubungan dengan iklim sekolah adalah guru masih terhambat oleh lingkungan kerja yang menentang adanya perubahan, dan masih mempertahankan perilaku yang sudah menjadi kebiasaan sehari-hari. Iklim kerja menggambarkan situasi dan kondisi di sekolah, kenyamanan, lingkungan sekitar, tanggung jawab, hubungan di dalam lenbaga, serta ada tidaknya dukungan dan semangat diantara personil. Guru perlu mengetahui bagaimana iklim kerja di tempatnya mengajar karena setiap tempat kerja iklimnya berbeda-beda.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iklim kerja sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK seluruh Kabupaten Indramayu. Hal ini berdasarkan penelitian Caridin (2011) tentang “pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru”. Hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru tetapi berkategori sedang (62,7%). Pengaruh iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru ada pada kategori sedang (62,7%). Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah secara bersama-sama memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru pada kaegori sedang (68,3%).

2. Kontribusi Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kota Yogyakarta

Hasil perhitungan statistik dengan menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman* diperoleh r hitung lebih besar dari r tabel ($0,767 > 0,213$) dan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang berarti kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dengan

demikian penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan “Budaya kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta”.

Menurut Gering Surpiyadi & Tri Gunawati dalam Rina Puspita Dewi (2008: 3), “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 (Yusran Assagaf, 2012: 12) 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-anggota yang membedakan perusahaan itu dari perusahaan-perusahaan lain. Selain itu Budi Paramita (Taliziduhu Ndrahah, 2005: 208), “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.” 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 dalam 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. Budaya kerja terlahir dari kebiasaan-kebiasaan yang timbul di lingkungan kerja ada budaya yang timbul di lingkungan kerja ada budaya yang dijadikan peraturan tertulis tetapi ada pula yang tidak. Contoh dari budaya kerja yang tertulis adalah penerapan slogan 5S (senyum, salam, sapa, sopan dan santun) di lingkungan kerja. Slogan tersebut merupakan perwujudan kebiasaan yang dilakukan di lingkungan kerja.

Budaya kerja merupakan pandangan nilai-nilai hidup yang dijadikan sebagai sifat dan kebiasaan yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan terlaksana dalam sikap, perilaku, tujuan, pandangan, dan tindakan yang semuanya itu terwujud dalam kerja. Kinerja guru di lingkungan sekolah tidaklah terlepas dari budaya kerja yang merupakan bagian budaya organisasi yang dianut oleh sekolah, dengan adanya budaya kerja yang dapat memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja guru di sekolah. Hal tersebut sudah dibuktikan dengan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Rusmana (2010) yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru”**. Bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja guru.

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 kontinyu. Oleh karena itu,

untuk menciptakan kesinambungan dalam proses kerja di sebuah organisasi diperlukan kerjasama antara pihak manajemen dengan pekerja untuk dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, aman, tenram, dan harmonis sesuai dengan nilai-nilai kebudayaan yang baik dari setiap unsur budaya yang ada.

3. Kontribusi Iklim Sekolah dan Budaya Kinerja terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kota Yogyakarta

Hasil perhitungan statistik dengan menggunakan analisis regresi berganda diperoleh nilai nilai F hitung sebesar 4,707 lebih besar dari F tabel ($4,707 > 3,10$) dan nilai signifikansi sebesar 0,031 yang berarti kurang dari 0,05 ($0,031 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan “iklim sekolah dab budaya kinerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta”.

Kinerja guru di sekolah dapat dipengaruhi oleh faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern berasal dari dalam diri guru seperti kompetensi yang dimiliki, motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, dan etos kerja yang dimiliki. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja sekolah, lingkungan, dan rekan kerja. Budaya kerja merupakan pandangan nilai-nilai hidup yang dijadikan sebagai sifat dan kebiasaan yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan terlaksana dalam sikap, perilaku, tujuan, pandangan, dan tindakan yang semuanya itu terwujud dalam kerja.

Masalah yang dihadapi sekolah yang berhubungan dengan iklim sekolah adalah guru masih terhambat oleh lingkungan kerja yang menentang adanya perubahan, dan masih mempertahankan perilaku yang sudah menjadi kebiasaan sehari-hari. Iklim kerja menggambarkan situasi dan kondisi di sekolah,

kenyamanan, lingkungan sekitar, tanggung jawab, hubungan di dalam lembaga, serta ada tidaknya dukungan dan semangat diantara personil. Guru perlu mengetahui bagaimana iklim kerja di tempatnya mengajar karena setiap tempat kerja iklimnya berbeda-beda. Dengan demikian iklim sekolah dan budaya kerja merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi tingkat pencapaian kinerja guru disekolah. Sementara kinerja guru yang optimal akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kualitas pendidikan disekolah.

Iklim sekolah mempunyai peran penting dalam membangun sekolah yang bermutu. Iklim sekolah yang baik akan menciptakan kinerja guru menjadi tinggi. Adapun dengan adanya iklim sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru, perilaku dan sikap guru, mempengaruhi proses pembelajaran di kelas, serta berpengaruh pada partisipasi guru pada suatu kegiatan di sekolah. Iklim sekolah yang buruk akan menciptakan kinerja guru menjadi rendah dan suasana yang tidak menyenangkan di antara personil di sekolah, sehingga tujuan pembelajaran kurang atau tidak tercapai dengan maksimal, berpengaruh pada prestasi peserta didik, hubungan antar guru dan staf yang kurang harmonis, serta guru kurang terlibat dalam pengambilan keputusan di sekolah. Oleh karena itu, iklim sekolah merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan agar tercapai lembaga pendidikan yang bermutu.

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 sudah harus tertanam dalam jiwa guru sebagai pendidik dan pengajar. Budaya kerja yang baik didalam suatu organisasi maka akan dapat dicapai kinerja yang maksimal.

Budaya kerja adalah pandangan hidup, nilai-nilai, kepercayaan, moral, norma, kebiasaan dan etika yang dianut seseorang atau sekelompok orang dan berpengaruh pada perilaku yang dikehendaki. Budaya kerja yang positif akan mempengaruhi pola kinerja guru karena budaya kerja tersebut dijadikan pedoman dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya semakin tinggi budaya kerja positif yang dibangun maka akan semakin tinggi pula kinerja seseorang, begitu juga sebaliknya.

BAB V **KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang “Kontribusi Iklim Sekolah dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Yogyakarta”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta yang ditunjukkan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0,590 > 0,213$) dan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Keeratan hubungan iklim sekolah dengan kinerja guru sebesar 0,590 masuk pada kategori *moderate correlation; substantial relationship*. Besarnya kontribusi variabel iklim sekolah dengan kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta sebesar 34,8%, sedangkan sisanya 65,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian semakin baik iklim sekolah, maka semakin baik pula kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta.
2. Budaya kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta yang ditunjukkan dengan r hitung lebih besar dari r tabel ($0,588 > 0,213$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Keeratan hubungan budaya kerja dengan kinerja guru sebesar 0,588 masuk pada kategori *moderate correlation; substantial relationship*. Besarnya kontribusi variabel budaya kerja dengan kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta sebesar 58,8%, sedangkan sisanya 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian semakin baik budaya kerja, maka semakin baik pula kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta.

3. Iklim sekolah dan budaya kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta yang ditunjukkan dengan nilai nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($4,707 > 3,10$) dan nilai signifikansi sebesar 0,031 yang berarti kurang dari 0,05 ($0,031 < 0,05$). Persamaan regresi: $Y = 1,954 + 0,098X_1 + 0,578X_2$. Keeratan hubungan iklim sekolah dan budaya kerja dengan kinerja guru sebesar 0,663 masuk pada kategori *moderate correlation; substantial relationship*. Besarnya kontribusi variabel iklim sekolah dan budaya kerja dengan kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta sebesar 44%, sedangkan sisanya 54% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian semakin baik iklim sekolah dan budaya kerja, maka semakin baik pula kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Guru

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa masalah yang dihadapi sekolah yang berhubungan dengan iklim sekolah adalah guru masih terhambat oleh lingkungan kerja yang menentang adanya perubahan, dan masih mempertahankan perilaku yang sudah menjadi kebiasaan sehari-hari. Iklim kerja menggambarkan situasi dan kondisi di sekolah, kenyamanan, lingkungan sekitar, tanggung jawab, hubungan di dalam lembaga, serta ada tidaknya dukungan dan

semangat diantara personil. Guru perlu mengetahui bagaimana iklim kerja di tempatnya mengajar karena setiap tempat kerja iklimnya berbeda-beda.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih mendalam tentang iklim sekolah dan budaya dengan menambahkan faktor-faktor selain iklim sekolah dan budaya kerja yang berpengaruh terhadap kinerja guru, misalnya: sikap, keterampilan, dan prestasi belajar siswa di sekolah, sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini. Penelitian selanjutnya juga disarankan agar menggunakan metode lain dalam meneliti iklim sekolah dan budaya kerja, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap para siswa, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah & Cepi Triatna. (2006). *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Andre Hardjana. (2006). Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi. *Jurnal Ilmiah Komunikasi* (Volume 3 Nomor 1). Hlm. 1-36.
- Ary, Donald, Luchy Cheser., & Razavueh, Asghar. (2007). *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. Penerjemah: Arief Furchan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Burhan Nurgiyantoro, Gunawan, & Marzuki. (2004). *Statistik Terapan: Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Danang Suyanto. (2007). *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat: Ringkasan dan Kasus*. Yogyakarta: amara Books.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2002). *Kamus Besar Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- _____. (2014). *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Djemari Mardapi. (2008). *Teknik Penyusunan Tes dan Nontes*. Yogyakarta: Mitra Cendekia.
- Djumadi. (2006). Pengaruh Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pendidikan Nonformal di JawaTimur. *Jurnal Manajemen* (Volume 4, Nomor 3). Hlm 411-420.
- Erwan Agus Purwanto & Dyah Ratih Sulistyastuti. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif: untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava media.
- Furqon. (2004). *Statistika Terapan Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayatullah. (2011). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru*. Diakses dari <http://pgri-lebak.org/berita/95-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-guru.html> pada tanggal 24 November 2012 pukul 9:43 WIB.

- Husaini Usman. (2008). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (2008). *Educational Administration: Theory, research, and practice*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ibrahim Bafadal. (2003). *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar: Dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Imam Ghazali. (2009). *Ekonometrika: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS* 17 Semarang: Universitas Diponegoro.
- Juliansyah Noor. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kadim Masaong & Arfan A. Tilomi. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence: Sinergi Kecerdasan Intelektual, Emosi, Dan Spiritual Untuk Meraih Kesuksesan Yang Gemilang*. Bandung: Alfabeta.
- Kementerian Pendidikan & Kebudayaan. (2012). *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru: Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru* Buku 2. Diakses dari www.slideshare.net/purdiyanto/penilaian-kinerja-guru-pkg pada tanggal 10 Juni 2013 pukul 11.08 WIB.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. ed. revisi ke-7. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. (2003). *Perilaku Organisasi Buku 1*. Penerjemah: Erly Suandy. Jakarta: Salembah Empat.
- Loukas, Alexander. (2007). What Is School Climate? *Leadership Compass (Number 1 Volume 5)*. Hlm. 1-3
- M. Asrori Ardiansyah. (2011). *Pengertian Kinerja Guru*. Diakses dari <http://www.majalahpendidikan.com/2011/04/pengertian-kinerja-guru.html> pada tanggal 25 November 2012 pukul 19:38 WIB.
- M. Subana & Sudrajat. (2005). *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung: CV. Pustakasetia.
- Martinis Yamin & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Margono, S. (2005). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Mathis, Robert L & Jackson, John H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Menteri. (2007). *Pendidikan Nasional Republik Indonesia Peraturan. No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademi dan Kompetensi Guru*.
- Mulyasa. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Noeng Muhamad. (2000). *Ilmu Pendidikan dan Perubahan Sosial*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Nurkolis. (2005). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- _____. (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*.
- Rina Puspita Dewi. (2008). *Modul: Menjaga dan Melindungi Budaya Kerja, Sesuai Standar Isi 2006*. Jakarta: Yudhistira.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. (alih bahasa: Halida, Dewi Sartika; editor: Nurcahyo Mahanani). Jakarta: Erlangga.
- Rusmana. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru: Studi Analisis Terhadap Guru Sekolah Dasar Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Cilembrang Kabupaten Bandung*. Tesis. AP Universitas Pendidikan Indonesia. Diakses dari http://repository.upi.edu/tesisview.php?no_tesis=190 pada tanggal 17 Mei 2013 pukul 8.24 WIB.
- Sagala, Syaiful. (2011). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sardiman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Gramedia Persada.
- Salama. (2004). Efektivitas Guru Sekolah Dasar di Kota Yogyakarta. *Jurnal Dinamika Pendidikan (Volume 2 Nomor 2)*. Hlm. 79-155.

- Saifuddin Azwar. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Septi Wahtuningsih. (2011). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Sistem Manajemen Mutu Iso 9001:2000 Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 7 Bandung*. Skripsi. AP Universitas Pendidikan Indonesia. Diakses dari http://repository.upi.edu/skripsiview.php?no_skripsi=1736 pada tanggal 17 Mei 2013 pukul 8.27 WIB.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekartawi. (1995). *Meningkatkan Efektifitas Mangajar*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Sunarno & Sumadi. (2007). Analisis Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia (Vol.2 No. 2 Desember 2007)*. Hlm. 59-70.
- Susilo Martoyo. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Suyadi Prawirosentono. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Lembaga Kompetensi Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2002). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Talidziduhu Ndraha. (2005). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Vela Miari Nurma Arimbi. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Temanggung. *Skripsi*. MP FIP UNY.
- Wallin, Jamie. (2003). Improwing School Effectiveness. *ABAC Journal* (Vol. 23, No. 1, January-april, 2003). Hlm. 61-72.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Winarno Surakhmad. (2009). *Pendidikan Nasional: Strategi dan Tragedi*. Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara.

Yusran Assagaf. (2012). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Alaudin Makassar*. Skripsi. Manajemen FE Universitas Hasanuddin Makassar. Diakses dari http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/1657/BAB34YU_SRAN%20ASSAGAF.docx?sequence=2 pada tanggal 10 Mei 2013 pukul 19.25 WIB.

LAMPIRAN

ANGKET SEBELUM UJI INSTRUMEN

A. Identitas Responden

1. Nama : *(Tidak harus diisi)
2. Jenis Kelamin :
3. Nama Sekolah :

B. Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas Bapak/ Ibu jika tidak keberatan.
2. Mohon kesediaan dan kejujuran Bapak/Ibu Guru dalam mengisi angket ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia alternative jawaban yang dapat Bapak/ Ibu pilih, yaitu:
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-Kadang
 - d. Tidak Pernah
3. Sebelum angket dikumpulkan, mohon diperiksa kembali apakah sudah dijawab seluruhnya.
4. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk mengisi angket ini, peneliti menyampaikan terimakasih.

1. Angket Kinerja Guru

No	Pernyataan	SL	S	KK	TP
1.	Saya dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelas.				
2.	Saya memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.				
3.	Saya memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai dengan usianya.				
4.	Saya menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi belajar peserta didik.				
5.	Saya merancang rencana pembelajaran yang disesuaikan dengan RPP.				
6.	Saya mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran.				
7.	Saya melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap.				
8.	Saya melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik.				

No	Pernyataan	SL	S	KK	TP
9.	Saya menganalisis hasil belajar peserta didik berdasarkan segala bentuk penilaian.				
10.	Saya melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar.				
11.	Saya menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman peserta didik.				
12.	Saya mendengarkan semua pertanyaan dari peserta didik.				
13.	Saya menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran.				
14.	Saya melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik penilaian terhadap materi pembelajaran yang telah dipelajari.				
15.	Saya menghargai prinsip-prinsip Pancasila sebagai dasar ideologi dan etika bagi semua warga Indonesia.				
16.	Saya membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memperhatikan perbedaan yang ada.				
17.	Saya bertingkah laku sopan dalam berbicara terhadap semua peserta didik.				
18.	Saya mau membagi pengalaman dengan teman sejawat terkait cara mengajar yang menarik.				
19.	Saya mengawali pembelajaran dengan tepat waktu				
20.	Saya dapat melakukan semua kegiatan lain di luar jam mengajar berdasarkan persetujuan pengelola sekolah				
21.	Saya memperlakukan semua peserta didik secara adil tanpa memperdulikan faktor personal.				
22.	Saya menjaga hubungan baik dengan teman sejawat.				
23.	Saya menyampaikan informasi tentang kemajuan peserta didik kepada orang tuanya.				
24.	Saya ikut berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah.				
25.	Saya mencantumkan informasi yang tepat di dalam pelaksanaan pembelajaran.				
26.	Saya menyusun materi pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran.				
27.	Saya melakukan evaluasi diri secara lengkap didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri.				
28.	Saya memanfaatkan bukti gambaran kinerja untuk mengembangkan pelaksanaan pembelajaran dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).				

2. Angket Iklim Kerja

No	Pernyataan	SL	S	KK	TP
1	Saya mendiskusikan masalah peserta didik terhadap orang tua atau wali.				
2	Saya mengajar dengan penuh persiapan diri.				
3	Saya melaksanakan perintah kepada sekolah setiap diperintahkan.				
4	Saya memperhatikan perkembangan hasil belajar peserta didik di kelas.				
5	Saya hanya mau mengajar pada peserta didik yang menghargai guru.				
6	Alokasi waktu pembelajaran yang saya gunakan sesuai dengan aturan jam belajar.				
7	Setiap pekerjaan yang saya lakukan harus diperintah terlebih dahulu, tidak berdasarkan inisiatif saya.				
8	Saya menyapa guru lainnya terlebih dahulu.				
9	Saya ramah dengan peserta didik.				
10	Saya terbuka terhadap saran dari teman sejawat.				
11	Setiap terjadi perbedaan pendapat tidak sampai terjadi permusuhan di antara guru.				
12	Peserta didik tidak pernah memperhatikan pelajaran saya di kelas.				
13	Kepala sekolah membantu masalah yang dihadapi para guru.				
14	Lingkungan sekolah ini aman dari gangguan.				
15	Guru lainnya suka membantu saya ketika tidak saya minta.				
16	Saya merasa bersemangat untuk bekerjasama dengan teman-teman dalam melaksanakan tugas kepanitian.				
17	Adanya guru dan pegawai tata usaha yang lain di sekolah membuat saya merasa betah.				
18	Prestasi yang saya dapat berkat usaha saya sendiri.				
19	Saya bersedia melaksanakan tugas tambahan dari Kepala Sekolah.				
20	Saya menerima berbagai pembaharuan pendidikan demi kemajuan bersama.				
21	Kepala sekolah beserta guru dan karyawan bersedia menolong sesama rekan kerja apabila ada yang mengalami masalah.				

3. Angket Budaya Kerja

No	Pernyataan	SL	S	KK	TP
1	Saya selalu bersifat jujur dalam melaksanakan pekerjaan sebagai seorang pendidik.				
2	Saya memberikan nilai kepada siswa secara objektif.				
3	Saya mematuhi peraturan yang ada di sekolah.				
4	Saya tidak keluar sekolah saat jam pelajaran.				
5	Kadang saya merasa bosan dalam menjalankan tugas sekolah.				
6	Saya dapat memenuhi beban kerja dalam setiap minggunya.				
7	Saya pernah menerima sanksi atau hukuman dari sekolah.				
8	Saya pernah menerima penghargaan ketika mencapai sebuah prestasi dari sekolah.				
9	Saya datang ke sekolah tepat waktu.				
10	Saya menggunakan seragam lengkap.				
11	Saya tepat waktu ketika masuk kelas untuk melaksanakan pembelajaran.				
12	Saya berusaha untuk meningkatkan prestasi siswa.				
13	Saya menerima dengan sikap baik ketika diberi teguran atau hukuman.				
14	Saya mendidik sesuai dengan tugasnya masing-masing.				
15	Saya melaksanakan amanah dari Kepala sekolah dengan baik.				
16	Saya memeriksa perlengkapan sebelum memulai proses pembelajaran.				
17	Saya berkomitmen dalam pelaksanaan pembelajaran.				
18	Saya membuat target untuk menyelesaikan pembelajaran.				
19	Saya mengevaluasi proses pembelajaran setelah selesai.				
20	Saya memahami tugas-tugas yang diberikan oleh Kepala sekolah.				
21	Saya melakukan perbaikan ketika terdapat kendala dalam melaksanakan pembelajaran.				
22	Saya membantu pekerjaan rekan kerja.				
23	Saya saling bekerja sama untuk membantu pekerjaan rekan kerja.				
24	Saya melakukan perbaikan ketika terdapat kendala dalam melaksanakan pembelajaran.				
25	Saya bekerja dengan baik untuk mendapatkan pengakuan dari Kepala Sekolah.				
26	Saya berusaha meningkatkan kompetensi diri dengan mengikuti seminar yang menunjang profesi guru.				

ANGKET SETELAH UJI INSTRUMEN

Angket Penelitian Hubungan Iklim Sekolah dan Budaya Kerja dengan Kinerja
Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kota Yogyakarta

C. Identitas Responden

4. Nama : *(Tidak harus diisi)
 5. Jenis Kelamin :
 6. Nama Sekolah :

D. Petunjuk Pengisian

5. Tulislah identitas Bapak/ Ibu jika tidak keberatan.
6. Mohon kesediaan dan kejujuran Bapak/Ibu Guru dalam mengisi angket ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia alternative jawaban yang dapat Bapak/ Ibu pilih, yaitu:
 - e. Selalu
 - f. Sering
 - g. Kadang-Kadang
 - h. Tidak Pernah
7. Sebelum angket dikumpulkan, mohon diperiksa kembali apakah sudah dijawab seluruhnya.
8. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk mengisi angket ini, peneliti menyampaikan terimakasih.

4. Angket Kinerja Guru

No	Pernyataan	SL	S	KK	TP
29.	Saya dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelas.				
30.	Saya memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.				
31.	Saya memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai dengan usianya.				
32.	Saya menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi belajar peserta didik.				
33.	Saya merancang rencana pembelajaran yang disesuaikan dengan RPP.				
34.	Saya mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran.				
35.	Saya melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap.				
36.	Saya melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik.				

No	Pernyataan	SL	S	KK	TP
37.	Saya menganalisis hasil belajar peserta didik berdasarkan segala bentuk penilaian.				
38.	Saya melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar.				
39.	Saya menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman peserta didik.				
40.	Saya menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran.				
41.	Saya melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik penilaian terhadap materi pembelajaran yang telah dipelajari.				
42.	Saya menghargai prinsip-prinsip Pancasila sebagai dasar ideologi dan etika bagi semua warga Indonesia.				
43.	Saya membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memperhatikan perbedaan yang ada.				
44.	Saya bertingkah laku sopan dalam berbicara terhadap semua peserta didik.				
45.	Saya mau membagi pengalaman dengan teman sejawat terkait cara mengajar yang menarik.				
46.	Saya dapat melakukan semua kegiatan lain di luar jam mengajar berdasarkan persetujuan pengelola sekolah				
47.	Saya memperlakukan semua peserta didik secara adil tanpa memperdulikan faktor personal.				
48.	Saya menjaga hubungan baik dengan teman sejawat.				
49.	Saya menyampaikan informasi tentang kemajuan peserta didik kepada orang tuanya.				
50.	Saya ikut berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah.				
51.	Saya mencantumkan informasi yang tepat di dalam pelaksanaan pembelajaran.				
52.	Saya menyusun materi pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran.				
53.	Saya melakukan evaluasi diri secara lengkap didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri.				
54.	Saya memanfaatkan bukti gambaran kinerja untuk mengembangkan pelaksanaan pembelajaran dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).				

5. Angket Iklim Kerja

No	Pernyataan	SL	S	KK	TP
1.	Saya mendiskusikan masalah peserta didik terhadap orang tua atau wali.				
2.	Saya mengajar dengan penuh persiapan diri.				
3.	Saya melaksanakan perintah kepada sekolah setiap diperintahkan.				
4.	Saya memperhatikan perkembangan hasil belajar peserta didik di kelas.				
5.	Alokasi waktu pembelajaran yang saya gunakan sesuai dengan aturan jam belajar.				
6.	Setiap pekerjaan yang saya lakukan harus diperintah terlebih dahulu, tidak berdasarkan inisiatif saya.				
7.	Saya menyapa guru lainnya terlebih dahulu.				
8.	Saya ramah dengan peserta didik.				
9.	Saya terbuka terhadap saran dari teman sejawat.				
10.	Setiap terjadi perbedaan pendapat tidak sampai terjadi permusuhan di antara guru.				
11.	Peserta didik tidak pernah memperhatikan pelajaran saya di kelas.				
12.	Kepala sekolah membantu masalah yang dihadapi para guru.				
13.	Lingkungan sekolah ini aman dari gangguan.				
14.	Guru lainnya suka membantu saya ketika tidak saya minta.				
15.	Saya merasa bersemangat untuk bekerjasama dengan teman-teman dalam melaksanakan tugas kepanitian.				
16.	Adanya guru dan pegawai tata usaha yang lain di sekolah membuat saya merasa betah.				
17.	Saya bersedia melaksanakan tugas tambahan dari Kepala Sekolah.				
18.	Saya menerima berbagai pembaharuan pendidikan demi kemajuan bersama.				
19.	Kepala sekolah beserta guru dan karyawan bersedia menolong sesama rekan kerja apabila ada yang mengalami masalah.				

6. Angket Budaya Kerja

No	Pernyataan	SL	S	KK	TP
1.	Saya selalu bersifat jujur dalam melaksanakan pekerjaan sebagai seorang pendidik.				
2.	Saya memberikan nilai kepada siswa secara objektif.				
3.	Saya mematuhi peraturan yang ada di sekolah.				
4.	Saya tidak keluar sekolah saat jam pelajaran.				
5.	Kadang saya merasa bosan dalam menjalankan tugas sekolah.				
6.	Saya dapat memenuhi beban kerja dalam setiap minggunya.				
7.	Saya pernah menerima sanksi atau hukuman dari sekolah.				
8.	Saya pernah menerima penghargaan ketika mencapai sebuah prestasi dari sekolah.				
9.	Saya menggunakan seragam lengkap.				
10.	Saya tepat waktu ketika masuk kelas untuk melaksanakan pembelajaran.				
11.	Saya berusaha untuk meningkatkan prestasi siswa.				
12.	Saya menerima dengan sikap baik ketika diberi teguran atau hukuman.				
13.	Saya mendidik sesuai dengan tugasnya masing-masing.				
14.	Saya melaksanakan amanah dari Kepala sekolah dengan baik.				
15.	Saya memeriksa perlengkapan sebelum memulai proses pembelajaran.				
16.	Saya berkomitmen dalam pelaksanaan pembelajaran.				
17.	Saya membuat target untuk menyelesaikan pembelajaran.				
18.	Saya mengevaluasi proses pembelajaran setelah selesai.				
19.	Saya melakukan perbaikan ketika terdapat kendala dalam melaksanakan pembelajaran.				
20.	Saya membantu pekerjaan rekan kerja.				
21.	Saya saling bekerja sama untuk membantu pekerjaan rekan kerja.				
22.	Saya melakukan perbaikan ketika terdapat kendala dalam melaksanakan pembelajaran.				
23.	Saya bekerja dengan baik untuk mendapatkan pengakuan dari Kepala Sekolah.				
24.	Saya berusaha meningkatkan kompetensi diri dengan mengikuti seminar yang menunjang profesi guru.				

DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

NO	KINERJA GURU																												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	JML
1	3	4	3	2	4	4	2	3	3	2	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	2	2	3	3	2	4	2	4	87
2	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	99
3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	93
4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	3	4	94
5	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	4	71
6	3	4	3	2	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	2	4	3	4	89
7	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	107
8	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	87
9	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	101
10	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	106
11	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	98
12	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	100
13	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	101
14	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	95	
15	3	4	2	2	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	2	2	3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	89
16	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	99
17	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	2	4	95
18	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	4	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	2	2	1	64
19	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	102
20	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	86

NO	KINERJA GURU																												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	JML
21	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	91	
22	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	94
23	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	2	4	92
24	2	3	2	2	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	85
25	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	91
26	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	94
27	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	103
28	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	57
29	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	104
30	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	105

No	IKLIM SEKOLAH																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	JML	
1	2	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	2	3	2	4	2	4	3	2	2	2	62	
2	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	71	
3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	65	
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	78	
5	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	65	
6	3	4	3	3	2	2	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	2	4	3	69		
7	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	71	
8	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	65	
9	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	76	
10	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	71	
11	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	1	2	1	67	
12	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	1	3	2	70	
13	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	1	1	2	3	4	3	3	3	1	49	
14	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	2	3	2	67	
15	2	3	4	4	2	1	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	2	3	4	3	65	
16	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	68	
17	2	1	4	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	2	2	1	3	4	2	2	3	2	56
18	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	4	1	3	2	42	
19	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	1	3	4	3	3	3	3	63	
20	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	75	
21	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	57	
22	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	60	
23	2	1	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	47	
24	2	1	4	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	2	2	1	3	4	2	2	3	56	
25	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	4	1	3	2	42	
26	3	2	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	66	
27	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	60	
28	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	2	3	2	65	
29	3	2	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	64	
30	2	3	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	2	4	3	67	

No	BUDAYA KERJA																										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	JML
1	2	2	4	2	4	4	4	2	4	3	4	2	3	2	3	3	2	4	2	3	4	2	4	2	4	3	78
2	1	2	4	2	4	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	4	2	4	2	3	3	3	71
3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	3	1	2	1	2	2	1	2	1	2	4	50
4	1	2	2	1	4	4	2	3	2	2	4	2	2	2	2	4	3	4	2	4	4	2	3	4	3	3	71
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	96
6	2	3	3	2	4	4	1	2	4	2	2	3	2	2	2	4	3	4	2	2	4	2	2	2	3	4	70
7	2	2	3	1	4	2	2	2	3	3	4	2	3	1	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	67
8	2	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	66
9	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	60
10	2	4	3	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	91
11	1	3	4	2	4	4	2	3	4	4	4	3	2	2	3	4	3	2	1	3	4	2	3	3	4	3	77
12	1	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	3	3	1	2	54
13	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	1	2	4	2	4	4	2	3	2	4	4	3	4	81
14	1	3	4	2	4	4	1	2	4	3	4	1	2	2	1	4	3	3	1	2	4	2	3	2	3	4	69
15	1	3	3	2	4	3	1	2	4	3	4	2	2	1	2	3	3	4	3	2	4	2	4	1	3	3	69
16	2	3	4	1	4	4	1	2	4	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	4	2	3	1	3	4	67
17	1	3	3	2	3	4	1	1	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	65
18	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	91
19	2	4	4	1	4	4	2	2	4	3	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	4	2	3	1	3	4	72
20	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	60
21	2	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	73
22	1	3	4	2	4	4	2	1	3	3	4	3	2	1	3	3	3	3	2	3	4	1	4	3	3	3	72
23	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	51
24	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	88
25	2	3	3	2	4	3	3	2	4	3	4	2	2	2	1	3	3	3	2	2	4	1	3	3	3	3	70
26	1	3	3	1	3	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	4	2	4	2	3	4	2	2	2	3	3	66
27	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
28	1	3	4	1	4	3	4	2	4	3	2	3	2	1	3	4	2	3	3	4	4	1	4	2	4	3	74
29	1	3	4	2	3	4	1	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	67
30	1	3	3	1	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	67

DATA PENELITIAN

No	Nama Sekolah	Kinerja Guru																												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	Jml	Mean	
1	1	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	68	3,31	
2	1	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	74		
3	1	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	77		
4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103		
5	1	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	92		
6	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103		
7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	3,57	
8	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	97		
9	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	2	2	87	
10	2	4	4	4	2	3	3	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	3	86	
11	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	89		
12	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	95		
13	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	92	3,54	
14	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	87		
15	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	92		
16	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	3	91		
17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	98		
18	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	92		
19	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	96	3,6	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104		

No	Nama Sekolah	Kinerja Guru																												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	Jml	Mean	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103		
22	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	79		
23	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	94		
24	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	86		
25	5	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	92	3,72	
26	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103		
27	5	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	95	
28	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	94		
29	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	100		
30	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	95		
31	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	93		
32	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	94		
33	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104		
34	6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	3,62	
35	6	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	97		
36	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	85		
37	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	97		
38	6	3	4	2	3	4	2	2	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	88			
39	7	4	4	4	2	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	92	3,64	
40	7	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	96		
41	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104		
42	7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103		

No	Nama Sekolah	Kinerja Guru																											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	Jml	Mean
43	7	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	79	
44	7	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	94	
45	8	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	86	3,59
46	8	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	92	
47	8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	
48	8	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	94	
49	8	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	91	
50	8	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	1	2	3	4	3	2	90		
51	8	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	92	
52	8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	4	94		
53	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	98	
54	9	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	97	3,62
55	9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	97	
56	9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	94	
57	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	1	2	3	4	3	2	90		
58	9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	93		
59	10	2	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	83	3,47
60	10	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	97	
61	10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	95	
62	10	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	1	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	89	
63	10	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	2	4	2	2	87	
64	11	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	78	3,42	

No	Nama Sekolah	Kinerja Guru																												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	Jml	Mean	
65	11	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	96		
66	11	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	93		
67	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	3,55	
68	12	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	1	2	3	4	3	2	90		
69	12	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	95		
70	12	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	3	80	
71	13	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	87	3,56	
72	13	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	96			
73	13	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	94		
74	13	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4		93				
75	14	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	93	3,58		
76	14	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	91			
77	14	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	91			
78	14	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	97			
79	16	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	93	3,47		
80	16	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	92			
81	16	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	88			
82	16	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	97			
83	16	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	2	83		
84	16	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	98			
85	16	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	1	3	4	2	2	3	3	2	4	81	

No	Nama Sekolah	Iklim Sekolah																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Jml
1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	4	2	3	3	4	4	4	58	3,13
2	1	1	3	4	3	2	1	4	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	2	3	53
3	1	1	3	4	3	2	1	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	54
4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	70	
5	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	54	
6	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	3	3	68	
7	2	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	69	3,32
8	2	2	4	3	4	4	1	3	4	3	4	1	4	4	3	4	4	4	4	64	
9	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	61
10	2	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	64
11	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	61
12	2	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	60	
13	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	1	2	2	3	3	2	3	3	50	3,13
14	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	57
15	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	66	
16	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	1	3	3	3	3	4	4	4	62	
17	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	69	
18	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	53	
19	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	66	3,34
20	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	70	
21	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	70	
22	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	53	
23	4	4	3	3	4	3	1	3	3	4	4	1	3	4	4	3	3	3	3	59	
24	4	3	4	4	4	4	1	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	63	
25	5	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	1	4	4	4	3	65	3,51
26	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	70	
27	5	4	3	4	4	4	1	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	68	
28	5	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	3	4	3	4	4	2	4	64	
29	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	70	
30	5	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	64	
31	5	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	66	
32	5	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	61	
33	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	73	
34	6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	73	
35	6	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	3	4	3	4	4	4	4	69	
36	6	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	61	
37	6	2	4	3	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	2	4	1	4	4	62	

No	Nama Sekolah	Iklim Sekolah																				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Jml	Mean
38	6	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	4	4	4	3	4	4	4	4	58	
39	7	3	3	4	4	4	2	3	4	4	2	1	4	4	3	4	4	4	4	4	65	3,49
40	7	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	69	
41	7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	73	
42	7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	73	
43	7	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	53	
44	7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	65	
45	8	3	4	4	4	4	1	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	63	3,34
46	8	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	1	4	4	4	3	4	65	
47	8	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	70	
48	8	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	3	4	3	3	3	4	4	4	65	
49	8	3	4	2	4	3	1	3	4	3	2	1	2	2	2	3	2	4	4	4	53	
50	8	2	4	2	4	4	1	4	4	4	4	1	1	2	2	4	4	4	4	4	59	
51	8	2	4	4	3	4	1	3	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	63	
52	8	2	3	3	4	4	1	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	64	
53	8	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	69	
54	9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	65	3,47
55	9	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	69	
56	9	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	67	
57	9	2	4	4	3	4	1	3	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	63	
58	9	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	66	
59	10	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	4	4	4	3	4	4	4	4	58	3,38
60	10	4	3	3	4	4	1	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	67	
61	10	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	1	3	4	3	4	3	4	2	4	64	
62	10	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4	3	4	65	
63	10	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	67	
64	11	3	4	4	4	3	1	3	4	4	4	1	4	4	3	4	3	3	4	4	64	3,44
65	11	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	67	
66	11	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	1	3	4	2	4	4	4	4	4	65	
67	12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	73	3,42
68	12	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	65	
69	12	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	1	3	2	3	3	3	3	4	3	59	
70	12	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	63	
71	13	2	3	2	3	3	1	3	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	55	3,18
72	13	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	1	2	4	1	4	3	4	4	4	62	
73	13	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	66	
74	13	4	3	3	4	3	1	3	3	4	4	1	3	4	4	3	3	3	3	3	59	

No	Nama Sekolah	Iklim Sekolah																				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Jml	Mean
75	14	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	61	3,41
76	14	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	66	
77	14	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	67	
78	14	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	3	3	65	
79	16	4	3	3	4	3	1	3	3	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	59	3,25
80	16	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	67	
81	16	2	4	4	3	4	2	3	4	3	1	2	2	1	2	4	4	4	4	3	56	
82	16	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	66	
83	16	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	63	
84	16	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	67	
85	16	2	3	4	4	4	2	4	4	3	1	1	3	3	2	3	3	3	2	3	54	

No	Budaya Kerja																											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Jml	Mean		
1	4	4	4	1	2	4	1	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	4	3	75	3,13	
2	3	2	3	2	2	2	1	1	4	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	58		
3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	60		
4	4	4	4	4	1	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89		
5	4	4	4	4	2	4	1	1	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	79		
6	4	4	4	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89		
7	4	4	4	4	2	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89	3,23	
8	4	4	4	2	4	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	85		
9	4	4	4	2	1	3	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	1	4	75			
10	3	4	4	3	1	4	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	63			
11	3	3	3	1	2	3	1	1	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	1	2	65		
12	4	4	4	3	1	4	1	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	80		
13	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	63	3,12		
14	3	3	3	2	4	1	1	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	72		
15	4	4	4	4	2	4	1	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	80		
16	4	4	4	3	1	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	68		
17	4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87		
18	4	4	4	4	1	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	1	4	79		
19	4	4	4	2	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	83	3,39	
20	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90		
21	4	4	4	4	2	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	86		
22	3	4	4	3	2	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	69		
23	4	4	4	3	2	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	83		
24	4	3	4	2	2	4	1	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	77		
25	4	3	4	4	2	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3	80	3,52	
26	4	4	4	3	1	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	85		
27	4	4	4	3	2	4	1	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	86		
28	4	4	4	2	1	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	83		
29	4	4	4	4	1	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88		
30	4	4	4	4	1	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	4	82		
31	4	4	4	2	1	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	85		
32	4	4	3	2	2	2	1	1	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	75	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96		
34	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	3,49	
35	4	4	4	4	1	4	1	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85		
36	4	3	3	3	1	2	1	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	74			
37	4	4	4	3	1	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	85		

No	Budaya Kerja																										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Jml	Mean	
38	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	88		
39	4	4	4	4	4	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	1	3	80	3,50	
40	4	4	4	4	2	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	86		
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96		
42	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90		
43	3	4	4	3	2	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	69		
44	4	4	4	3	2	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	83		
45	4	3	4	2	2	4	1	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	77	3,40	
46	4	3	4	4	2	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	80		
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96		
48	4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	81		
49	4	4	3	3	3	3	1	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	76		
50	4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	81		
51	4	3	4	4	1	4	1	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	2	75		
52	4	4	4	3	1	4	1	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	79		
53	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90		
54	4	4	4	4	2	4	1	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	84	3,41	
55	4	4	4	4	1	4	1	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85		
56	4	4	4	4	1	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	85		
57	4	3	4	4	1	4	1	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	2	75		
58	4	4	4	2	1	4	1	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	80		
59	3	4	4	3	1	4	1	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	71	3,32	
60	4	4	4	4	1	4	1	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85		
61	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	85	
62	4	4	4	4	1	4	1	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	82		
63	3	4	4	3	2	4	1	1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75		
64	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	66	3,33
65	4	4	4	4	2	4	1	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	84		
66	4	4	4	4	1	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	86		
67	4	4	4	4	1	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	87	3,23	
68	4	4	3	3	2	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	78	
69	4	4	4	3	2	3	1	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	77		
70	3	3	4	3	2	3	1	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	68		
71	4	3	4	4	1	4	1	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	70	3,15
72	3	4	4	3	1	4	1	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	71	
73	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	3	84	
74	4	4	3	2	2	3	1	1	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	77		

No	Budaya Kerja																								Jml	Mean	
75	4	4	4	2	1	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	85	3,50	
76	4	4	4	2	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85		
77	4	4	4	4	1	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	4	82		
78	4	4	4	4	2	4	1	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	84		
79	4	4	3	2	3	1	1	1	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	77	3,24	
80	4	4	4	2	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85		
81	4	4	4	4	2	4	1	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	84		
82	4	4	4	4	1	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	80		
83	4	3	3	2	2	3	1	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	66		
84	4	4	4	4	1	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	84		
85	4	4	4	2	1	3	1	1	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	68	

DATA KATEGORISASI

No	Kinerja Guru	KTG	Iklim Sekolah	KTG	Budaya Kerja	KTG
1	68	Sangat rendah	58	Rendah	75	Rendah
2	74	Sangat rendah	53	Sangat rendah	58	Sangat rendah
3	77	Sangat rendah	54	Sangat rendah	60	Sangat rendah
4	103	Tinggi	64	Tinggi	89	Tinggi
5	92	Rendah	54	Sangat rendah	86	Rendah
6	103	Tinggi	68	Tinggi	63	Tinggi
7	103	Tinggi	69	Tinggi	89	Tinggi
8	97	Tinggi	64	Tinggi	96	Tinggi
9	87	Rendah	61	Rendah	75	Rendah
10	86	Rendah	70	Tinggi	85	Sangat rendah
11	89	Rendah	61	Rendah	65	Sangat rendah
12	95	Tinggi	60	Rendah	80	Tinggi
13	92	Rendah	50	Sangat rendah	63	Sangat rendah
14	87	Rendah	57	Rendah	72	Rendah
15	92	Rendah	66	Tinggi	80	Tinggi
16	91	Rendah	62	Rendah	68	Rendah
17	98	Tinggi	69	Tinggi	87	Tinggi
18	92	Rendah	69	Sangat rendah	79	Rendah
19	96	Tinggi	66	Tinggi	90	Tinggi
20	104	Sangat tinggi	70	Tinggi	90	Tinggi
21	103	Tinggi	70	Tinggi	86	Tinggi
22	79	Sangat rendah	53	Sangat rendah	69	Rendah
23	94	Tinggi	59	Rendah	83	Tinggi
24	86	Rendah	63	Rendah	77	Rendah
25	92	Rendah	65	Tinggi	80	Tinggi
26	103	Tinggi	70	Tinggi	85	Tinggi
27	95	Tinggi	53	Tinggi	66	Tinggi
28	94	Tinggi	64	Tinggi	83	Tinggi
29	100	Tinggi	61	Tinggi	88	Tinggi
30	95	Tinggi	64	Tinggi	82	Tinggi
31	93	Tinggi	66	Tinggi	85	Tinggi
32	94	Tinggi	61	Rendah	75	Rendah
33	104	Sangat tinggi	73	Sangat tinggi	83	Sangat tinggi
34	103	Tinggi	73	Sangat tinggi	71	Tinggi
35	97	Tinggi	69	Tinggi	85	Tinggi
36	85	Rendah	68	Rendah	74	Rendah
37	97	Tinggi	62	Rendah	89	Tinggi
38	88	Rendah	58	Rendah	88	Tinggi

No	Kinerja Guru	KTG	Iklim Sekolah	KTG	Budaya Kerja	KTG
39	92	Rendah	65	Tinggi	80	Tinggi
40	96	Tinggi	69	Tinggi	90	Tinggi
41	104	Sangat tinggi	73	Sangat tinggi	90	Sangat tinggi
42	103	Tinggi	73	Sangat tinggi	86	Tinggi
43	79	Sangat rendah	53	Sangat rendah	69	Rendah
44	94	Tinggi	65	Tinggi	83	Tinggi
45	86	Rendah	63	Rendah	77	Rendah
46	92	Rendah	65	Tinggi	80	Tinggi
47	103	Tinggi	70	Tinggi	85	Sangat tinggi
48	94	Tinggi	65	Tinggi	81	Tinggi
49	91	Rendah	53	Sangat rendah	76	Rendah
50	90	Rendah	59	Rendah	81	Tinggi
51	92	Rendah	63	Rendah	75	Rendah
52	94	Tinggi	64	Tinggi	96	Rendah
53	98	Tinggi	69	Tinggi	96	Tinggi
54	97	Tinggi	65	Tinggi	84	Tinggi
55	97	Tinggi	61	Tinggi	85	Tinggi
56	94	Tinggi	67	Tinggi	85	Tinggi
57	90	Rendah	63	Rendah	75	Rendah
58	93	Tinggi	66	Tinggi	80	Tinggi
59	83	Rendah	58	Rendah	71	Rendah
60	97	Tinggi	67	Tinggi	85	Tinggi
61	95	Tinggi	64	Tinggi	85	Tinggi
62	89	Rendah	65	Tinggi	82	Tinggi
63	87	Rendah	67	Tinggi	75	Rendah
64	78	Sangat rendah	64	Tinggi	79	Sangat rendah
65	96	Tinggi	67	Tinggi	84	Tinggi
66	93	Tinggi	65	Tinggi	86	Tinggi
67	104	Sangat tinggi	73	Sangat tinggi	87	Tinggi
68	90	Rendah	65	Tinggi	78	Rendah
69	95	Tinggi	59	Rendah	77	Rendah
70	80	Sangat rendah	63	Rendah	68	Rendah
71	87	Rendah	55	Sangat rendah	70	Rendah
72	96	Tinggi	62	Rendah	79	Rendah
73	94	Tinggi	66	Tinggi	84	Tinggi
74	93	Tinggi	59	Rendah	77	Rendah
75	93	Tinggi	70	Rendah	85	Tinggi
76	91	Rendah	66	Tinggi	85	Tinggi
77	91	Rendah	67	Tinggi	82	Tinggi
78	97	Tinggi	65	Tinggi	84	Tinggi

No	Kinerja Guru	KTG	Iklim Sekolah	KTG	Budaya Kerja	KTG
79	93	Tinggi	59	Rendah	77	Rendah
80	92	Rendah	67	Tinggi	85	Tinggi
81	88	Rendah	56	Rendah	84	Tinggi
82	97	Tinggi	66	Tinggi	80	Tinggi
83	83	Rendah	63	Rendah	66	Sangat rendah
84	98	Tinggi	67	Tinggi	84	Tinggi
85	81	Sangat rendah	54	Sangat rendah	68	Rendah

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS (KINERJA GURU)

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,936	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja1	89,3333	122,851	,747	,931
Kinerja2	89,1333	127,637	,548	,933
Kinerja3	89,7333	127,995	,608	,933
Kinerja4	89,7000	123,666	,706	,931
Kinerja5	89,0000	127,931	,603	,933
Kinerja6	89,0333	124,102	,750	,931
Kinerja7	89,3000	123,872	,598	,933
Kinerja8	89,7333	126,409	,518	,934
Kinerja9	89,4000	127,559	,557	,933
Kinerja10	89,6000	127,007	,513	,934
Kinerja11	88,8667	123,982	,821	,930
Kinerja12	89,0000	137,793	-,174	,941
Kinerja13	89,3000	125,666	,606	,933
Kinerja14	88,9667	127,689	,635	,933
Kinerja15	89,1333	128,878	,418	,935
Kinerja16	89,1333	127,637	,548	,933
Kinerja17	89,7333	127,995	,608	,933
Kinerja18	89,7000	126,079	,597	,933
Kinerja19	89,2333	133,357	,105	,940
Kinerja20	89,0333	124,102	,750	,931
Kinerja21	89,3000	123,872	,598	,933
Kinerja22	89,6333	123,689	,587	,933
Kinerja23	89,4000	127,559	,557	,933
Kinerja24	89,7000	126,079	,597	,933
Kinerja25	89,6000	127,007	,513	,934
Kinerja26	88,8667	123,982	,821	,930
Kinerja27	89,4667	125,913	,558	,933
Kinerja28	89,0667	124,478	,666	,932

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS (IKLIM SEKOLAH)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,887	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Iklim1	60,4000	72,179	,657	,876
Iklim2	60,6333	74,447	,527	,880
Iklim3	60,1000	75,197	,535	,880
Iklim4	60,0333	71,275	,701	,874
Iklim5	60,5667	82,875	-,041	,895
Iklim6	60,7000	76,079	,459	,882
Iklim7	60,5000	75,293	,527	,880
Iklim8	60,2333	75,495	,624	,879
Iklim9	59,8000	72,786	,634	,877
Iklim10	59,7333	75,444	,588	,879
Iklim11	59,9667	74,930	,523	,881
Iklim12	59,8000	75,131	,566	,879
Iklim13	60,2333	70,599	,787	,872
Iklim14	60,6000	74,524	,599	,878
Iklim15	60,5000	70,672	,575	,879
Iklim16	60,3000	76,286	,500	,881
Iklim17	59,5667	77,013	,536	,881
Iklim18	60,5000	88,397	-,480	,904
Iklim19	60,8667	75,292	,457	,883
Iklim20	60,1000	76,714	,488	,882
Iklim21	60,8667	76,189	,482	,882

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS (BUDAYA KERJA)

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	26

Item-Total Statistics

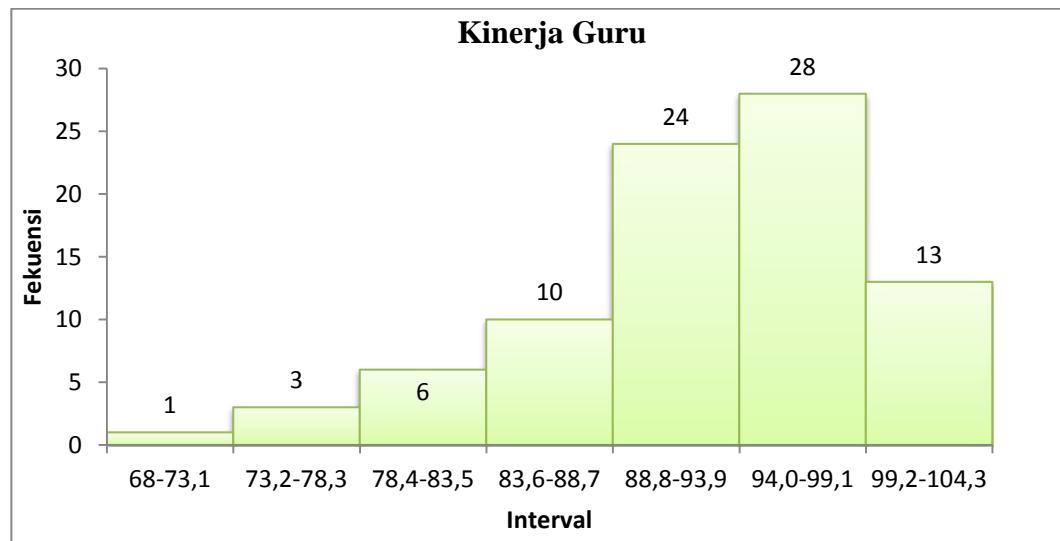
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Budaya1	69,8667	126,671	,557	,913
Budaya2	68,6000	128,386	,600	,913
Budaya3	68,2667	128,478	,579	,913
Budaya4	69,6000	127,697	,529	,914
Budaya5	68,0667	127,995	,592	,913
Budaya6	68,2333	128,461	,502	,914
Budaya7	69,3667	124,102	,567	,913
Budaya8	69,2333	128,806	,514	,914
Budaya9	68,4000	135,834	,107	,921
Budaya10	68,8000	129,338	,521	,914
Budaya11	68,4000	126,317	,536	,914
Budaya12	69,1667	126,833	,624	,912
Budaya13	69,2000	130,510	,523	,914
Budaya14	69,5333	124,051	,636	,912
Budaya15	69,0333	126,723	,562	,913
Budaya16	68,3000	129,941	,492	,914
Budaya17	69,0667	126,133	,664	,911
Budaya18	68,5667	130,254	,460	,915
Budaya19	69,1667	125,316	,579	,913
Budaya20	69,1333	135,085	,194	,918
Budaya21	68,0333	129,964	,471	,915
Budaya22	69,4000	125,766	,623	,912
Budaya23	68,5333	129,016	,521	,914
Budaya24	69,0333	125,068	,544	,914
Budaya25	68,6333	129,964	,569	,913
Budaya26	68,3667	129,275	,556	,913

PERHITUNGAN KELAS INTERVAL

1. KINERJA GURU

Min	68,0
Max	104
R	36
N	85
K	$1 + 3,3 \log n$
	7,367
\approx	7
P	5,14
\approx	5,1

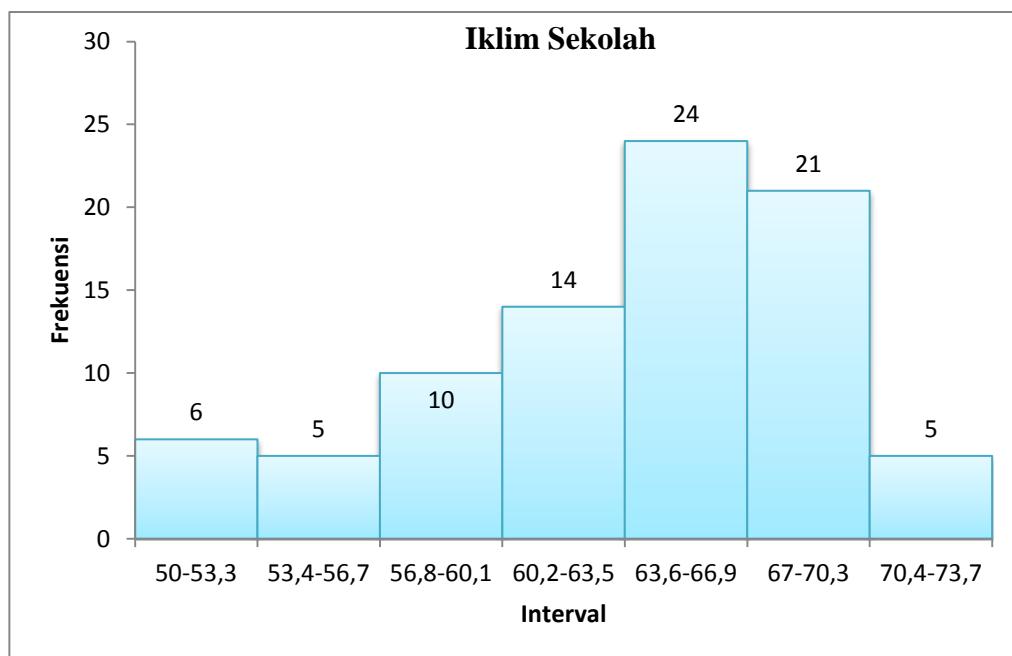
No.	Interval			F	%
1	99,2	-	104,3	13	15,3%
2	94,0	-	99,1	28	32,9%
3	88,8	-	93,9	24	28,2%
4	83,6	-	88,7	10	11,8%
5	78,4	-	83,5	6	7,1%
6	73,2	-	78,3	3	3,5%
7	68,0	-	73,1	1	1,2%
Jumlah				85	100,0%



2. IKLIM SEKOLAH

Min	50,0
Max	73
R	23
N	85
K	$1 + 3,3 \log n$
	7,367
\approx	7
P	3,29
\approx	3,3

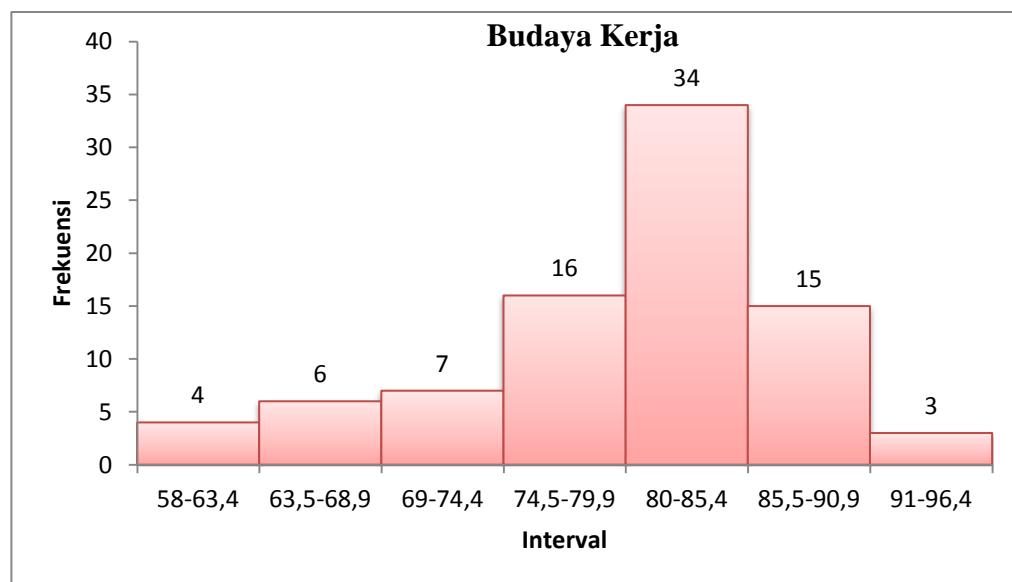
No.	Interval		F	%
1	70,4	-	73,7	5
2	67,0	-	70,3	21
3	63,6	-	66,9	24
4	60,2	-	63,5	14
5	56,8	-	60,1	10
6	53,4	-	56,7	5
7	50,0	-	53,3	6
Jumlah			85	100,0%



3. BUDAYA KERJA

Min	58,0
Max	96
R	38
N	87
K	$1 + 3,3 \log n$
	7,400
\approx	7
P	5,43
\approx	5,4

No.	Interval		F	%
1	91,0	-	96,4	3
2	85,5	-	90,9	15
3	80,0	-	85,4	34
4	74,5	-	79,9	16
5	69,0	-	74,4	7
6	63,5	-	68,9	6
7	58,0	-	63,4	4
Jumlah			85	100,0%



RUMUS KATEGORISASI

Kinerja Guru		
M ideal	=	92,56
SD ideal	=	7,27
Sangat Tinggi	: $X \geq M + 1.5 SD$	
Tinggi	: $M \leq X < M + 1.5 SD$	
Rendah	: $M - 1.5 SD \leq X < M$	
Sangat Rendah	: $X < M - 1.5 SD$	
Kategori		Skor
Sangat Tinggi	: $X \geq$	103,47
Tinggi	: $92,56 \leq X <$	103,47
Rendah	: $81,66 \leq X <$	92,56
Sangat Rendah	: $X <$	81,66

Iklim Sekolah		
M	=	63,61
SD	=	5,45
Sangat Tinggi	: $X \geq M + 1.5 SD$	
Tinggi	: $M \leq X < M + 1.5 SD$	
Rendah	: $M - 1.5 SD \leq X < M$	
Sangat Rendah	: $X < M - 1.5 SD$	
Kategori		Skor
Sangat Tinggi	: $X \geq$	71,79
Tinggi	: $63,61 \leq X <$	71,79
Rendah	: $55,44 \leq X <$	63,61
Sangat Rendah	: $X <$	55,44

Budaya Organisasi		
M	=	80,00
SD	=	8,13
Sangat Tinggi	: $X \geq M + 1.5 SD$	
Tinggi	: $M \leq X < M + 1.5 SD$	
Rendah	: $M - 1.5 SD \leq X < M$	
Sangat Rendah	: $X < M - 1.5 SD$	
Kategori		Skor
Sangat Tinggi	: $X \geq$	92,20
Tinggi	: $80,00 \leq X <$	92,20
Rendah	: $67,81 \leq X <$	80,00
Sangat Rendah	: $X <$	67,81

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequencies

Kinerja_Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tinggi	4	4,7	4,7	4,7
	Tinggi	43	50,6	50,6	55,3
	Rendah	30	35,3	35,3	90,6
	Sangat rendah	8	9,4	9,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

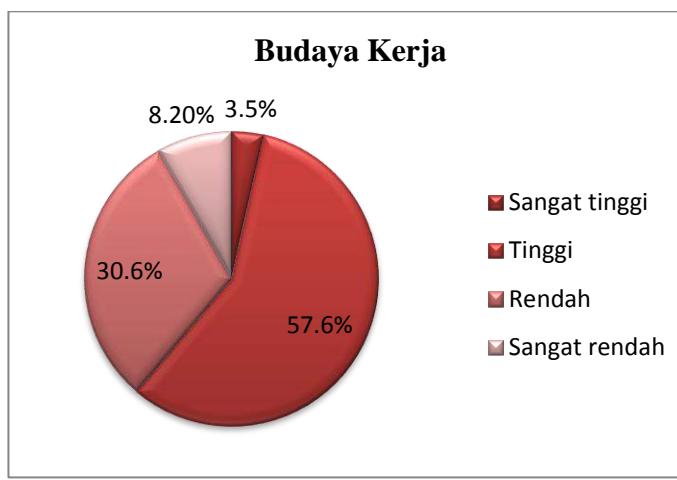
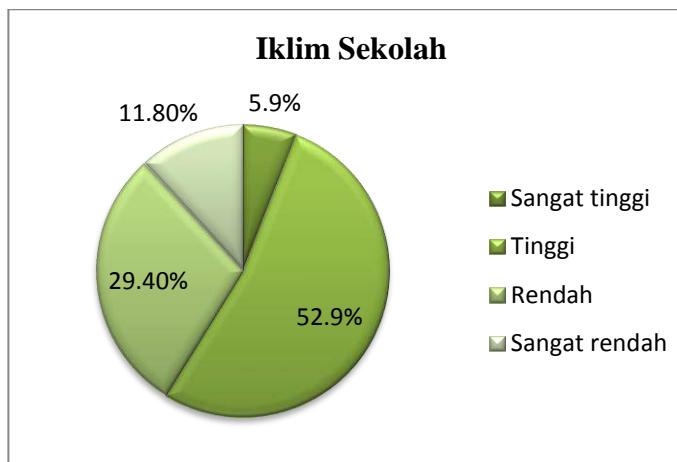
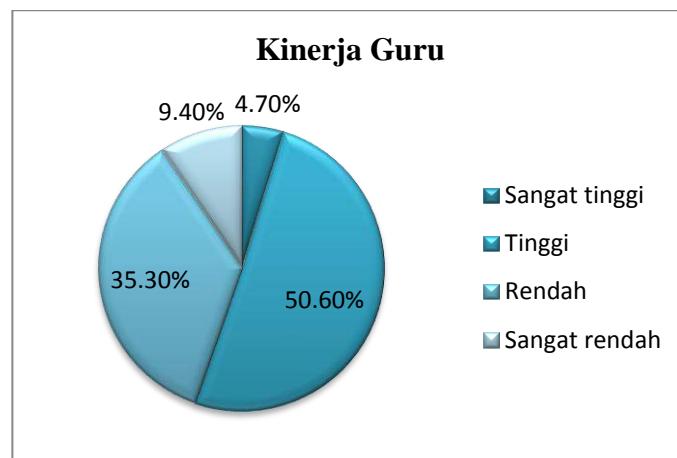
Iklim_Sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tinggi	5	5,9	5,9	5,9
	Tinggi	45	52,9	52,9	58,8
	Rendah	25	29,4	29,4	88,2
	Sangat rendah	10	11,8	11,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Budaya_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tinggi	3	3,5	3,5	3,5
	Tinggi	49	57,6	57,6	61,2
	Rendah	26	30,6	30,6	91,8
	Sangat rendah	7	8,2	8,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

DIAGRAM KATEGORISASI



HASIL UJI DESKRIPTIF

Frequencies

Statistics

		Kinerja_Guru	Iklim_Sekolah	Budaya_Kerja
N	Valid	85	85	85
	Missing	0	0	0
Mean		92,5647	63,6118	80,0000
Median		93,0000	65,0000	82,0000
Mode		92,00	65,00	85,00
Std. Deviation		7,27430	5,45347	8,13575
Range		36,00	23,00	38,00
Minimum		68,00	50,00	58,00
Maximum		104,00	73,00	96,00

HASIL UJI KORELASI SPEARMAN RANK

Nonparametric Correlations

Correlations

			Iklim_Sekolah	Budaya_Kerja	Kinerja_Guru
Spearman's rho	Iklim_Sekolah	Correlation Coefficient	1,000	,530**	,582**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
		N	85	85	85
	Budaya_Kerja	Correlation Coefficient	,530**	1,000	,631**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000
		N	85	85	85
	Kinerja_Guru	Correlation Coefficient	,582**	,631**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
		N	85	85	85

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

HASIL UJI REGRESI

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya_Kerja, Iklim_Sekolah	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,680 ^a	,462	,449	5,40123

- a. Predictors: (Constant), Budaya_Kerja, Iklim_Sekolah

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2052,682	2	1026,341	35,181	,000 ^a
	Residual	2392,212	82	29,173		
	Total	4444,894	84			

- a. Predictors: (Constant), Budaya_Kerja, Iklim_Sekolah
- b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	31,983	7,295		,000
	Iklim_Sekolah	,554	,130	,415	,000
	Budaya_Kerja	,317	,087	,355	,000

- a. Dependent Variable: Kinerja_Guru



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Alamat : Karangmalang, Yogyakarta 55281
Telp (0274) 586168 Hunting, Fax (0274) 540611, Dekan Telp. (0274) 520094
Telp (0274) 586168 Psw. (221, 223, 224, 295, 344, 345, 366, 368, 369, 401, 402, 403, 417)



No. : 3203 /UN34.11/PL/2015
Lamp. : 1 (satu) Bendel Proposal
Hal. : Permohonan izin Penelitian

8 Mei 2015

Yth . Walikota Yogyakarta
Cq. Ka. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta
Jl.Kenari No.56 Yogyakarta Kode Pos 55165
Telp (0274) 555241 Fax. (0274) 555241
Yogyakarta

Diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, mahasiswa berikut ini diwajibkan melaksanakan penelitian:

Nama : Rila Fauziah
NIM : 09101244018
Prodi/Jurusan : MP/AP
Alamat : Jl. Wulung no. 453, Pringwulung

Sehubungan dengan hal itu, perkenankanlah kami meminta izin mahasiswa tersebut melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tujuan	:	Memperoleh data penelitian tugas akhir skripsi
Lokasi	:	SMP Negeri Se-Kota Yogyakarta
Subyek	:	Guru SMP
Obyek	:	Hubungan Iklim Sekolah dan Budaya Kerja Dengan Kinerja guru
Waktu	:	Mei-Juli 2015
Judul	:	Hubungan Iklim Sekolah Dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kota Yogyakarta

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.



Tembusan Yth:
 1.Rектор (sebagai laporan)
 2.Wakil Dekan I FIP
 3.Ketua Jurusan AP FIP
 4.Kabag TU
 5.Kasubbag Pendidikan FIP
 6.Mahasiswa yang bersangkutan
 Universitas Negeri Yogyakarta

**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH**



Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814
(Hunting)
YOGYAKARTA 55213

openid2@yahoo.com

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/REG/v/176/5/2015

Membacu Surat :	DEKAN FAK ILMU PENDIDIKAN	Nomor :	3203.UN34.11/PL/2015
Tanggal :	8 MEI 2015	Perihal :	IJIN PENELITIAN/RISET

- Menurut :**
- Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
 - Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Konsentrasi Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 - Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah,
 - Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DILAKUKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : RILA FAUZIAH NIP/NIM : 09101244018
 Alamat : FAK ILMU PENDIDIKAN, MP //AP, UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
 Judul : HUBUNGAN IKLIM SEKOLAH DAN BUDAYA KERJA DENGAN KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI SE KOTA YOGYAKARTA
 Lembaga : DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA DIY
 Waktu : 11 MEI 2015 s/d 11 AGUSTUS 2015

Dalam Ketentuan

- Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
- Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuh cap institusi;
- Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
- Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
- Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta

Pada tanggal **11 MEI 2015**

A.n Sekretaris Daerah

Asisten Perekonomian dan Pembangunan

Ub.

Kepala Biro Administrasi Pembangunan

Drs. Budi Astuti, M.Si

NIP.19690525 198503 2 006

Tentusan :

- GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
- WALIKOTA YOGYAKARTA C.Q DINAS PERIJINAN KOTA YOGYAKARTA
- DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA DIY
- DEKAN FAK ILMU PENDIDIKAN, UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
- YANG BERSANGKUTAN





**PEMERINTAHAN KOTA YOGYAKARTA
DINAS PERIZINAN**

Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta 55165 Telepon 514448, 515865, 515865, 515866, 562682
Fax (0274) 555241
E-MAIL : perizinan@jogjakota.go.id
HOTLINE SMS : 081227625000 HOT LINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id
WEBSITE : www.perizinan.jogjakota.go.id

SURAT IZIN

NOMOR : 070/1797

3144/34

Membaca Surat : Dari Surat izin/ Rekomendasi dari Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta
Nomor : 070/REV/V/176/5/2015 Tanggal : 11 Mei 2015

Mengingat : 1. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor : 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah;
3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;
4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 85 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas Dinas Perizinan Kota Yogyakarta;
5. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 20 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;

Dijinkan Kepada : Nama : RILA FAUZIAH
No. Mhs/ NIM : 09101244018
Pekerjaan : Mahasiswa FKIP - UNY
Alamat : Kampus Karangmalang Yogyakarta
Penanggungjawab : Dr. Cepi Safrudin Abdul Jabar, M.Pd
Keperluan : Melakukan Penelitian dengan judul Proposal : HUBUNGAN IKLIM SEKOLAH DAN BUDAYA KERJA DENGAN KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI SE KOTA YOGYAKARTA

Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta
Waktu : 11 Mei 2015 s/d 11 Agustus 2015
Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan
Dengan Ketentuan : 1. Wajib Memberikan Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta)
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kesetabilan pemerintahan dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhi nyata ketentuan-ketentuan tersebut diatas

Kemudian diharap para Pejabat Pemerintahan setempat dapat memberikan bantuan seperlunya

Tanda Tangan
Pemegang Izin

RILA FAUZIAH

* PEMERINTAHAN KOTA YOGYAKARTA
 Dikeluarkan di Yogyakarta Pada Tanggal : 11-5-2015
 An. Kepala Dinas Perizinan
 Sekretaris

Drs. HARDONO
 NIP. 195804101985031013

Tembusan Kepada :

- Yth 1.Walikota Yogyakarta (sebagai laporan)
- 2.Ka. Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY
- 3.Ka. Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta
- 4.Kepala SMP Negeri 1 Yogyakarta
- 5.Kepala SMP Negeri 2 Yogyakarta
- 6.Kepala SMP Negeri 3 Yogyakarta
- 7.Kepala SMP Negeri 4 Yogyakarta
- 8.Kepala SMP Negeri 5 Yogyakarta

9. Kepala SMP Negeri 6 Yogyakarta
10. Kepala SMP Negeri 7 Yogyakarta
11. Kepala SMP Negeri 8 Yogyakarta
12. Kepala SMP Negeri 9 Yogyakarta
13. Kepala SMP Negeri 10 Yogyakarta
14. Kepala SMP Negeri 12 Yogyakarta
15. Kepala SMP Negeri 13 Yogyakarta
16. Kepala SMP Negeri 14 Yogyakarta
17. Kepala SMP Negeri 15 Yogyakarta
18. Kepala SMP Negeri 16 Yogyakarta
19. Ybs.



**PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENDIDIKAN**

SMP NEGERI 1 YOGYAKARTA

Jln. Cik Di Tiro No. 29 Yogyakarta Kode Pos : 55223 Telp. (0274) 560232 Fax : (0274) – 552977

EMAIL : smpn1_jogja@yahoo.co.id

HOT LINE SMS 08122780001 HOT LINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id

WEBSITE : www.smpn1jogja siap-sekolah.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070 / 244

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama	:	Tyas Ismullah, S.Pd
NIP	:	1956 0416 1984 03 1 006
Pangkat/gol	:	Pembina IV/a
Jabatan	:	Kepala Sekolah

dengan ini menerangkan bahwa nama tersebut di bawah ini telah melakukan kegiatan Penelitian dengan judul “ Hubungan Iklim Sekolah dan Budaya Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Sekota Yogyakarta “ yang dilaksanakan pada tanggal 29 Mei 2015 bertempat di SMP Negeri 1 Yogyakarta

Nama	:	Rila Fauziah
NIM	:	09101244018
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan
Universitas	:	Universitas Negeri Yogyakarta

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 30 Mei 2015





**PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 2**

Jl.P.Senopati No.28-29 Yogyakarta Kode Pos : 55121 Telp.(0274)374088 Fax (0274)374088

EMAIL : smpduayogya@yahoo.com

HOT LINE SMS : 08122780001 HOTLINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id

WEBSITE: www.jogjakota

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070/ 413

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. EMED HERYANA
 NIP : 19551224 197903 2 005
 Pangkat : Pembina ,IV/a
 Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : RILA FAUZIAH
 NIM : 09101244018
 Program Studi : FKIP
 Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

Yang bersangkutan telah melaksanakan Penelitian dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi dengan judul : HUBUNGAN IKLIM SEKOLAH DAN BUDAYA KERJA DENGAN KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI SE KOTA YOGYAKARTA
 Pada tanggal, 11 Mei sd 8 Juni 2015

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 6 Juni 2015





PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA

DINAS PENDIDIKAN

SMP NEGERI 3

Jl. Pajeksan No 18 Yogyakarta Kode Pos 55271 Telp 513019 Fax (0274) 513019
 EMAIL : smpn3@yahoo.co.id
 HOT LINE SMS: 08122780001 HOTLINE : upik@jogjakarta.go.id WEBSITE
www.smpn3yk.sch.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: 070 / 321

Berdasar Surat Izin Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, Nomor: 070/1797 tertanggal 11 Mei 2015, dengan ini Kepala SMP Negeri 3 Yogyakarta menerangkan bahwa nama tersebut dibawah ini:

Nama	:	Rila Fauziah (Peneliti).
No. MHS/NI	:	09101244018
Pekerjaan	:	Mahasiswa Fkip - UNY
Alamat	:	Kampus Karangmalang Yogyakarta.
Penanggung Jawab	:	Dr. Cepti Safrudin Abdul Jabar, M.Pd.

Telah melakukan penelitian di SMP Negeri 3 Yogyakarta dari tanggal 25 Maret 2015 s.d tanggal 3 Juni 2015 pembimbing 1. Nunung Utik Ariyani, S.Pd, 2. Pamintaningsih, S.Pd, 3. Hari Pratomo, S.Pd, 4. Budiman Saputra, S. Kom dan 5. Tujiyono, S.Pd dengan judul Proposal :
HUBUNGAN IKLIM SEKOLAH DAN BUDAYA KERJA DENGAN KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI SE KOTA YOGYAKARTA

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 5 Junil 2015

Kepala Sekolah



Tembusan :

- Yth 1. Dr. Cepti Safrudin Abdul Jabar, M.Pd.
- 2. Mahasiswa ybs.
- @.Pertinggal



SEGORO AMARTO
 SEMANGAT GOTONG ROYONG AGAME MAJUNE NGAYOGYOKARTO
 KEMANDIRIAN - KEDISIPLINAN - KEPEDULI IAN - KERPERCAMAAN



**PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENDIDIKAN**

JL. HAYAM WURUK 11 YOGYAKARTA Kode Pos : 55211 TELP (0274) 512856, (0274) 563076
 EMAIL : smp-4-jogjakarta@yahoo.com
 HOT LINE SMS : 08122780001 HOT LINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id
 WEBSITE : www.jogjakota.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070 / 326

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	YUNIARTI, S.Pd
NIP	:	19590616 198303 2 008
Pangkat, Gol./Ruang	:	PEMBINA Tk. I, IV/b
Jabatan	:	Kepala Sekolah
Instansi	:	SMP Negeri 4 Yogyakarta

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	:	RILA FAUZIAH
NIM	:	09101244018
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan
Jurusan	:	Administrasi Pendidikan
Universitas	:	Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melaksanakan Penelitian dengan menyebarkan angket kepada Guru pada hari Sabtu, tanggal 6 Juni 2015, dengan judul **Hubungan Iklim Sekolah dan Budaya Kerja dengan Kinerja Guru** Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Yogyakarta

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 9 Juni 2015



SEGORO AMARTO
 SEMANGAT GOTONG ROYONG AGAWE MAJUNE NGAYOGYAKARTO
 KEMANDIRIAN – KEDISIPLINAN – KEPEDULIAN – KEBERSAMAAN



**PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 5 YOGYAKARTA
TERAKREDITASI A;**

Jl. Wardani No 1 Yogyakarta 55224, Telp. (0274) 512169, Fax. (0274)551869
email : smpn5jogja@yahoo.com web : www.smpn5jogja.org

**SURAT KETERANGAN
Nomor : 070/267**

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama	:	Drs. SUGIHARJO, M. Pd
NIP	:	19650703 199802 1 002
Pangkat/Gol. Ruang	:	Guru Madya/ IVb
Jabatan	:	Kepala Sekolah
Unit Kerja	:	SMP Negeri 5 Yogyakarta

Menerangkan bahwa :

Nama	:	RILA FAUZIAH
NIM	:	09101244018
Program Studi	:	FKIP
Instansi/Perguruan Tinggi	:	Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melakukan penelitian guna penyusunan skripsi di SMP Negeri 5 Yogyakarta dari tanggal 18 Mei 2015 s.d 1 Juni 2015 dengan judul *Hubungan Iklim Sekolah dan Budaya kerja dengan kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri se Kota Yogyakarta*

Dengan Guru Pembimbing	:	
Nama	:	Edy Riyanto, S. Pd. T
NIP	:	19560704 197803 1 004
Pangkat Gol.	:	Guru Pembina IV/a

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 1 Juni 2015





**PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 6**

Jl. RW Monginsidi No 1 Yogyakarta Kode Pos 55233, Telp. (0274) (0274) 512268 Fax (0274) 512268
 EMAIL : smpn6yk@yahoo.com
 HOT LINE SMS 08122780001 HOT LINE E MAIL : upik@jogjakota.go.id
 WEBSITE : www.jogjakota.go.id
YOGYAKARTA 55233

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070/232

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RETNA WURYANINGSIH, SPd
 NIP : 19690726 199512 2 003
 Pangkat/Gol : Pembina IV/a
 Jabatan : Kepala Sekolah

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : RILA FAUZIAH
 NIM : 09101244018
 Prodi : Manajemen Pendidikan/Administrasi Pendidikan FIP UNY

Benar-benar telah melaksanakan kegiatan Penelitian di SMP Negeri 6 Yogyakarta dengan judul proposal **“Hubungan Iklim Sekolah dan Budaya Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kota Yogyakarta”** pada tanggal 26 Mei 2015.

Demikian keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.





PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 7 YOGYAKARTA

Jln Wiratama 38 Yogyakarta Kode Pos : 55244, Telp: (0274) 561374 Fax (0274) 561374 E-MAIL : smp7@gmail.com
HOT LINE SMS : 08122780001 HOT LINE E-MAIL : upik@jogjakota.go.id WEBSITE : www.jogjakota.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421/268/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMP Negeri 7 Yogyakarta, menerangkan bahwa :

Nama	: RILA FAUZIAH
NIM	: 09101244018
Program Studi	: Manajemen Pendidikan
Perguruan Tinggi	: Universitas Negeri Yogyakarta

Benar-benar telah melakukan penelitian di SMP Negeri 7 Yogyakarta yang dilaksanakan pada bulan Mei 2015 dengan judul penelitian : "**HUBUNGAN IKLIM SEKOLAH DAN BUDAYA KERJA DENGAN KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI SE KOTA YOGYAKARTA**"

Demikianlah keterangan ini dibuat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



SEGORO AMARTO
SEMANGAT GOTONG ROYONG AGAWE MAJUNE NGAYOGYAKARTA
KEMANDIRIAN – KEDISIPLINAN – KEPEDULIAN – KEBERSAMAAN



**PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 9**

Jalan Ngeksigondo 30 Kotagede, Yogyakarta Telp. 371168 KP 55172
E-mail : smp_9_yk@yahoo.co.id Web Site : www.smpn9yogja.sch.id.

SURAT KETERANGAN
 Nomor : 070 / 347

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. Arief Wicaksono, M. Pd.
 NIP : 19611116 198303 1 010
 Pangkat,Gol. : Pembina Tk. I, IV/b
 Jabatan : Kepala Sekolah

Dengan ini memberikan keterangan kepada :

Nama : Rila Fauziah
 NIM : 09101244018
 Prodi : Managemen Pendidikan
 Universitas Negeri Yogyakarta

Bahwa pada tanggal 5 Juni 2015 benar-benar telah melaksanakan penelitian dengan judul:
Hubungan Iklim Sekolah dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Se - Kota Yogyakarta.

Demikian surat penelitian ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



**PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 10 YOGYAKARTA**



Jl. Tritunggal No. 2 Yogyakarta Kode Pos : 55162 Telp. (0274) 372666 Fax (0274) 450569
 EMAIL : smpnsepuluh@ymail.com
 HOT LINE SMS: 081227780001 HOT LINE EMAIL: upik@jogjakota.go.id
 WEBSITE: www.jogjakota.go.id

SURAT KETERANGAN
NOMOR: 420/069

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Dra.Y.NIKEN SASANTI,M.Pd
N I P	:	19650704 199003 2 004
Pangkat/Gol.Ruang	:	Pembina Tk. I (Gol.IV/b)
Jabatan	:	Kepala Sekolah
Instansi	:	SMP Negeri 10 Yogyakarta

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama	:	RILA FAUZIAH
N I M	:	09101244018
Pekerjaan	:	Mahasiswa FKIP-UNY
Alamat	:	Kampus Karangmalang Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian mulai hari Kamis, 28 Mei 2015 s/d hari Jum'at, 5 Juni 2015 di SMP Negeri 10 Yogyakarta dengan Judul "Hubungan Iklim Sekolah dan Budaya Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Negeri se Kota Yogyakarta".

Demikianlah surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 8 Juni 2015



**DINAS PENDIDIKAN
SMP Negeri 12 YOGYAKARTA**
Jalan tentara Pelajar 9, (0274) 563012 Yogyakarta 55231

SURAT KETERANGAN

No : 423 / 218

Yang bertandatangan di bawah ini Kepala Sekolah SMP Negeri 12 Yogyakarta menerangkan
bahwa :

Nama : **RILA FAUZIAH**
Nomor Mahasiswa : **09101244018**
Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**
Perguruan Tinggi : **UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

Telah melakukan kegiatan Penelitian pada **12 Mei 2015** sampai **29 Mei 2015** di SMP Negeri 12
Yogyakarta guna menyusun skripsi dengan judul:

**"HUBUNGAN IKLIM SEKOLAH DAN BUDAYA KERJA DENGAN KINERJA GURU
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI SE KOTA YOGYAKARTA"**

Demikian surat keterangan ini diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 30 Mei 2015

Kepala Sekolah,





PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENDIDIKAN

SMP NEGERI 13

Jl. Mantriheron Yogyakarta Kode Pos : 55141 Telp. (0274)371573. Fax. 0274)371573

Email : smpn13-org@plasa.com

HOT LINE SMS : 08122780001 hot line email : upik@jogjakarta.go.id

Website: www.smpn13-yog.sch.id

SURAT KETERANGAN

No. : 0701/81

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMP Negeri 13 Yogyakarta menerangkan
bahwa :

1. Nama : RILA FAUZIAH
2. NIM : 09101244018
3. Program Studi : Bimbingan Konseling
4. Fakultas : FKIP – UNY
5. Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melakukan penelitian di SMP Negeri 13 Yogyakarta dalam rangka menyelesaikan
tugas akhir skripsi dengan judul : HUBUNGAN IKLIM SEKOLAH DAN BUDAYA
KERJA DENGAN KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI
SE KOTA YOGYAKARTA dari tanggal 5 S.D 8 Juni 2015.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya agar dapat dipergunakan
sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 9 Juni 2015



**PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 14**



Jl Tentara Pelajar No.7 Yogyakarta Kode Pos: 55231 Telp (0274) 587550
 EMAIL : smpn14.yogyakarta@yahoo.com
 HOT LINE SMS 08122780001 HOT LINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id
 WEBSITE : www.jogjakota.go.id

SURAT KETERANGAN MALAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor : 070/ 217

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMP Negeri 14 Yogyakarta:

Nama	:	Drs.MARSONO,M.M
NIP	:	19670601 199303 1 007
Pangkat/Gol.	:	Pembina,IV/a
Jabatan	:	Kepala Sekolah
Unit Organisasi	:	SMP Negeri 14 Yogyakarta
Instansi	:	Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama	:	RILA FAUZIAH
NIM	:	09101244018
Pekerjaan	:	Mahasiswa FKIP - UNY.

Benar-benar telah melaksanakan penelitian di SMP Negeri 14 Yogyakarta dengan judul :
 "Hubungan Iklim Sekolah Dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama
 Negeri Se Kota Yogyakarta."

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



SEGORO AMARTO

SEMANGAT GOTONG ROYONG AGAME MAJUNE NGAYOGYAKARTA
 KEMANDIRIAN – KEDISIPLINAN – KEPEDULIAN – KEBERSAMAAN



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 15 YOGYAKARTA
Jalan Tegal Lempuyangan Nomor 61 Telepon 512912 Yogyakarta
Website : <http://www.smpn15yogya.com>
Email : smpn15_yk@yahoo.co.id
Fax : (0274) 544903

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 070 / 267 / 2015

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMP Negeri 15 Yogyakarta :

Nama : Subandiyo, S.Pd.
NIP : 19590723 198103 1 010
Pangkat / Golongan : Pembina / IV/a

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : RILA FAUZIAH
NIM : 09101244018
Pekerjaan : Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta
Prodi / Fakultas : Manajemen Pendidikan / FIP
Judul Penelitian : HUBUNGAN IKLIM SEKOLAH DAN BUDAYA KERJA DENGAN KINERJA
GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI SE KOTA YOGYAKARTA

Telah melakukan Penelitian di SMP Negeri 15 Yogyakarta pada tanggal, 11 Mei s/d 25 Mei 2015 berdasarkan surat No.070/1797 dan 3144/34 tanggal, 11 Mei 2015

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



SEGORO AMARTO
SEMANGAT GOTONG ROYONG AGAWE MAJUNE NGAYOGYAKARTA
KEDISIPLINAN - KEPEDULIAN SOSIAL - GOTONG ROONG - KEMANDIRIAN



**PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 16**

Jl. Nagan Lor 8 Yogyakarta Kode Pos : 55133 Telp. (0274) 371032 Fax (0274) 378885
EMAIL : smpn16yogyo@yahoo.co.id
HOT LINE SMS : 08122780001 HOT LINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id
WEBSITE : www.jogjakota.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070 / 262

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMP Negeri 16 Yogyakarta, menerangkan bahwa:

Nama : RILA FAUZIAH
NIM : 09101244018
Pekerjaan : Mahasiswa FKIP-UNY

telah melakukan penelitian pada tanggal 30 Mei 2015, dengan Judul :

“HUBUNGAN IKLIM SEKOLAH DAN BUDAYA KERJA DENGAN KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI SE KOTA YOGYAKARTA”.

Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 6 Juni 2015



SEGORO AMARTO
SEMANGAT GOTONG ROYONG AGAME MAJUNE NGAYOGYAKARTO
KEMANDIRIAN-KEDISIPLINAN-KEPEDULIAN-KEBERSAMAAN