



SKRIPSI

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN CURIO
KABUPATEN ENREKANG**

SRI YANTI

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
2012**



**PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN CURIO
KABUPATEN ENREKANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana pada Jurusan Administrasi Pendidikan
Strata Satu Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Makassar

Oleh:

**Sri Yanti
NIM. 084 304 015**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
2012**



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
Alamat : Kampus UNM Tidung Jl. Tamalate I Makassar
Telepon: 0411.883076 Fax. 0411.884476
Laman : www.unm.ac.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul "Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang"

Atas nama:

Nama : Sri Yanti
Nim : 084 304 015
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Setelah diperiksa dan diteliti, naskah skripsi ini telah memenuhi syarat untuk diujikan.

Makassar, 22 Oktober 2012

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Dra. Sitti Habibah, M.Si
NIP. 19621220 198903 2 001

Pembimbing II

Drs. M. Bachtiar, M.Si
NIP. 19561251 198503 1 014

Disyahkan :

Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan

Drs. M. Bachtiar, M.Si
NIP. 19561251 198503 1 014

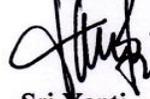
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sri yanti
NIM : 084 304 015
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Judul : Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di kecamatan Curio Kabupaten Enrekang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran sendiri.
Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil jiplakan atau mengandung unsur plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai ketentuan yang berlaku.

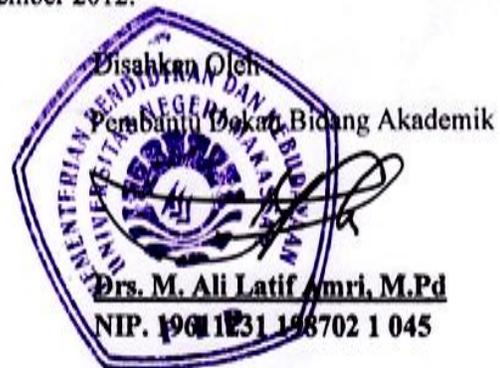
Makassar, 28 September 2012
Yang membuat pernyataan,



Sri Yanti
084 304 015

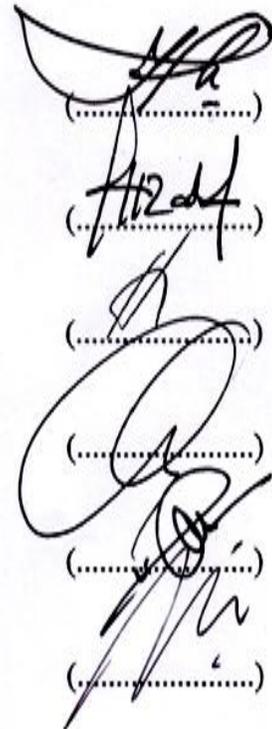
PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi diterima oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar dengan SK Dekan nomor 7202/UN36.4/PP/2012, tanggal 24 Oktober 2012 untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Administrasi Pendidikan pada hari Senin, 5 November 2012.



Panitia Ujian :

1. Ketua : Drs. M. Ali Latif Amri, M.Pd
2. Sekretaris : Dr. Ratmawati T, M.Pd
3. Pembimbing I : Dra. St. Habibah, M.Si
4. Pembimbing II : Drs. M. Bachtiar, M.Si
5. Penguji I : Dra. Andi Cudai Nur, M.Si
6. Penguji II : Dr. H. M. Ali Latief, M.Pd



(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

ABSTRAK

Sri Yanti, 2012, Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang. Skripsi. Dibimbing oleh Dra. Sitti Habibah, M.Si dan Dra. Andi Nurochmah, M.Pd . Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negari Makassar.

Skripsi ini mengkaji tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu 1. Bagaimanakah iklim organisasi sekolah di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang ?, 2. Bagaimanakah tingkat kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang ?, 3. Apakah ada pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang ?. Penelitian ini bertujuan 1. Untuk mengetahui gambaran iklim organisasi sekolah di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang, 2. Untuk mengetahui tingkat kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang, 3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang.

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang sebanyak 134 orang dan yang menjadi sampel 65 guru, yang terdiri dari 23 laki-laki dan 42 perempuan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu teknik observasi, kuesioner (angket) dan dokumentasi. Data diolah dengan menggunakan statistik deskriptif dan regresi sederhana, dimana dari kedua variabel akan dilihat apakah terdapat pengaruh diantara variabel X dan variabel Y.

Berdasarkan hasil analisis persentase dan analisis regresi sederhana, menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah dan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang termasuk dalam kategori sedang. Iklim organisasi sekolah sebesar 47,69 % dan kinerja guru sebesar 50,76 %. Berdasarkan data olahan SPSS versi 17.0 maka diperoleh hasil $F_{hitung} = 10,721 > F_{tabel} = 4,00$ maka hipotesis penelitian diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang.

PRAKATA

Bismillahirrahmanirrahiim

Alhamdulillah, Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmatNya maka dapat menyelesaikan skripsi ini. Salawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW. Berikut keluargaNya, para sahabat dan atas orang-orang yang istiqamah meneruskan perjuangan dakwah sampai hari kiamat. Dengan rahmat dan karunia-Nya maka skripsi dengan judul “ Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang” ini dapat diselesaikan walaupun dalam bentuk yang sangat sederhana.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak mendapat hambatan mulai dari tahap persiapan sampai pada saat melakukan penelitian. Namun Alhamdulillah atas bimbingan, arahan, kerja sama, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Pertama, perkenankanlah penulis dengan segala kerendahan hati menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada Dra. Sitti Habibah, M. Si selaku Penasehat Akademik sekaligus Pembimbing I dan Dra. Andi Nurochmah, M. Pd sebagai pembimbing II yang senantiasa memberikan dorongan untuk penyelesaian studi pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar dan kesempatan meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan dan arahan yang tiada terhingga dalam penyelesaian skripsi ini.

Dalam kesempatan ini pula dengan penuh rasa hormat penulis hanturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Arismunandar, M. Pd sebagai Rektor Universitas Negeri Makassar, yang telah memberi peluang untuk mengikuti proses perkuliahan pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar.
2. Prof. Dr. Ismail Tolla, M. Pd sebagai Dekan; Drs. M. Ali Latif Amri, M.Pd sebagai PD I; Drs. Andi Mappincara sebagai PD II; dan Drs. Muh. Faisal, M.Pd sebagai PD III FIP UNM, yang telah memberikan layanan akademik, administrasi dan kemahasiswaan selama proses pendidikan dan penyelesaian studi.
3. Drs. M. Bachtiar, M. Si dan Dra. Sitti Habibah, M. Si masing-masing sebagai Ketua dan Sekertaris Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan, yang dengan penuh perhatian memberikan bimbingan dan memfasilitasi penulis selama proses perkuliahan.
4. Para Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bimbingan dan ilmu pengetahuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
5. Bapak dan Ibu Pegawai/Tata Usaha FIP UNM, yang telah memberikan banyak bantuan layanan akademik, administrasi, dan kemahasiswaan kepada penulis sehingga penyusunan skripsi berjalan lancar khususnya Pak Syamsul Rijal, M.Pd di Jurusan Administrasi Pendidikan.

6. Para Bapak Kepala SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang dan para guru selaku responden dalam penelitian ini yang telah berkenan menerima dan membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Teristimewa keluarga tercinta, ayahanda Hamzah yang penuh kesabaran menemani penulis penelitian, ibunda Hadia, saudara-saudaraku yang tercinta dan semua keluarga yang penuh cinta dan kesabaran, memberikan segala pengorbanan, semangat dan dukungan moral maupun material serta do'a restu sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar.
8. Teman-teman seperjuangan penulis angkatan 2008 yang senantiasa memberikan motivasi, bantuan dan kebersamaannya selama penulis kuliah terutama kepada Nasma, A. Anteriani, Serni, Kartini, Nurhayani dan Yusriana Fitriah dan saudara-saudaraku di pondok Awak. Semoga persahabatan kita tetap utuh selamanya. Semua teman-teman yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu telah menunjukkan kerjasamanya dalam perkuliahan maupun dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan yang diberikan bernilai ibadah disisi Allah SWT . Tidak lupa penulis mohon maaf jika dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini terdapat hal-hal yang kurang berkenan, karena penulis telah berusaha menyelesaikan

skripsi ini dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki.

Akhirnya penulis berharap kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca. Amin Ya Rabbal Alamin.

Makassar, September 2012

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iv
ABSTRAK	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C.Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR	9
A. Tinjauan Pustaka	9
1. Iklim Organisasi Sekolah	9
a. Dimensi Iklim Organisasi	16

2. Kinerja Guru.....	19
a. Dimensi dan Indikator Kinerja Guru.....	22
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	30
B. Kerangka Pikir	37
C. Hipotesis.....	38
BAB III. METODE PENELITIAN.....	40
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Variabel dan Disain Penelitian.....	40
1. Variabel Penelitian.....	40
2. Disain Penelitian.....	41
C. Definisi Operasional Variabel.....	41
D. Populasi dan Sampel	42
1. Populasi	42
2. Sampel	44
E. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data	45
1. Teknik Pengumpulan Data	45
2. Prosedur Pengumpulan Data	46
a. Instrumen Penelitian.....	46
b. Pengujian Instrumen.....	46
F. Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Penyajian Hasil Analisis Data	50

1. Analisis Deskriptif.....	50
a. Iklim Organisasi Sekolah.....	50
1) Hasil Analisis Data Mengenai Tanggapan Responden untuk Indikator Lingkungan Fisik Pekerjaan dan Lingkungan Sosial Pekerjaan.....	50
b. Kinerja Guru	56
1) Hasil Analisis Data Mengenai Tanggapan Responden Untuk Indikator Perencanaan Pengajaran.....	56
2) Hasil Analisis Data Mengenai Tanggapan Responden Untuk Indikator Pelaksanaan Pengajaran.....	58
3) Hasil Analisis Data Mengenai Tanggapan Responden Untuk Indikator Evaluasi Pengajaran	60
2. Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	64
B. Pembahasan Hasil Penelitian	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN.....	74
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	117

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
3.1	Distribusi populasi penelitian.....	43
3.2	Distribusi sampel penelitian.....	45
4.1.	Distribusi persentase tanggapan responden pada aspek sarana dan Prasarana	50
4.2.	Distribusi persentase tanggapan responden pada aspek Kesejahteraan	51
4.3.	Distribusi persentase tanggapan responden pada aspek guru pengendalian.....	51
4.4.	Distribusi persentase tanggapan responden pada aspek Kepercayaan.....	52
4.5.	Distribusi persentase tanggapan responden pada aspek iklim Kepemimpinan	52
4.6.	Distribusi persentase tanggapan responden pada aspek mendapat tugas yang cocok atau sesuai dengan kemampuan.....	53
4.7.	Distribusi persentase tanggapan responden pada aspek komunikasi Dan interaksi.....	53
4.8.	Distribusi persentase tanggapan responden pada aspek dilibatkan dalam perumusan tujuan sekolah	54

4.9.	Distribusi persentase tanggapan responden pada aspek penetapan kebijakan serta pengambilan keputusan.....	55
4.10.	Distribusi persentase secara umum indikator iklim organisasi Sekolah.....	55
4.11.	Distribusi persentase tanggapan responden pada aspek menyusun program pengajaran seperti RPP.....	56
4.12.	Distribusi persentase tanggapan responden pada aspek pengembangan Materi yang diajarkan	57
4.13.	Distribusi persentase tanggapan responden pada penentuan metode dan media pengajaran	57
4.14.	Distribusi persentase tanggapan responden pada aspek perencanaan Alat evaluasi.....	58
4.15.	Distribusi persentase tanggapan responden pada metode, media dan latihan yang sesuai dengan tujuan pengajaran.....	58
4.16.	Distribusi persentase tanggapan responden pada aspek berkomunikasi dengan siswa dalam proses belajar mengajar	59
4.17.	Distribusi persentase tanggapan responden pada aspek mendorong dan menggalakkan keterlibatan siswa dalam pengajaran.....	59
4.18.	Distribusi persentase tanggapan responden pada aspek pengorganisasian waktu, ruang, bahan dan perlengkapan pengajaran.....	60

4.19.	Distribusi persentase tanggapan responden pada aspek melaksanakan Tes	60
4.20.	Distribusi persentase tanggapan responden pada aspek mengelola hasil penilain.....	61
4.21.	Distribusi persentase tanggapan responden pada aspek melaksanakan program remedial.....	62
4.22.	Distribusi persentase tanggapan responden pada aspek melakukan perbaikan program pembelajaran	62
4.23.	Distribusi persentase tanggapan responden pada aspek melaporkan hasil penilaian.....	63
4.24.	Distribusi persentase tanggapan responden secara umum indikator kinerja guru	63

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	38
3.1.	Desain Variabel Penelitian	41

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul Lampiran	Halaman
1.	Kisi-kisi Instrumen	75
2.	Hasil Uji Validitas iklim organisasi sekolah	76
3.	Hasil Uji Validitas kinerja guru	80
4.	Instrumen Penelitian	84
5.	Analisis Regresi Sederhana	90
6.	Pedoman Observasi Iklim Organisasi Sekolah.....	91
7.	Pedoman Observasi Kinerja Guru	92
8.	Hasil Analisis Observasi Kinerja Guru.....	93
9.	Dokumentasi Penelitian	94
10.	Surat- Surat Penelitian	102

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan perubahan yang cepat sedang terjadi di dunia pendidikan, disebabkan dengan perkembangan IPTEK yang bermula dari dunia pendidikan. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, Bangsa dan Negara. Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis.

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU No.20 Tahun 2003).

Sekolah adalah suatu lembaga yang di samping mencetak sumber daya manusia yang handal juga mencitakan perkembangan ilmu pengetahuan yang dibutuhkan oleh Negara dan Bangsa. Sekolah merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk satu kesatuan utuh. Di dalam sekolah terdapat berbagai situasi sistem sosial yang berkembang dari sekelompok manusia yang saling

berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil individu dengan individu maupun dengan lingkungannya. Dewasa ini, dunia pendidikan sebagai institusi yang profesional yang dituntut untuk selalu yang lebih banyak melakukan perubahan, menuju perubahan iklim organisasi sebagai organisasi pendidikan yang lebih maju dan berkualitas. Iklim organisasi sekolah mempunyai pengaruh terhadap pengelolaan lembaga pendidikan terhadap kinerja guru, dan dapat mempengaruhi hubungan personal di sekolah. Hubungan-hubungan tersebut meliputi hubungan antar guru, guru dengan kepala sekolah, hubungan guru dengan staf sekolah serta yang paling mendasar hubungan guru dengan siswa.

Iklim organisasi senantiasa diharapkan selalu kondusif bagi kinerja guru untuk terlaksananya kegiatan belajar mengajar di sekolah. Berkaitan dengan iklim organisasi sekolah penting sekali dalam rangka peningkatan kinerja guru.

Saondi & Suherman (2010:47) mengatakan bahwa:

Terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berfikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.

Hal ini diperkuat lagi oleh hasil penelitian Yusuf (2005) tentang pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMA, yang memperoleh kesimpulan semakin baik iklim organisasi sekolah maka kinerja guru akan semakin baik pula.

Stringer dalam Saondi & Suherman (2011:45) mengemukakan bahwa “iklim mempengaruhi kinerja guru”. Iklim sebagai pengaruh subjektif yang dapat dirasakan

dari sistem formal, gaya informal pemimpin dan faktor-faktor lingkungan penting lainnya yang menyangkut sikap/keyakinan dan kemampuan motivasi orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut. Iklim sekolah memegang peran penting sebab iklim itu menunjukkan suasana kehidupan dan pergaulan di sekolah itu. Iklim menggambarkan kebudayaan, tradisi-tradisi, dan cara bertindak personalia yang ada di sekolah, khususnya kalangan guru-guru. Jadi iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerja sama yang harmonis dan kondusif antara kepala sekolah dengan guru, antara guru dengan guru yang lain, antara guru dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai.

Saondi & Suherman (2010:46) mengatakan “Iklim negatif menampakkan diri dalam bentuk-bentuk pergaulan yang kompetitif, kontradiktif, iri hati, beroposisi, masa bodoh, individualistis, dan egois”. Iklim negatif dapat menurunkan produktivitas kerja guru. Iklim positif menunjukkan hubungan yang akrab satu dengan yang lain dalam banyak hal terjadi gotong royong di antara mereka, segala persoalan yang timbul diselesaikan secara bersama-sama melalui musyawarah. Iklim positif menampakkan aktivitas-aktivitas berjalan dengan harmonis dan dalam suasana yang damai teduh yang memberikan rasa tentram, nyaman kepada personalia dan guru khususnya. Terciptanya iklim positif di sekolah dapat terjadi bila terjadi

hubungan yang baik dan harmonis antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan pegawai tata usaha, dan peserta didik.

Organisasi sekolah yang ada saat ini masih berbentuk birokrasi, dari sistem birokrasi ini banyak menimbulkan kendala untuk mengembangkan kualitas kinerja guru terutama dalam pengembangan inisiatif, kreativitas, aktivitas dan inovasinya dalam mengembangkan kinerjanya, karena setiap gerakan selalu terikat oleh banyak aturan yang bersifat struktural fungsional dan iklim organisasi yang berlaku saat ini.

Berdasarkan kondisi saat ini, iklim organisasi sangat beragam, berbagai bentuk kebijakan, aturan dan pola perilaku sehingga iklim organisasi sekolah akan memberikan warna tertentu terhadap kinerja guru. Iklim organisasi sekolah berkenaan dengan hierarki, keamanan kerja, keterbukaan atau tertutupan hubungan sekolah dengan masyarakat, kenyamanan dan ketidaknyamanan kerja, serta kepuasan kerja guru dan staf sekolah lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa secara konseptual dan teori iklim organisasi yang kondusif sangat mempengaruhi dan meningkatkan produktivitas kinerja guru, dimana faktor-faktor penentu iklim organisasi terdiri dari kondisi fisik pekerjaan yang meliputi: aspek sarana dan prasarana dan kesejahteraan dan kondisi sosial pekerjaan yang meliputi: aspek kepercayaan, desain pekerjaan, pengendalian, iklim kepemimpinan, komunikasi dan interaksi, perumusan tujuan, dan penetapan kebijakan serta pengambilan keputusan. Begitupun sebaliknya iklim sekolah yang negatif menampakkan diri dalam bentuk-bentuk pergaulan yang kurang

sehat, kontradiktif, masa bodoh. Dengan kata lain iklim organisasi negatif menurunkan produktivitas kinerja guru.

Fenomena yang banyak terjadi di beberapa Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang. Berbagai upaya pembaharuan pendidikan telah banyak dilakukan dengan perbaikan sarana dan prasarana, peraturan, kurikulum dan pelatihan/penataran senantiasa dilaksanakan, tapi belum memprioritaskan guru terutama dari aspek kesejahteraannya. Manajemen SDM guru mencakup pengelolaan dan pembinaan belum memberikan kenyamanan bagi guru dan selalu menimbulkan berbagai kendala dan masalah yang senantiasa dirasakan oleh guru. Tidak kalah sedihnya, guru masih selalu menjadi sasaran sebagai sumber kegagalan dan manakala tercapai keberhasilan, guru terlupakan kontribusinya sebagai salah satu unsur pendidikan sehingga guru tidak mungkin dapat diwujudkan kinerjanya dengan optimal tanpa dukungan dari pihak lain. Pada saat ini guru lebih banyak dituntut untuk mewujudkan kinerja idealnya, sementara hal-hal yang menjadi hak guru belum sepenuhnya diterima. Sudah tentu guru sangat mengidamkan agar faktor-faktor iklim organisasi sekolah seperti kesejahteraan, sarana dan prasarana yang memadai, komunikasi dan interaksi, ikut serta dalam penetapan kebijakan serta pengambilan keputusan dan aspek kepercayaan dalam pengembangan dan peningkatan diri, dapat terwujud sehingga mampu menunjukkan kinerjanya yang optimal.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis peroleh, terdapat guru di beberapa Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang yang sering menunjukkan kinerja yang kurang optimal, misalnya: datang terlambat pada jam yang

sudah ditentukan di sekolah, jam kerja digunakan untuk istirahat atau melakukan kegiatan di luar pelaksanaan tugasnya. Peneliti berasumsi keadaan ini dipengaruhi oleh iklim organisasi yang kurang kondusif . Hal tersebut disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung atau sarana dan prasarana yang dibutuhkan kurang memadai. Keadaan ini mempengaruhi kinerja para guru maupun pegawai sekolah tersebut.

Jika fenomena-fenomena tersebut di atas tidak diatasi dapat berimplikasi pada kegiatan mengelola proses belajar mengajar di kelas. Di mana masih ada sebagian guru belum mampu melaksanakan tugasnya secara optimal. Di dalam pelaksanaan tugasnya di lapangan guru memiliki kelemahan yang bisa menghambat kemajuan kualitas pendidikan, yaitu: rendahnya kesadaran dalam melaksanakan tugas, rendahnya disiplin secara menyeluruh, rendahnya kualitas pelaksanaan tugas proses belajar mengajar.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang menitik beratkan pada “Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran iklim organisasi sekolah di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang?

2. Bagaimanakah tingkat kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang?
3. Apakah ada pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran iklim organisasi SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis :

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk memberikan sumbangan pemikiran yang dapat memperkaya teori dan kepustakaan terhadap pengembangan ilmu administrasi pendidikan khususnya yang berkaitan dengan iklim organisasi dan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

- a. Sekolah dalam upaya meningkatkan produktivitas kinerja guru dengan menciptakan iklim organisasi yang kondusif.
- b. Kepala Sekolah dalam upaya meningkatkan produktifitas kinerja guru dengan menciptakan iklim organisasi yang positif.
- c. Guru dalam upaya meningkatkan kinerjanya melalui penciptaan iklim organisasi yang kondusif.

BAB II

TINAJAUAN PUSTAKA, KERANGKA FIKIR DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Iklim Organisasi

Bila kita membahas konsep iklim organisasi, kita sebenarnya sedang berbicara mengenai sifat-sifat atau ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi, yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan yang dianggap mempengaruhi perilaku kemudian (Steers, 1985).

Sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan formal merupakan wadah untuk bekerja sama dalam upaya melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan aktifitas pendidikan. Wahab (2008:2) mengemukakan “Organisasi adalah sebuah proses yang terstruktur dalam mana individu berinteraksi satu dengan lainnya untuk berbagai tujuan”.

Gibson dalam Wahab (2008:3) “organisasi adalah unit yang dikoordinasikan dan berisi paling tidak dua orang atau lebih yang fungsinya adalah untuk mencapai tujuan bersama atau seperangkat tujuan bersama”. Organisasi didirikan oleh individu-individu yang mempunyai tujuan yang sama yang hanya dapat dicapai melalui wadah yang dibentuk bersama.

Gulick dalam Atmodiwirio (2000:101) mengatakan bahwa:

Organisasi adalah alat saling hubungan satuan-satuan kerja yang memberikan mereka kepada orang-orang yang ditempatkan dalam struktur wewenang, sehingga pekerjaan dapat dikoordinasikan oleh perintah para atasan kepada para bawahan yang menjangkau dari puncak sampai ke bawah dalam keseluruhan badan usaha.

Organisasi dapat diartikan sebagai suatu pengaturan orang-orang secara sengaja untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Karakteristik organisasi menurut (Budiyono, 2004:4-5) :

1. Bahwa masing-masing organisasi memiliki tujuan-tujuan tertentu.
2. Masing-masing organisasi memiliki orang-orang.
3. Organisasi perlu mengembangkan suatu struktur agar anggota dapat melaksanakan pekerjaannya dengan mudah.
4. Memiliki sistem dan prosedur.

Hal ini terjalin dengan erat hubungannya antara pimpinan dengan bawahan dapat terjalin erat dalam lembaga organisasi, dan mereka membawa kebiasaan yang baik, serta mempunyai simbol-simbol tertentu yang di dalamnya diatur oleh norma-norma hukum.

Blanchard dalam Fitriyani (2004:14) mengatakan bahwa “ semua aktifitas yang dilakukan oleh manusia dapat berjalan dengan baik jika situasi dan kondisinya mendukung, serta memungkinkan aktivitas itu terlaksana”. Berdasarkan ungkapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja atau iklim kerja pada suatu organisasi harus diciptakan sedemikian rupa sehingga pekerja merasa nyaman dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Selanjutnya Steers (1985:121) mengatakan bahwa “iklim sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya”.

Iklm organisasi yang kondusif akan mendorong pekerja untuk lebih berprestasi secara optimal sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Muhammad (2009:84) mengatakan bahwa “iklim adalah suatu pengganti yang lebih bersifat empiris bagi istilah kultur. Sedangkan kultur adalah samar-samar dan harus ditempatkan pada konsep yang lebih luas dari iklim”. Masing-masing organisasi memiliki budaya, tradisi dan metode tindakannya sendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklimnya.

Murni (2009:231) mengatakan bahwa “Iklim pada awalnya dipahami sebagai konsep utama untuk mengekspresikan kualitas yang kuat pada kehidupan organisasi”. Kita tidak dapat melihat atau menyentuh iklim, tetapi ada, seperti udara dalam ruangan, ia mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Pada gilirannya, iklim dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Davis & Newstrom (1985:21) mengatakan bahwa “iklim adalah konsep sistem yang dinamis”. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya sehingga dalam tingkat tertentu polanya dapat langgeng.

Saondi & Suherman (2010: 45) mengatakan bahwa:

Iklm sebagai pengaruh subjektif yang dapat dirasakan dari sistem formal, gaya informasi pemimpin dan faktor-faktor lingkungan penting lainnya yang menyangkut sikap/keyakinan dan kemampuan memotivasi orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut.

Iklm dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja. Iklm mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan.

Slocum dalam Muhammad (2009:83) mengatakan bahwa:

Iklm organisasi adalah suatu set atribut organisasi dan subsistemnya yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi, yang mungkin disebabkan oleh cara-cara organisasi atau subsistem, terhadap anggota dan lingkungannya.

Iklm organisasi dapat dipelajari dengan mengobservasi jumlah otonomi secara individual, kebebasan yang dialami individu, tingkat dan kejelasan struktur dan pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang yang terlibat dalam organisasi tersebut serta kehangatan yang diberikan kepada para pekerja.

Menurut Murni (2009:231) “iklim organisasional didefinisikan sebagai karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lain dan bahwa hal itu mempengaruhi perilaku orang dalam organisasi”.

Hoy & Miskel (1978:225) mengatakan bahwa:

Organizational climate is a broad term that refers to teachers perceptions of the general work environment of the school; it is influenced by the formal organization, informal organization, personalities of participants , and organizational leadership.

(Iklm organisasi adalah sebuah istilah luas yang mengacu pada persepsi guru dari lingkungan kerja umum dari sekolah; hal ini dipengaruhi oleh organisasi formal, organisasi informal, kepribadian peserta, dan kepemimpinan organisasi).

Iklm organisasi dapat memberikan rasa menyenangkan dan dapat pula tidak menyenangkan, oleh karena itu iklim organisasi harus dibangun melalui kegiatan

yang mempunyai akibat atau berdampak bagi organisasi. Iklim organisasi yang berkualitas menurut Croft dalam Sagala (2009:129) yaitu dengan ditandai “adanya suasana penuh semangat dan adanya daya hidup, memberikan kepuasan kepada anggota organisasi”.

Sagala (2009:129) mengatakan bahwa :

Iklim organisasi (Organizational climate) adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan.

Tagiuri dalam Muhammad (2009:82) mengatakan bahwa:

Iklim organisasi adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan.

Iklim organisasi suatu terminologi yang luas mengacu pada persepsi anggota organisasi terhadap lingkungan kerjanya secara umum. Hal ini dipengaruhi oleh organisasi formal, organisasi informal, kepribadian partisipan, dan kepemimpinan organisasi. Pengaruh interaksi iklim organisasi berhubungan secara simultan dengan terstruktur serta melalui proses-proses interaksi. Pengelompokan ciri-ciri internal yang ingin dicapai oleh organisasi dari pengaruh-pengaruh lain terhadap tingkah laku anggota merupakan suatu iklim organisasi.

Andrews dalam Sagala (2009:130) mendefinisikan bahwa “iklim organisasi adalah suatu kualitas internal dari sebuah organisasi yang dapat menentukan kualitas

kerja sama, pengembangan organisasi, besarnya dedikasi dan komitmen terhadap tujuan organisasi”.

Iklm organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku. Perilaku masing-masing iklim dapat di sketsakan, untuk menggambarkan iklim organisasi pada dua ekstrimitas yaitu iklim terbuka dan iklim tertutup. Sagala (2009:131) “iklim terbuka adalah keyakinan yang memiliki derajat kepercayaan dan semangat (thrust and spirit) yang tinggi dan rendahnya perlawanan”. Dalam melaksanakan tugas organisasi dan kepuasan sosial, secara terbuka tidak memberikan kesempatan eksklusif. Tetapi timbul secara bebas, yaitu adanya kreativitas dan inovasi dari masing-masing anggota untuk menghasilkan yang terbaik.

Lebih lanjut, Sagala (2009:131) mengatakan bahwa:

Arah dan semangat iklim tertutup adalah rendah sedangkan disengagement tinggi, pemimpin dan anggota organisasi memiliki gerakan yang sempit menekankan pada hal-hal yang rutin, berkuat pada hal-hal yang sepele, sibuk pada hal-hal yang tidak penting dan tidak menunjukkan sedikitpun suatu kepuasan.

Ketidak mampuan pemimpin dalam menciptakan iklim tertutup ini memperhatikan dinamika personal dengan memberi contoh, taktik membimbing yang salah, dan sedikit sekali keiklasan, sehingga menghasilkan anggota organisasi yang frustrasi dan apatis.

Mashall Poole dalam Saondi & Suherman (2010:21-22), menggambarkan bahwa iklim organisasi sekolah merupakan hasil kesepakatan-kesepakatan, yaitu:

- a. Iklim organisasi berkaitan dengan kepemilikan yang merupakan ciri keseluruhan organisasi termasuk sumbu intinya.
- b. Iklim organisasi merupakan gambaran keadaan suatu unit organisasi dari para penilainya.
- c. Iklim organisasi berasal dari praktik-praktik rutin organisasi yang penting bagi organisasinya dan anggotanya.
- d. Iklim organisasi mempengaruhi perilaku dan sikap anggota organisasi.

Davis & Newstrom (1985:21) berpendapat bahwa “iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka”. Dengan demikian bahwa iklim organisasi menjelaskan bagaimana bentuk-bentuk hubungan antar personal diantara para anggotanya, dan seberapa baik organisasi tersebut secara efektif dapat beradaptasi terhadap lingkungan dengan kondisi aktual potensialnya.

Pugh dalam Muhammad (1976:82) mendefinisikan “iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial”. Iklim organisasi pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja dari setiap orang yang ada dalam organisasi.

Rivai & Murni (2009:231) mengatakan bahwa:

Iklim sekolah adalah syarat luas yang meluas yang merujuk pada persepsi guru kepada lingkungan kerja utama sekolah; organisasi formal; organisasi informal; kepribadian peserta; dan kepemimpinan organisasional yang mempengaruhi.

Jadi iklim organisasi adalah persepsi individu seperti guru, murid, orang tua siswa di sekolah terhadap berbagai macam aspek lingkungan yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap

suatu sistem dalam organisasi, kualitas internal yang menentukan kualitas kerjasama dan sistem keyakinan sebagai kualitas masukan yang relatif dalam organisasi. Hal ini, merupakan pengalaman atau yang dialami anggota organisasi mempengaruhi tingkah laku diantara mereka dan menjadi dasar persepsi mereka secara keseluruhan dalam suatu organisasi.

a. Dimensi Iklim Organisasi

Bila kita membahas iklim organisasi, kita berbicara mengenai sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja, dan timbul terutama karena kegiatan organisasi serta dianggap mempengaruhi perilaku kemudian.

Steers (1985:122) menjelaskan bahwa terdapat beberapa dimensi dari iklim organisasi yaitu:

- a. Struktur tugas. Tingkat perincian metode yang dipakai untuk melaksanakan tugas oleh organisasi.
- b. Hubungan imbalan/hukuman. Tingkat batas pemberian imbalan tambahan seperti promosi dan kenaikan gaji didasarkan pada prestasi dan jasa dan bukan pada pertimbangan-pertimbangan lain seperti senioritas, favoritisme dan seterusnya.
- c. Sentralisasi keputusan. Batas keputusan-keputusan penting dipusatkan pada manajemen atas.
- d. Tekanan pada prestasi. Keinginan pihak pekerja organisasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memberikan sumbangannya bagi sasaran karya organisasi.
- e. Tekanan pada latihan dan pengembangan. Tingkat batas organisasi berusaha meningkatkan prestasi individu melalui kegiatan latihan dan pengembangan yang tepat.
- f. Keamanan versus resiko. Tingkat batas tekanan dalam organisasi menimbulkan perasaan kurang aman dan kecemasan pada para anggotanya.
- g. Status dan semangat. Perasaan umum di antara para individu bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang lain.

- h. Pengakuan dan umpan-balik. Tingkat batas seorang individu mengetahui apa pendapat atasannya dan manajemen mengenai pekerjaannya serta tingkat batas dukungan mereka atas dirinya.
- i. Kompetensi dan keluwesan organisasi secara umum. Tingkat batas organisasi mengetahui apa tujuannya dan mengerjanya secara luwes dan kreatif. Termasuk juga batas organisasi mengantisipasi masalah, mengembangkan model baru, dan mengembangkan keterampilan baru pada pekerja sebelum masalahnya menjadi gawat.

Sagala (2009:130) mengatakan bahwa:

Dimensi iklim organisasi menunjukkan adanya rasa tanggungjawab, standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan, *reward* yang diperoleh sebagai pengakuan terhadap prestasi, saling mendukung dalam melaksanakan pekerjaan, dan semangat yang kuat dalam tim kerja.

Untuk memperoleh suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam sebuah organisasi diperlukan suatu iklim organisasi yang mampu menciptakan adanya rasa tanggungjawab serta saling mendukung dan membentuk kerja sama tim yang kuat dalam bekerja.

Dalam suatu iklim organisasi sekolah pada hakikatnya tidak berbeda dengan lingkungan kerja yang senantiasa dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari faktor luar seperti masyarakat di sekitar sekolah dan faktor dari dalam seperti saling membantu antar personil serta menjunjung tinggi rasa kekeluargaan dan kebersamaan personil.

Selanjutnya Litwin dan Stringers dalam Muhammad (2009:83) memberikan dimensi iklim organisasi sebagai berikut:

1. Rasa tanggung jawab.
2. Standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan.
3. Ganjaran atau reward.
4. Rasa persaudaraan.

5. Semangat tim.

Terciptanya iklim positif di sekolah dapat terjadi bila terjalin hubungan yang baik dan harmonis antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan pegawai tata usaha, dan peserta didik.

Menurut Owens dalam Saondi & Suherman (2010:46) faktor-faktor penentu iklim organisasi sekolah terdiri dari:

- a. Ekologi, yaitu lingkungan fisik seperti gedung, bangku, kursi, alat elektronik, dan lain-lain,
- b. Milieu, yakni hubungan sosial,
- c. Sistem sosial, yakni ketatausahaan, pengorganisasian, pengambilan keputusan dan pola komunikasi,
- d. Budaya, yakni nilai-nilai, kepercayaan, norma dan cara berfikir orang-orang dalam organisasi.

Penilaian terhadap iklim organisasi sekolah akan dilakukan melalui persepsi guru terhadap apa yang dilihat, dirasakan dan dipikirkan pada lingkungan kerjanya. Selanjutnya, Suherman (2011) mengatakan bahwa pengukuran iklim organisasi sekolah akan dilakukan melalui beberapa indikator yang terkait dan mempengaruhi pembelajaran di sekolah, meliputi: (a) kondisi fisik pekerjaan, yang meliputi aspek sarana dan prasarana dalam hal ini adalah seluruh peralatan, perlengkapan, bahan dan modal yang digunakan dalam bekerja termasuk ruang/gedung tempat kerja, dan kesejaterahan, (b) kondisi sosial pekerjaan meliputi aspek kepercayaan, desain pekerjaan, pengendalian, iklim kepemimpinan, komunikasi dan interaksi, perumusan tujuan, dan penetapan kebijakan serta pengambilan keputusan. (Online),(<http://adesuherman.blogspot.com/2011/06/pengaruh-iklim-organisasi-sekolah-dan.html>,diakses 28 Januari 2012).

Sedangkan menurut Steers dalam Saondi & Suherman (2010:46) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja sama di sekolah adalah:

- a. Struktur tugas,
- b. Imbalan dan hukuman yang diberikan,
- c. Sentralisasi keputusan,
- d. Tekanan pada prestasi,
- e. Tekanan pada latihan dan pengembangan,
- f. Keamanan dan resiko pelaksanaan tugas,
- g. Keterbukaan dan ketertutupan individu,
- h. Status organisasi,
- i. Pengakuan dan umpan balik,
- j. Kompetensi dan fleksibilitas dalam hubungan pencapaian tujuan organisasi secara fleksibel dan kreatif.

Berdasarkan beberapa ungkapan dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi tolak ukur dalam iklim organisasi sekolah yang dapat mempengaruhi pembelajaran di sekolah terdiri atas dua yakni:

- a. Kondisi fisik pekerjaan yang meliputi: aspek sarana dan prasarana dan kesejahteraan.
- b. Kondisi social pekerjaan yang meliputi: aspek kepercayaan, desain pekerjaan, pengendalian, iklim kepemimpinan, komunikasi dan interaksi, perumusan tujuan, dan penetapan kebijakan serta pengambilan keputusan.

2. Kinerja Guru

Menurut Supriyadi dalam Saondi & Suherman (2010) guru sebagai suatu profesi di Indonesia baru dalam taraf sedang tumbuh yang tingkat kematangannya belum sampai pada yang telah dicapai oleh profesi-profesi lainnya sehingga guru dikatakan sebagai profesi yang setengah-setengah atau semi professional.

Saondi & Suherman (2010:3) mengatakan bahwa:

Guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik, sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi guru.

Menurut Arismunandar (2006:101) mengatakan bahwa “guru merupakan pihak terdepan yang secara langsung menentukan dalam proses pembelajaran di kelas yang pada gilirannya mempengaruhi hasil pendidikan”. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa, guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan tokoh identifikasi diri.

Gunawan dalam Saondi & Suherman (2010:3) mengemukakan bahwa:

Guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subyek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik.

Rusdi (2011:24) mengatakan bahwa “kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam organisasi sesuai tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam mencapai suatu tujuan”.

Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan.

Menurut Sulistyorini dalam Saondi & suherman (2010:20) mengatakan bahwa “kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan”.

Jika individu itu beranggapan bahwa pekerjaan yang dilakukan itu sangat bermakna bagi dirinya, dan didukung oleh lingkungan kondusif, maka dengan sendirinya semangat kerja individu akan meningkat.

Usman (2009:488) mengatakan bahwa “kinerja merupakan hasil karya nyata dari seseorang atau perusahaan yang dapat dilihat, dihitung jumlahnya, dan dapat dicatat waktu perolehannya”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007:67) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pimpinannya”.

Sebagaimana yang dikemukakan Darwis (1991:15) bahwa:

Kinerja merupakan falsafah mengenai kerja manusia yang baik dan menghasilkan etika kerja manusia, yang menghargai kerja menuju hasil kerja untuk kepuasan batin yang tidak ternilai dengan materi.

Selanjutnya Buchari dalam Fattah (2001:14) mengemukakan bahwa “kinerja dipengaruhi oleh variabel sikap, pandangan, cara-cara, kebiasaan-kebiasaan kerja yang ada pada seseorang”. Kinerja manyangkut watak dan nilai dari individu yang digunakan dalam pekerjaan yang dilakukannya.

Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif

sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Pasolong (2007:175) berpendapat bahwa “kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi”.

Menurut Saondi & Suherman (2010:21) berpendapat bahwa “kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya”. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. “Semakin baik kinerja guru di kelas semakin baik hasil pendidikan”. (Arismunandar, 2006:101).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah hasil yang dicapai atau ditunjukkan oleh personil atau pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi menurut kriteria atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan mengetahui kinerja pegawai dalam suatu organisasi, maka akan diketahui tingkat keberhasilan organisasi pegawai yang produktivitas atau kinerja pada masa yang akan datang.

a. Dimensi dan Indikator Kinerja Guru

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya.

Saondi & Suherman (2010:23) mengatakan bahwa:

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.

Penempatan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas yang tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka.

Indikator kinerja guru menurut Saondi & Suherman (2010:23) antara lain:

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa.
- c. Penguasaan metode dan strategi mengajar.
- d. Pemberian tugas-tugas kepada siswa.
- e. Kemampuan mengelola kelas.
- f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Berkaitan dengan tugas guru dalam mengajar, maka kualitas guru dapat dilihat dari kuantitas dan kualitasnya dalam mengajar. Rusdi (2011:24) mengatakan bahwa “indikator kinerja guru dapat dilihat pada (1), Perencanaan meliputi, persiapan dan menyusun rencana pelajaran, (2) pelaksanaan meliputi, apersepsi, penyajian, dan penutup, (3) evaluasi meliputi, perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan”.

1) Rencana Pengajaran

Merencanakan pengajaran menurut Rusdi (2011:28) adalah “suatu aktifitas merumuskan sesuatu terlebih dahulu sebelum kegiatan belajar mengajar dilaksanakan”. Rencana pengajaran dapat terwujud melalui kalender pendidikan, program kerja tahunan, program kerja caturwulan, program kerja bulanan, program kerja mingguan dan jadwal pelajaran.

Semua program tersebut menurut Sanusi dalam Gau (2005:33) meliputi indikator: perencanaan pengorganisasian bahan pengajaran, pengelolaan kegiatan

belajar mengajar, pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber pengajaran dan penilaian prestasi. Rencana pembelajaran adalah merupakan antisipasi yang baik dari guru tentang apa yang terjadi di kelas sebelum adanya penyimpangan-penyimpangan. Menurut Hamid (2005:62) mengatakan bahwa “indikator dari perencanaan pengajaran meliputi: menyusun program pengajaran, pengembangan materi, penentuan metode dan media pengajaran, perencanaan alat evaluasi”

Rencana pembelajaran hanya memuat garis-garis pokok saja, bukan merupakan dokumen lengkap dan siap diterbitkan tetapi merupakan iktisar yang disusun untuk pedoman kerja bagi guru.

Menurut Usman dalam Gau (2000:34) “komponen utama perencanaan pengajaran meliputi: tujuan pembelajaran khusus, materi pelajaran, kegiatan pembelajaran dan alat penilaian proses”.

Selain itu, Ibrahim dalam Rusdi (2011: 29) merumuskan bahwa unsur-unsur yang termasuk dalam perencanaan pembelajaran adalah:

Tujuan yang ingin dicapai, pokok-pokok materi yang akan disajikan, kegiatan-kegiatan pembelajaran yang akan dilaksanakan, media/alat pengajaran yang akan digunakan, sumber bahan yang akan disajikan acuan/rujukan, dan cara evaluasi yang akan ditempuh.

Perencanaan program belajar mengajar guru merupakan suatu perkiraan/proyeksi guru mengenai kegiatan yang akan dilakukan baik oleh guru maupun oleh siswa. Dalam kegiatan tersebut harus jelas ke mana anak didik mau dibawa (dituju), apa yang harus dipelajari, bagaimana anak didik mempelajarinya dan bagaimana kita mengetahui bahwa anak didik telah mencapai tujuan tersebut.

2) Pelaksanaan Pengajaran

Kegiatan mengajar diartikan sebagai segenap aktivitas kompleks yang dilakukan guru dalam mengorganisasi atau mengatur lingkungan sabaik-baiknya dan menghubungkan dengan anak sehingga terjadi proses belajar. (Gau, 2005). Proses dan keberhasilan belajar siswa turut ditentukan oleh peran yang dibawakan guru selama interaksi proses belajar mengajar berlangsung. Guru menentukan apakah proses belajar mengajar itu berpusat pada guru dengan mengutamakan penggunaan metode pengajaran. Oleh karena itu keberhasilan belajar siswa sebagai salah satu indikator efektivitas mengajar dipengaruhi oleh perilaku mengajar guru dengan mewujudkan peranan itu secara nyata.

Proses belajar mengajar pada hakekatnya merupakan interaksi antara guru dengan siswa. Keterpaduan antar proses belajar siswa dengan proses mengajar guru akan terjadi dengan cara pengaturan dan perencanaan yang seksama terutama dalam menentukan komponen-komponen yang harus ada dan terlihat dalam proses pengajaran tersebut.

Secara terinci indikator-indikator yang terkait dengan komponen prosedur mengajar menurut Sanusi dalam Gau (1992:38) yakni:

- (1) metode, media dan latihan yang sesuai dengan tujuan pengajaran,
- (2) komunikasi dengan siswa,
- (3) mendorong dan mengalakkan keterlibatan siswa dalam pengajaran,
- (5) pengorganisasian ruang, waktu dan perlengkapan pengajaran.

3) Evaluasi Pengajaran

Rusdi (2011:35) “evaluasi pengajaran adalah suatu komponen dalam sistem pengajaran, sedangkan sistem pengajaran itu sendiri implementasi dari kurikulum, sebagai upaya untuk menciptakan belajar di kelas”. Segala sesuatu yang terencana harus di evaluasi agar dapat di ketahui apakah sudah direncanakan telah sesuai dengan realisasinya serta tujuan yang ingin dicapai dan apakah siswa telah dapat mencapai standar kompetensi yang di tetapkan. Selain itu, guru juga dapat mengetahui apakah metode ajarannya telah tepat sasaran. Dalam melakukan kegiatan evaluasi, seorang guru harus memperhatikan tujuan pembelajaran yang telah di tetapkan. Selain itu, guru juga harus memperhatikan soal-soal evaluasi yang di gunakan. Soal-soal yang telah dibuat hendaknya dapat mengukur kemampuan siswa.

Fungsi utama evaluasi di kelas untuk menentukan hasil-hasil urutan pengajaran. Hasil yang dicapai langsung bertalian dengan tujuan-tujuan yang menjadi target. Selain itu, evaluasi juga berfungsi nilai unsur-unsur yang relevan ada urutan perencanaan dan pelaksanaan pengajaran. Evaluasi dimaksudkan untuk mengamati hasil belajar siswa dan berupaya menentukan bagaimana menciptakan kesempatan belajar. Sekaligus untuk mengamati bagaimana peran guru, strategi pengajaran khususnya materi kurikulum dan prinsip-prinsip belajar diterapkan dalam pembelajaran.

Evaluasi bisa berarti assessment (penilaian) atau serangkaian kegiatan yang dirancang untuk mengukur prestasi belajar siswa sebagai hasil dari suatu instruksional.

Hamalik Dalam Rusdi (2011:35) mengatakan bahwa: “Evaluasi berarti pengukuran yaitu pengukuran yang berkenaan dengan pengumpulan data deskriptif tentang produk siswa dan/atau tingkah laku siswa, dan hubungannya dengan standard prestasi atau norma”.

Evaluasi hasil belajar dalam peristiwa pendidikan merupakan usaha yang disengaja untuk memungkinkan siswa mengalami perkembangan melalui proses pembelajaran. Evaluasi sama dengan penilaian merupakan proses, cara pembuatan nilai, atau pemberian nilai. Evaluasi merujuk pada teknik-teknik pengukuran, baik dalam rangka assesment siswa maupun terhadap proses instruksional menyeluruh yang meliputi urutan instruksional (perencanaan, penyampaian tindakan) dan perubahan tingkah laku siswa yang dapat diamati baik aspek kognitif, aspek afektif dan aspek psikomotorik.

Subroto dalam Musarofah (2008:9) mengatakan bahwa guru harus mempunyai kemampuan untuk mengevaluasi yang mencakup:

- a. Melaksanakan tes
- b. Mengelola hasil penilaian
- c. Melaporkan hasil penelitian
- d. Melaksanakan program remedial/perbaikan pengajaran. (Online), (<http://idb4.wikispaces.com/file/view/fz4015-KINERJA+GURU.pdf>, diakses 28 Januari 2012)

Evaluasi pada dasarnya adalah pengungkapan dan pengukuran hasil belajar yang merupakan proses penyusunan deskripsi siswa, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Slamento dalam rusdi (2011:36) mengatakan bahwa tujuan evaluasi diarahkan kepada keputusan-keputusan yang menyangkut:

1. Pengajaran,
2. Hasil belajar
3. Diagnosa dan usaha perbaikan
4. Penetapan
5. Seleksi
6. Bimbingan dan penyuluhan
7. Kurikulum
8. Penilaian kelembagaan

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP).

PAN adalah cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian dimasukkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Siswa yang paling besar skor yang didapat di kelasnya, adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelasnya. Sedangkan PAP adalah cara penilaian, dimana nilai yang diperoleh siswa tergantung pada seberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal-soal tes yang dapat dikuasai siswa. Nilai tertinggi adalah nilai sebenarnya berdasarkan jumlah soal tes yang dijawab dengan benar oleh siswa. Dalam PAP ada *passing grade* atau batas lulus, apakah siswa dapat dikatakan lulus atau tidak berdasarkan batas lulus yang telah ditetapkan. Pendekatan PAN dan PAP dapat dijadikan acuan untuk memberikan penilaian dan

memperbaiki sistem pembelajaran. Hal lain yang harus diperhatikan guru adalah pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Menurut Dharma (2008:26) ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam penggunaan hasil belajar, yaitu:

1. Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran yang tidak dipahami oleh sebagian kecil siswa, guru tidak perlu memperbaiki program pembelajaran, melainkan cukup memberikan kegiatan remedial bagi siswa-siswa yang bersangkutan.
2. Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran tidak dipahami oleh sebagian besar siswa, maka diperlukan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami. (Online),(<http://www.scribd.com/doc/35645334/8/A-Indikator-Kinerja-Guru>., diakses 28 Januari 2012)

Mengacu pada kedua hal tersebut, maka frekuensi kegiatan pengembangan pembelajaran dapat dijadikan indikasi kemampuan guru dalam pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Kegiatan-kegiatan tersebut meliputi:

- a. Kegiatan remedial, yaitu penambahan jam pelajaran, mengadakan tes, dan menyediakan waktu khusus untuk bimbingan siswa.
- b. Kegiatan perbaikan program pembelajaran, baik dalam program semesteran maupun program satuan pelajaran atau rencana pelaksanaan pembelajaran, yaitu menyangkut perbaikan berbagai aspek yang perlu diganti atau disempurnakan.

Dalam melaksanakan evaluasi tentu mengarah pada pencapaian tujuan. Tujuan yang akan tercapai tentu berkaitan dengan jenis evaluasi yang dimaksud dapat berupa:

1. Pre-test dan post test yaitu untuk mengetahui perbedaan pengetahuan siswa sebelum dan sesudah proses belajar mengajar berlangsung.

2. Evaluasi diagnostik yaitu diagnosa dimana kelebihan dan kelemahan siswa belajar serta mengatasi kesulitan-kesulitan belajar siswa.
3. Evaluasi formatif yaitu penilaian yang dilaksanakan setiap selesai suatu unit pelajaran tertentu., bermanfaat untuk memperbaiki proses belajar mengajar.
4. Evaluasi sumatif yaitu penilaian yang dilaksanakan pada setiap akhir pengajaran suatu program atau sejumlah unit pelajaran tertentu seperti semester, bermanfaat untuk menentukan angka-angka kemajuan hasil belajar siswa.
5. Evaluasi akhir satuan pelajaran yaitu untuk mengetahui tingkat keberhasilan siswa dalam pencapaian tujuan pembelajaran yang telah ditentukan sebelumnya.
6. Evaluasi belajar tahap akhir yaitu untuk menentukan kemajuan belajar masing-masing siswa dalam hasil ini menjadi laporan pada orang tua dan untuk menentukan naik kelas atau tidak lulusnya siwa.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Saondi & Suherman (2010) antara lain:

1) Kepribadian dan Dedikasi

Saondi & Suherman (2010:24) mengatakan bahwa “kepribadian sebenarnya adalah suatu masalah abstrak yang hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan”. Kepribadian

adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik, artinya sikap dan perbuatan seseorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang itu, dengan kata lain baik tidaknya citra seseorang ditentukan oleh kepribadiannya.

2) Pengembangan Profesi

Menurut Pidarta dalam Saondi & Suherman (2010:26) mengatakan bahwa “profesi ialah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan lain”.

Profesi atau pekerjaan yang dimiliki itu harus diterapkan pada masyarakat untuk kepentingan masyarakat umum, bukan untuk kepentingan individual, kelompok atau golongan tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaan harus memenuhi norma-norma yang telah diatur dalam organisasi tersebut.

Lebih lanjut, Pidarta dalam Saondi & Suherman (2010:26) mengemukakan ciri-ciri profesi sebagai berikut:

- a. Pilihan jabatan itu didasari oleh motivasi yang kuat dan merupakan panggilan hidup orang bersangkutan,
- b. Telah memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan khusus yang bersifat dinamis dan berkembang terus,
- c. Ilmu pengetahuan dan keterampilan khusus tersebut di atas diperoleh melalui studi dalam jangka waktu lama di perguruan tinggi,
- d. Punya otonomi dalam bertindak ketika melayani klien,
- e. Mengabdikan kepada masyarakat atau berorientasi kepada layanan sosial, bukan untuk mendapatkan keuntungan finansial,
- f. Tidak mengadvertensikan keahliannya untuk mendapatkan klien,
- g. Menjadi anggota profesi.

Saondi & Suherman (2010:27) mengatakan bahwa “pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan

beratnya tuntutan terhadap profesi guru”. Pengembangan profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya.

3) Kemampuan Mengajar

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Cooper dalam Saondi & Suherman (2010:31) mengemukakan bahwa “guru harus memiliki kemampuan mengajarkan, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, dan mengevaluasi hasil belajar”.

Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan penguasaan guru atas kompetensinya. Imron dalam Saondi & Suherman (2010:32) mengemukakan kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh guru, yaitu:

- a. Menguasai bahan,
- b. Menguasai landasan pendidikan,
- c. Menyusun program pengajaran,
- d. Melaksanakan program pengajaran,
- e. Menilai proses dan hasil belajar,
- f. Menyelenggarakan proses bimbingan dan penyuluhan,
- g. Menyelenggarakan administrasi sekolah,
- h. Mengembangkan kepribadian,
- i. Berinteraksi dengan sejawat dan masyarakat,
- j. Menyelenggarakan penelitian sadarhana untuk kepentingan mengajar.

Kemampuan mengajar guru yang sesuai dengan tuntutan standar tugas yang diemban memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai, seperti perubahan hasil akademik siswa, sikap siswa, keterampilan siswa, dan perubahan pola kerja guru yang makin meningkat. Sebaliknya jika kemampuan mengajar yang dimiliki guru

sangat sedikit akan berakibat bukan saja menurunkan prestasi belajar siswa tetapi juga menurunkan tingkat kinerja guru itu sendiri.

4) Komunikasi

Saondi & Suherman (2010:33) mengatakan bahwa:

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat kerja, di pasar, dalam masyarakat atau di mana saja manusia berada.

Pentingnya komunikasi bagi organisasi tidak dapat dipungkiri, adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya. Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi, oleh karena itu para pemimpin organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka

5) Hubungan dengan Masyarakat

Saondi & Suherman (2010) mengatakan bahwa hubungan sekolah dengan masyarakat adalah suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat untuk meningkatkan pengertian masyarakat tentang kebutuhan serta kegiatan pendidikan serta mendorong minat dan kerja sama untuk masyarakat dalam meningkatkan dan pengembangan sekolah.

Hal ini dipertegas Mulyasa dalam Saondi & Suherman (2010:36) mengatakan bahwa “tujuan hubungan sekolah dengan masyarakat dapat ditinjau dari dua dimensi, yaitu kepentingan sekolah dan kebutuhan masyarakat”.

Tujuan hubungan masyarakat berdasarkan dimensi kepentingan sekolah, antara lain:

- a. Memelihara kelangsungan hidup sekolah
- b. Meningkatkan mutu pendidikan di sekolah
- c. Memperlancar kegiatan belajar mengajar
- d. Memperoleh bantuan dan dukungan dari masyarakat dalam rangka pengembangan dan pelaksanaan program-program sekolah.

Tujuan hubungan berdasarkan kebutuhan masyarakat, antara lain:

- a. Memajukan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat,
- b. Memperoleh kemajuan sekolah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi masyarakat,
- c. Menjamin relevansi program sekolah dengan kebutuhan dan perkembangan masyarakat, dan
- d. Memperoleh kembali anggota-anggota masyarakat yang terampil dan makin meningkatkan kemampuannya.

Manfaat hubungan dengan masyarakat sangat besar bagi peningkatan kinerja guru melalui peningkatan aktivitas-aktivitas bersama, komunikasi yang kontinu dan proses saling memberi dan saling menerima serta membuat introspeksi sekolah dan guru menjadi kuat dan kontinu.

6) Kedisiplinan

Saondi & Suherman (2010: 40) mengatakan bahwa:

Disiplin adalah ketaatan dan ketepatan pada suatu aturan yang dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan pihak lain atau suatu keadaan di mana sesuatu itu berada dalam tertib, teratur dan semestinya tiada suatu pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing siswa. Menurut Nainggolan dalam Saondi & Suherman (2010: 42) “bahwa upaya-upaya untuk menegakkan disiplin, antara lain: (a) Memajukan tindakan positif, (b) Pencegahan dan penguasaan diri, (c) Memelihara tata tertib”. Kedisiplinan yang baik ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga akan memperlancar pekerjaan guru dan memberikan perubahan dalam kinerja guru ke arah yang lebih baik dan dapat dipertanggungjawabkan.

7) Kesejahteraan

Profesionalitas guru tidak saja dilihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan dan memberikan pembelajaran yang baik kepada peserta didik, tetapi juga harus dilihat oleh pemerintah dengan cara memberikan gaji yang pantas serta berkelayakan.

Suwarja dalam Saondi & Suherman (2010:43) mengatakan bahwa “bila kebutuhan dan kesejahteraan para guru telah banyak diberikan oleh pemerintah, maka tidak akan ada lagi guru yang membolos kerana mencari tambahan di luar”.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa untuk memaksimalkan kinerja guru, langkah strategis yang dilakukan pemerintah, yaitu memberikan kesejahteraan

yang layak sesuai volume kerja guru, selain itu memberikan insentif pendukung sebagai jaminan bagi pemenuhan kebutuhan hidup guru dan keluarganya.

8) Iklim Kerja

Sekolah merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk satu kesatuan utuh. Stringer dalam Saondi & Suherman (2010:45) mengemukakan bahwa “iklim mempengaruhi kinerja guru”. Iklim sebagai pengaruh subjektif yang dapat dirasakan dari sistem formal, gaya informal pemimpin dan faktor-faktor lingkungan penting lainnya yang menyangkut sikap/keyakinan dan kemampuan memotivasi orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut.

Iklim sekolah memegang peran penting sebab iklim itu menunjukkan suasana kehidupan pergaulan dan pergaulan di sekolah itu. Iklim itu menggambarkan kebudayaan, tradisi-tradisi, dan cara bertindak personalia yang ada di sekolah itu, khususnya kalangan guru-guru.

Saondi & Suherman (2010:45) mengatakan bahwa:

Iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerja sama yang harmonis dan kondusif antara kepala sekolah dengan guru, antara guru dengan guru yang lain, antara guru dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai.

Terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor pendukung bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru

berfikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.

B. Kerangka Pemikiran

Sekolah merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk satu kesatuan utuh. Di dalam organisasi sekolah terdapat berbagai macam sistem sosial yang berkembang dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh kondisi lingkungannya atau iklim organisasinya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu maupun dengan lingkungannya.

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dipaparkan di atas, dapat dikatakan bahwa iklim organisasi sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru.

Di dalam pengukuran iklim organisasi sekolah mengacu kepada konsep yang dikembangkan oleh Suherman (2011) yakni kondisi fisik pekerjaan yang meliputi: aspek sarana dan prasarana, kesejahteraan dan kondisi sosial pekerjaan yang meliputi: aspek kepercayaan, desain pekerjaan, pengendalian, iklim kepemimpinan, komunikasi dan interaksi, perumusan tujuan, dan penetapan kebijakan serta pengambilan keputusan.

Suasana yang tercipta dalam organisasi dapat mempengaruhi perilaku orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Demikian halnya bagi guru, terbentuknya iklim yang kondusif pada organisasi sekolah dapat menjadi faktor penunjang bagi

peningkatan kinerjanya sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berfikir dengan tenang dan berkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.

Dalam mengukur kinerja guru yang dapat diperhatikan terdapat tiga yakni perencanaan pengajaran, pelaksanaan pengajaran dan evaluasi pengajaran yang dilakukan.

Dari uraian di atas, maka dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka

C. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan kerangka pikiran sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu ada

pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Curio
Kebupaten Enrekang.

Hipotesis Statistiknya:

$$H_0 : \mu = 0$$

$$H_a : \mu \neq 0$$

(Sugiyono, 2011:67)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sesuai dengan masalah penelitian dan tujuan yang ingin dicapai, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode desain deskriptif. Metode deskriptif adalah metode pencarian fakta dengan menginterpretasi yang tepat. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, tata cara yang berlaku tentang hubungan, kegiatan, sikap, pandangan serta proses yang sedang berlangsung. Dalam penelitian ini variable-variabel yang dikaji adalah pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru.

B. Variabel dan Desain Penelitian

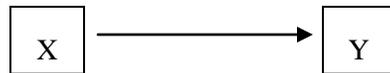
1. Variabel Penelitian

Dalam rencana penelitian ini, bahwa penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel dependen (bebas) yang diberi simbol X, sedangkan variabel independen (terikat) yang diberi simbol Y .

Dengan demikian maka variabel dependen atau bebas adalah iklim organisasi adalah seperangkat karakteristik internal suatu sekolah yang berada di luar diri seseorang dan mempengaruhi perilaku orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut sedangkan variabel independen atau terikat adalah kinerja guru adalah hasil kerja dalam mengajar berdasarkan kompetensi yang dimilikinya .

2. Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah desain deskriptif korelasional. Semua variabel yang akan dikaji terlebih dahulu dideskripsikan, dan selanjutnya dikorelasikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk keperluan tersebut dilakukan pengumpulan–pengumpulan data, dan setelah desain yang digunakan dalam penelitian ini, di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1. Pengaruh Variabel-Variabel Penelitian

Keterangan:

X: variable bebas (iklim organisasi)

Y: variable terikat (kinerja guru)

C. Defenisi Operasional Variabel

Untuk memudahkan pemahaman tentang makna variabel yang digunakan dalam penelitian, maka setiap variabel didefenisikan secara operasional, yaitu:

1. Iklim organisasi adalah seperangkat karakteristik internal suatu sekolah yang berada di luar diri seseorang dan mempengaruhi perilaku orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut yang meliputi kondisi fisik pekerjaan indikatornya: sarana dan prasarana dalam hal ini adalah seluruh peralatan, perlengkapan, bahan dan modal yang digunakan dalam bekerja termasuk ruang/gedung tempat kerja dan kesejahteraan berupa tunjangan, gaji/bonus. dan kondisi sosial pekerjaan

indikatornya: aspek kepercayaan, desain pekerjaan, pengendalian, iklim kepemimpinan, komunikasi dan interaksi, perumusan tujuan, dan penetapan kebijakan serta pengambilan keputusan.

2. Kinerja guru adalah hasil kerja dalam mengajar berdasarkan kompetensi yang dimilikinya yang meliputi (1) rencana pengajaran, indikatornya: menyusun program pengajaran dalam hal ini membuat RPP, pengembangan materi, penentuan metode dan media pengajaran, perencanaan alat evaluasi, (2) pelaksanaan pengajaran indikatornya metode, media dan latihan yang sesuai dengan tujuan pengajaran, komunikasi dengan siswa dalam proses belajar mengajar baik, mendorong dan menggalakan keterlibatan siswa dalam pengajaran, mendemonstrasikan penguasaan mata pelajaran dan relevansinya, dan pengorganisasian ruang, waktu dan bahan perlengkapan pengajaran, (3) evaluasi mengajar, indikatornya: melaksanakan tes, mengelola hasil penilaian, melaksanakan program remedial, melakukan perbaikan program pembelajaran dan melaporkan hasil penilaian.

Operasional variabel dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memberi arahan yang lebih jelas dalam menyusun alat ukur data yang diperlukan atau digunakan.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang yang dapat memberikan informasi yang jelas untuk dipelajari

dan dapat ditarik kesimpulannya. Hal ini senada dengan pendapat Sugiyono (2011:80) yang mengatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri yang ada di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang, yang terbagi dalam 12 SD Negeri. Setiap SD Negeri memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi subyek penelitian.

Berdasarkan letaknya, SD Negeri di Kec. Curio Kab. Enrekang di bagi menjadi 3 gugus. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.1 . Keadaan Populasi Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang

No	Nama Sekolah	Gugus	Jumlah Guru
1.	SD Negeri 148 Pamolongan	I	10
2.	SD Negeri 147 Pelali	I	14
3.	SD Negeri 168 Sumbang	I	10
4.	SD Negeri 91 Sumbang	I	10
5.	SD Negeri 183 Rabu	I	12
6.	SD Negeri 99 Pekajo	I	9
7.	SD Negeri 181 Curio	II	10
8.	SD Negeri 13 Curio	II	10
9.	SD Negeri 30 Parombean	II	14
10.	SD Negeri 173 Malannyng	II	11
11.	SD Negeri 130 Rt. Limbong	III	13
12.	SD Negeri 35 Sangtempe	III	11
	Jumlah		134

Sumber : Data Sekunder dari Tata Usaha Sekolah Tahun 2012

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh informasi bahwa guru SD Negeri yang ada di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang sebanyak 134 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan memberikan informasi dalam penelitian. Sugiyono (2011:81) mengatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Untuk menentukan sampel sekolah dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan teknik *sampling purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun pertimbangan dalam penentuan banyaknya sampel yang diambil adalah kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga dan dana, jarak antara tempat tinggal peneliti dengan lokasi penelitian dan jarak sekolah yang berjauhan.

Berdasarkan pertimbangan di atas, maka penulis memilih 1 gugus untuk menjadi sampel. Sekolah yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah dari gugus I (Pamolongan) yakni SD Negeri 148 Pamolongan yang memiliki jumlah guru sebanyak 10 orang, SD Negeri 147 Pelali yang memiliki jumlah guru sebanyak 14 orang, SD Negeri 168 Sumbang yang memiliki jumlah guru sebanyak 10 orang, SD Negeri 91 Sumbang yang memiliki jumlah guru sebanyak 10 orang, SD Negeri 183 Rabu yang memiliki jumlah guru sebanyak 12 orang dan SD Negeri 99 Pekajo yang memiliki jumlah guru sebanyak 9 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.2 : Jumlah Sampel Guru di SD Negeri Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1.	SD Negeri 148 Pamolongan	10
2.	SD Negeri 147 Pelali	14
3.	SD Negeri 168 Sumbang	10
4.	SD Negeri 91 Sumbang	10
5.	SD Negeri 138 Rabu	12
6.	SD Negeri 99 Pekajo	9
Jumlah		65

Sumber: Survei Data Sekunder Tahun 2012

E. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan menggunakan:

- a. Observasi. Teknik ini digunakan untuk mengetahui secara langsung kondisi riil dari objek penelitian yang dipilih.
- a. Kuesioner (angket). Teknik ini digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Angket ini berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan diisi oleh subjek penelitian untuk memberikan respon terhadap pertanyaan tersebut.
- b. Dokumentasi. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data melalui dokumen yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.

2. Prosedur Pengumpulan Data

a. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua instrument, yaitu instrument untuk mengukur iklim organisasi sekolah dan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang. Kedua instrumen tersebut dikembangkan dalam bentuk angket dengan menggunakan *skala likert*. Dengan adanya *skala likert* ini peneliti ingin mengetahui bagaimana iklim organisasi sekolah dan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang.

Item-item alat pengumpul data di atas diberi bobot atau skor menggunakan *skala likert* untuk masing-masing alternatif jawaban sebagai berikut : untuk pilihan a dengan bobot 5, pilihan b dengan bobot 4, pilihan c dengan bobot 3, pilihan d dengan bobot 2 dan pilihan e dengan bobot 1.

Keterangan:

a : Sangat Setuju	= 5	d : Tidak Setuju	= 2
b : Setuju	= 4	e : Sangat Tidak Setuju	= 1
c : Ragu-ragu	= 3		(Sugiono, 2011:93)

b. Pengujian Instrumen

Pengujian kuesioner dilakukan melalui uji validitas dan uji reabilitas dengan bantuan program SPSS versi 17.0.

Pengujian validitas tiap item digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir instrumen dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir.

Rumus yang digunakan dalam menguji validitas adalah korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{(n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)\} \cdot \{(n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)\}}}$$

Sugiono (2011:183)

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
 $\sum x_i$ = Jumlah skor variabel X
 $\sum y_i$ = Jumlah skor variabel Y
 $\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali dari skor variabel X dan Y
 n = Jumlah sampel
 $(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah skor variabel X
 $(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah variabel Y

Untuk menguji signifikansi korelasi product moment adalah:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Sugiono (2011:184)}$$

keterangan:

t = Nilai hitung

r = Koefisien korelasi hasil hitung

n = Jumlah responden

Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel. Untuk

kesalahan 5% uji dua pihak dan dk = n-2 dengan kriteria kelayakan sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka instrumen angket dinyatakan valid ($t_{hitung} > t_{tabel}$, valid)
2. Jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka instrument angket dinyatakan tidak valid ($t_{hitung} < t_{tabel}$, tidak valid)

Jika alat ukur valid, maka selanjutnya dilihat kriteria penafsiran indeks korelasinya (Sugiono, 2011:184)

Sedangkan pengujian reabilitas instrumen digunakan untuk melihat konsistensi alat pengukur data penelitian. Kegiatan uji reabilitas di lakukan setelah uji validitas. Artinya, analisis reabilitas dapat dilakukan setelah semua rangkaian analisis validitas sesuai yaitu didapatkan keseluruhan butir-butir soal kuesioner yang telah valid.

Teknik uji yang digunakan dalam pengujian reabilitas adalah teknik alfa cronbach. Rumusnya sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum si^2}{St^2} \right\} \quad \text{Sugiono, (2011:131)}$$

Keterangan:

k = Mean Kuadrat antara Subyek

$\sum S_i^2$ = Mean Kuadrat Kesalahan

S_t^2 = Varians Total

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini mencakup analisis deskriptif dan analisis inferensial.

1. Analisis statistik deskriptif

Analisis deskriptif ini dimaksudkan untuk melakukan analisis data yang sesuai dengan klasifikasi responden ke dalam frekuensi, persentase, grafik dan rata-rata. Teknik analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendeskripsikan gambaran iklim organisasi dan kinerja guru. Rumus persentase dalam penelitian ini yaitu:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\% \quad (\text{Tiro, 2000:242})$$

Keterangan:

P : Angka Persentase

f : Frekuensi yang dicari persentasenya

n : Jumlah prekuensi/banyaknya individu

2. Analisis statistik inferensial

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS versi 17.0 dengan rumus:

$$\hat{Y} = a + bx$$

(Sugiyono, 2011:188)

Keterangan:

\hat{Y} = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau bila harga X = 0

b = Koefisien Regresi

x = Nilai variabel independen

Untuk menarik kesimpulan secara kualitatif terhadap hasil analisis rata-rata tabel indikator dalam penelitian ini, digunakan pengkategorian sebagai berikut :

1. 76 % - 100 % adalah kategori sangat tinggi
2. 56 % - 75 % adalah kategori tinggi
3. 40 % - 55 % adalah kategori sedang
4. Kurang dari 40 % adalah kategori rendah.

Arikunto (1990 : 623)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Hasil Analisis Data

Hasil Penelitian dengan menggunakan angket terhadap 65 orang guru di SD Negeri Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang. Setiap item soal dalam angket dianalisis secara persentase dan data-data kuantitatif tersebut dideskripsikan berdasarkan hasil angket. Sedangkan rumusan masalah ketiga penyajiannya dalam bentuk distribusi regresi sederhana dimana akan menghasilkan F hitung yang akan dibandingkan dengan Ftabel.

1. Analisis Deskriptif

a. Iklim Organisasi Sekolah

1) Hasil Analisis Data Mengenai Tanggapan Responden Untuk Indikator Kondisi Fisik Pekerjaan Dan Kondisi Sosial Pekerjaan

Table 4.1: Rata-Rata Aspek Sarana dan Prasarana seperti Ruang Kelas, Ruang Guru, WC Dll, Temperatur dan Sirkulasi Udara dan Perumahan Sekolah

No	Kategori	Item 1		Item 2		Item 8		Rata-rata	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Sangat setuju	20	30.76	30	46.15	20	30.76	23	35.38
2	Setuju	28	43.07	25	38.46	23	35.38	25	38.46
3	Ragu-ragu	4	6.15	8	12.30	7	10.76	6	9.23
4	Tidak setuju	13	20	2	3.07	13	20	9	13.84
5	Sangat tidak setuju	0	0	0	0	2	3.07	2	3.07
Jumlah		65	100	65	100	65	100	65	100

Sumber: Hasil Olah Data Item 1,2 dan 8 Tahun 2012

Responden yang memberikan jawaban tentang sarana dan prasarana dapat dilihat secara umum perolehan persentase jawaban dalam kategori sangat setuju 35,38 persen, setuju 38,46 persen, ragu-ragu 9,23 persen, tidak setuju 13,84 persen dan sangat tidak setuju 3,07 persen. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata guru setuju dengan sarana dan prasarana yang memadai.

Table 4.2: Rata-rata Aspek Kesejahteraan berupa Tunjangan dan Bonus/Gaji

No	Kategori	Item 5		Item 6		Rata-rata	
		F	%	F	%	F	%
1	Sangat setuju	19	29.23	25	38.46	22	33.84
2	Setuju	33	50.76	31	47.69	32	49.23
3	Ragu-ragu	11	16.92	7	10.76	9	13.84
4	Tidak setuju	2	3.07	2	3.07	2	3.07
5	Sangat tidak setuju	0	0	0	0	0	0
Jumlah		65	100	100	100	65	100

Sumber: Hasil Olah Data Item 5 dan 6 Tahun 2012

Responden yang memberikan jawaban tentang aspek kesejahteraan dapat dilihat secara umum perolehan persentase jawaban dalam kategori sangat setuju 33,84 persen, setuju 49,23 persen, ragu-ragu 13,84 persen, tidak setuju 3,07 persen. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata guru setuju dengan aspek kesejahteraan yang mendukung dalam KBM.

Table 4.3: Aspek-Aspek Pengendalian

No	Kategori	Item 4		Item 9		Item 12		Item 13		Rata-rata	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Sangat setuju	18	27.69	38	58.46	24	36.92	32	49.23	28	43.07
2	Setuju	41	63.07	25	38.46	31	47.69	28	43.07	31	47.69
3	Ragu-ragu	6	9.23	1	1.53	10	15.38	5	7.67	5	7.69
4	Tidak setuju	0	0	1	1.53	0	0	0	0	1	1.53
5	Sangat tidak setuju	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		65	100								

Sumber : Hasil olah data item 4,9,12 dan 13 tahun 2012

Hasil analisis tentang guru dihimbau untuk ikut berpartisipasi memelihara dan merawat lingkungan sekolah dapat dilihat perolehan persentase dalam kategori sangat setuju 43,07 persen, setuju 47,69 persen, ragu-ragu 7,69 persen dan tidak setuju 1,53 persen. Hasil persentase di atas menunjukkan guru setuju pada aspek-aspek pengendalian.

Tabel 4.4: Rata-rata Aspek Kepercayaan

No	Kategori	Item 10		Item 11		Item 3		Rata-rata	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Sangat setuju	27	41.53	21	32.30	33	50.76	27	41.53
2	Setuju	29	44.61	39	60	32	49.23	33	50.76
3	Ragu-ragu	8	12.30	5	7.69	0	0	4	6.15
4	Tidak setuju	1	1.53	0	0	0	0	1	1.53
5	Sangat tidak setuju	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		65	100	65	100	65	100	65	100

Sumber: Hasil olah data item 10 dan 11 tahun 2012

Responden yang memberikan jawaban tentang aspek kepercayaan dapat dilihat secara umum perolehan persentase jawaban dalam kategori sangat setuju 41,53 persen, setuju 50,76 persen, ragu-ragu 6.15 persen, tidak setuju 1,53 persen. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata guru setuju dengan aspek kepercayaan yang diberikan.

Table 4.5: Aspek-Aspek Iklim Kepemimpinan

No	Kategori	Item 17		Item 18		Rata-rata	
		F	%	F	%	F	%
1	Sangat setuju	36	55.38	36	55.38	36	55.38
2	Setuju	26	40	27	41.53	27	41.53
3	Ragu-ragu	3	4.61	2	3.07	2	3.07
4	Tidak setuju	0	0	0	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0	0	0	0	0
Jumlah		65	100	65	100	65	100

Sumber: Hasil olah data item 17 dan 18 Tahun 2012

Responden yang memberikan jawaban tentang iklim organisasi dapat dilihat secara umum perolehan persentase jawaban dalam kategori sangat setuju 55,38 persen, setuju 41,53 persen, ragu-ragu 3,07 persen. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata guru sangat setuju dengan iklim kepemimpinan kepala sekolah.

Tabel 4.6: Mendapat Tugas Mengajar yang cocok atau Sesuai dengan Kemampuan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	22	33.84
2	Setuju	37	56.92
3	Ragu-ragu	6	9.23
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		65	100

Sumber: Hasil olah data item 7 tahun 2012

Hasil analisis tentang guru mendapat tugas mengajar yang cocok atau sesuai dengan kemampuannya dapat dilihat perolehan persentase dalam kategori sangat setuju 33,84 persen, setuju 56,92 persen, ragu-ragu 9,23 persen. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa guru setuju mendapat tugas mengajar yang cocok atau sesuai dengan kemampuannya.

Table 4.7: Aspek-Aspek Komunikasi dan Interaksi

No	Kategori	Item 14		Item 15		Item 16		Rata-rata	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Sangat setuju	33	50.76	26	40	33	50.76	31	47.69
2	Setuju	31	47.69	36	55.38	31	47.69	32	49.23
3	Ragu-ragu	2	3.07	3	4.61	1	1.53	2	3.07
4	Tidak setuju	0	0	0	0	0	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		65	100	65	100	65	100	65	100

Sumber: Hasil olah data item 14, 15 dan 16 tahun 2012

Responden yang memberikan jawaban tentang aspek komunikasi dan interaksi dapat dilihat secara umum perolehan persentase jawaban dalam kategori sangat setuju 47,69 persen, setuju 49,23 persen, ragu-ragu 3,07 persen. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata guru setuju dengan menjalin komunikasi dan interaksi kepada seluruh orang baik dalam lingkungan sekolah maupun di lingkungan luar sekolah.

Table 4.8: Dilibatkan dalam Perumusan Tujuan Sekolah

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	29	44.61
2	Setuju	34	52.30
3	Ragu-ragu	2	3.07
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		65	100

Sumber: Hasil olah data item 19 tahun 2012

Hasil analisis tentang guru dilibatkan dalam perumusan tujuan sekolah dan memutuskan tujuan secara bersama oleh seluruh warga sekolah sehingga pencapaiannya menjadi tanggung jawab bersama dapat dilihat secara keseluruhan perolehan persentase dalam kategori sangat setuju 44,61 persen, 52,30 persen dan ragu-ragu 3,07 persen. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa guru setuju dilibatkan dalam perumusan tujuan sekolah dan memutuskan tujuan secara bersama oleh seluruh warga sekolah sehingga pencapaiannya menjadi tanggung jawab bersama.

Tabel 4.9: Aspek-Aspek Penetapan Kebijakan serta Pengambilan Keputusan

No	Kategori	Item 20		Item 21		Rata-rata	
		F	%	F	%	F	%
1	Sangat setuju	34	52.30	37	56.92	35	52.30
2	Setuju	28	43.07	28	43.07	28	43.07
3	Ragu-ragu	3	4.61	0	0	2	4.61
4	Tidak setuju	0	0	0	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0	0	0	0	0
Jumlah		65	100	65	100	65	100

Sumber: hasil olah data item 20 dan 21 tahun 2012

Responden yang memberikan jawaban tentang penetapan kebijakan dan pengambilan keputusan dapat dilihat secara umum perolehan persentase jawaban dalam kategori sangat setuju 52,30 persen, setuju 43,07 persen dan ragu-ragu 4,61. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata guru sangat setuju dengan penetapan kebijakan dan pengambilan keputusan dilakukan secara musyawarah.

Tabel 4. 10: Hasil analisis data secara umum

No	Kategori	Item 1-5		Item 6-10		Item 11-15		Item 16-21		Rata-rata	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Sangat setuju	24	36.92	26	40	27	41.53	34	52.30	28	43.07
2	Setuju	32	49.23	29	44.61	33	50.76	29	44.61	31	47.69
3	Ragu-Ragu	6	9.23	6	9.23	5	7.69	2	3.07	5	7.69
4	Tidak Setuju	3	4.61	3	4.61	0	0	0	0	1	1.53
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	1	1.53	0	0	0	0	0	0
Jumlah		65	100	65	100	65	100	65	100	65	100

Sumber: Hasil analisis data item 1-21 tahun 2012

Berdasarkan hasil analisis data iklim organisasi sekolah secara umum di atas, dapat dilihat secara keseluruhan perolehan persentase dalam kategori sangat setuju 43,07 persen, setuju 47,69 persen ragu-ragu 7,69 persen, tidak setuju 1,53 persen. Hal ini menunjukkan bahwa perhitungan rata-rata di atas menunjukkan sebanyak 31

responden atau sebanyak 47,76 persen iklim organisasi SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang yang meliputi : (1) lingkungan fisik pekerjaan dan, (2) lingkungan sosial pekerjaan termasuk dalam kategori sedang. Seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (1999), bila persentase yang diperoleh merujuk kepada interpretasi dengan interval 40% - 55% termasuk dalam kategori sedang.

b. Kinerja Guru

1) Hasil Analisis Data Mengenai Tanggapan Responden Untuk Indikator Perencanaan Pengajaran

Table 4. 11: Aspek-Aspek Menyusun Program Pengajaran seperti RPP dan Silabus

No	Kategori	Item 1		Item 2		Rata-rata	
		F	%	F	%	F	%
1	Sangat setuju	42	64.61	31	47.69	36	55.38
2	Setuju	23	35.38	28	43.07	26	40
3	Ragu-ragu	0	0	5	7.69	2	3.07
4	Tidak setuju	0	0	1	1.53	1	1.53
5	Sangat tidak setuju	0	0	0	0	0	0
Jumlah		65	100	65	100	65	100

Sumber: hasil olah data item 1 dan 2 tahun 2012

Responden yang memberikan jawaban tentang aspek penyusunan program pengajaran dapat dilihat secara umum perolehan persentase jawaban dalam kategori sangat setuju 55,38 persen, setuju 40 persen dan ragu-ragu 3,07 persen dan tidak setuju 1,53 persen. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata guru sangat setuju dengan perencanaan merupakan awal dari penyusunan program pengajaran.

Table 4. 12: Pengembangan Materi yang Diajarkan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	18	27.69
2	Setuju	45	69.23
3	Ragu-ragu	2	3.07
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		65	100

Sumber : hasil olah item 3 tahun 2012

Responden yang memberikan jawaban tentang pengembangan materi sesuai dengan tuntutan dalam program yang telah ditentukan dapat dilihat secara umum perolehan persentase jawaban dalam kategori sangat setuju 27,69 persen, setuju 69,23 persen dan ragu-ragu 3.07 persen. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata guru setuju dengan pengembangan materi sesuai dengan tuntutan dalam program yang telah ditentukan.

Tabel 4.13: Penentuan Metode dan Media Pengajaran

No	Kategori	Item 4		Item 5		Rata-rata	
		F	%	F	%	F	%
1	Sangat setuju	24	36.92	18	27.69	21	23.30
2	Setuju	39	44.61	44	67.69	41	63.07
3	Ragu-ragu	2	3.07	3	4.61	3	4.61
4	Tidak setuju	0	0	0	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0	0	0	0	0
Jumlah		65	100	65	100	65	100

Sumber : hasil olah item 4 dan 5 tahun 2012

Responden yang memberikan jawaban tentang penentuan metode dan media pengajaran dapat dilihat secara umum perolehan persentase jawaban dalam kategori sangat setuju 23,30 persen, setuju 63,07 persen dan ragu-ragu 4,61 persen. Hal ini

menunjukkan bahwa rata-rata guru setuju dengan kegiatan penentuan metode dan media pengajaran sebelum proses belajar mengajar berlangsung.

Tabel 4.14: Merencanakan Alat Evaluasi yang akan Digunakan pada Program Pembelajaran

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	20	30.76
2	Setuju	43	66.15
3	Ragu-ragu	2	3.07
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		65	100

Sumber : Hasil olah item 6 tahun 2012

Responden yang memberikan jawaban tentang merencanakan alat evaluasi yang akan digunakan dapat dilihat secara umum perolehan persentase jawaban dalam kategori sangat setuju 30,76 persen, setuju 66,15 persen dan ragu-ragu 3.07 persen. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata guru setuju dengan merencanakan alat evaluasi yang akan digunakan dalam pengajaran.

2) Hasil Analisis Data Mengenai Tanggapan Responden Untuk Indikator Pelaksanaan Pengajaran

Tabel 4.15 : Penggunaan Metode, Media dalam Pengajaran

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	21	32.30
2	Setuju	30	46.15
3	Ragu-ragu	14	21.53
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		65	100

Sumber : Hasil olah item 7 tahun 2012

Responden yang memberikan jawaban tentang penggunaan metode, media yang bervariasi dalam pengajaran dapat dilihat secara umum perolehan persentase jawaban dalam kategori sangat setuju 32,30 persen, setuju 46,15 persen dan ragu-ragu 21,53 persen. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata guru setuju dengan menggunakan metode, media yang bervariasi dalam pengajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran yang akan dicapai.

Tabel 4.16 : Menghargai dan Menghormati Pendapat Siswa dalam proses belajar mengajar

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	37	56.92
2	Setuju	28	43.07
3	Ragu-ragu	0	0
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		65	100

Sumber : hasil olah item 8 tahun 2012

Responden yang memberikan jawaban tentang menghargai dan menghormati pendapat siswa dapat dilihat secara umum perolehan persentase jawaban dalam kategori sangat setuju 56.92 persen, setuju 43,07 persen. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata guru sangat setuju menghargai dan menghormati pendapat siswa dalam proses belajar mengajar.

Tabel 4.17 : Mendorong dan Menggalakkan Keterlibatan Siswa dalam Pengajaran

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	18	27.69
2	Setuju	40	61.53
3	Ragu-ragu	6	9.23
4	Tidak setuju	1	1.53
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		65	100

Sumber : Hasil olah item 9 tahun 2012

Responden yang memberikan jawaban tentang mendorong dan menggalakkan keterlibatan siswa dalam pengajaran dapat dilihat secara umum perolehan persentase jawaban dalam kategori sangat setuju 27,69 persen, setuju 61,53 persen, ragu-ragu 9,23 persen dan tidak setuju 1,53 persen. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata guru setuju dengan mendorong dan menggalakkan keterlibatan siswa dalam pengajaran sehingga siswa dapat mengatasi masalah yang mereka hadapi.

Tabel 4.18 : Mengorganisasikan Waktu, Ruang, Bahan dan Perlengkapan Pengajaran

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	27	41.53
2	Setuju	36	55.38
3	Ragu-ragu	2	3.07
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		65	100

Sumber : hasil olah item 10 tahun 2012

Responden yang memberikan jawaban tentang mengorganisasi waktu, ruang, bahan dan perlengkapan pengajaran dapat dilihat secara umum perolehan persentase jawaban dalam kategori sangat setuju 41,53 persen, setuju 55,38 persen dan ragu-ragu 3,07 persen. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata guru setuju mengorganisasi waktu, ruang, bahan dan perlengkapan pengajaran setiap kali mengajar.

3) Hasil Analisis Data Mengenai Tanggapan Responden Untuk Indikator Evaluasi Pengajaran

Table 4. 19 : Aspek-Aspek Melaksanakan Tes

No	Kategori	Item 11		Item 12		Item 13		Item 14		Rata-rata	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Sangat setuju	38	58.46	35	53.84	14	21.53	17	26.15	26	40
2	Setuju	25	38.46	29	44.61	15	23.07	31	47.69	25	38.46
3	Ragu-ragu	2	3.07	1	1.53	25	38.46	10	15.38	9	13.84
4	Tidak setuju	0	0	0	0	7	10.76	7	10.76	4	6.15
5	Sangat tidak setuju	0	0	0	0	4	6.15	0	0	1	1.53
Jumlah		65	100								

Sumber: Hasil olah data item 11, 12 13 dan 14 tahun 2012

Responden yang memberikan jawaban tentang aspek-aspek melaksanakan tes dapat dilihat secara umum perolehan persentase jawaban dalam kategori sangat setuju 40 persen, setuju 38,46 persen, ragu-ragu 13,84 persen, tidak setuju 6,15 persen dan sangat tidak setuju 1,53 persen. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata guru sangat setuju dengan aspek-aspek melaksanakan tes.

Tabel 4.20 : Mengelola Hasil Penilaian

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	34	52.30
2	Setuju	30	46.15
3	Ragu-ragu	1	1.53
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		65	100

Sumber : hasil olah item 15 tahun 2012

Responden yang memberikan jawaban tentang pengelolaan hasil penilaian secara objektif dapat dilihat secara umum perolehan persentase jawaban dalam kategori sangat setuju 52,30 persen, setuju 46,15 persen dan ragu-ragu 1,53 persen.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata guru sangat setuju mengelola hasil penilaian secara objektif.

Table 4. 21: Aspek-Aspek Melaksanakan Program Remedial

No	Kategori	Item 16		Item 17		Rata-rata	
		F	%	F	%	F	%
1	Sangat setuju	36	55.38	15	23.07	26	40
2	Setuju	27	41.53	39	60	33	50.76
3	Ragu-ragu	2	3.07	11	16.92	6	9.23
4	Tidak setuju	0	0	0	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0	0	0	0	0
Jumlah		65	100	65	100	65	100

Sumber: hasil olah data item 16 dan 17 tahun 2012

Responden yang memberikan jawaban tentang aspek melaksanakan program remedial dapat dilihat secara umum perolehan persentase jawaban dalam kategori sangat setuju 40 persen, setuju 50,76 persen dan ragu-ragu 9,23 persen. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata guru setuju dengan kegiatan aspek-aspek melaksanakan program remedial.

Table 4.22: Aspek-Aspek Perbaikan Program Pembelajaran

No	Kategori	Item 18		Item 19		Rata-rata	
		F	%	F	%	F	%
1	Sangat setuju	19	29.23	23	35.38	21	32.30
2	Setuju	39	60	40	61.53	39	60
3	Ragu-ragu	6	9.23	2	3.07	4	6.15
4	Tidak setuju	1	1.53	0	0	1	1.53
5	Sangat tidak setuju	0	0	0	0	0	0
Jumlah		65	100	65	100	65	100

Sumber: hasil olah data item 18 dan 19 tahun 2012

Responden yang memberikan jawaban tentang aspek-aspek perbaikan program pembelajaran dapat dilihat secara umum perolehan persentase jawaban dalam kategori sangat setuju 32,30 persen, setuju 60 persen, ragu-ragu 6,15 persen

dan tidak setuju 1,53 persen. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata guru setuju dengan kegiatan perbaikan program pembelajaran.

Tabel 4.23 : Melaporkan Hasil Penilaian

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	35	53.84
2	Setuju	29	44.61
3	Ragu-ragu	1	1.53
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		65	100

Sumber : Hasil olah item 20 tahun 2012

Responden yang memberikan jawaban tentang membuat laporan hasil penilaian dapat dilihat secara umum perolehan persentase jawaban dalam kategori sangat setuju 53,84 persen, setuju 44,61 persen dan ragu-ragu 1,53 persen. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata guru sangat setuju membuat laporan hasil nilai siswa untuk diberikan kepada siswa dan orang tua siswa.

Tabel 4.24 : Hasil Analisis Data Secara Umum

No	Kategori	Item 1-5		Item 6-10		Item 11-15		Item 16-21		Rata-rata	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Sangat setuju	27	41.53	25	38.46	27	41.53	25	38.46	26	40
2	Setuju	36	55.38	35	53.84	26	40	35	53.84	33	50.76
3	Ragu-Ragu	2	3.07	5	7.69	8	12.30	5	7.69	5	7.69
4	Tidak Setuju	0	0	0	0	3	4.61	0	0	1	1.53
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	1	1.53	0	0	0	0
Jumlah		65	100	65	100	65	100	65	100	65	100

Sumber : Hasil analisis data item 1- 20 tahun 2012

Berdasarkan hasil analisis data kinerja guru secara umum di atas, dapat dilihat secara keseluruhan perolehan persentase dalam kategori sangat setuju 40 persen, setuju 50,76 persen ragu-ragu 7,69 persen, tidak setuju 1,53 persen. Hal ini

menunjukkan bahwa perhitungan rata-rata di atas menunjukkan sebanyak 33 responden atau sebanyak 50,76 persen kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang yang meliputi indikator : (1) perencanaan pengajaran, (2) pelaksanaan pengajaran dan, (3) evaluasi Pengajaran termasuk dalam kategori sedang. Seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (1999), bila persentase yang diperoleh merujuk kepada interpretasi dengan interval 40% - 55% termasuk dalam kategori sedang.

c. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Pada bagian ini rumus regresi sederhana digunakan karena peneliti ingin menjawab rumusan masalah nomor tiga yaitu apakah terdapat pengaruh antara iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang.

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS versi 17.0 seperti diperlihatkan pada lampiran. Maka diperoleh nilai koefisiensi regresi b sebesar 0,396 dan nilai konstanta a sebesar 49,764. Dengan demikian persamaan regresi sederhana dari data variabel iklim organisasi sekolah dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang adalah $\hat{Y} = 49,764 + 0,396 X$

Untuk mengetahui apakah model persamaan garis regresi tersebut dapat digunakan untuk menarik kesimpulan, apakah persamaan yang telah diperoleh signifikan atau tidak adapat diketahui dengan menggunakan analisis varians (uji F) seperti diperlihatkan pada lampiran.

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 diperoleh nilai F hitung sebesar 10,721 dan F tabel (0,05)(1:64) sebesar 4,00 . dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa F hitung = 10,721 > F tabel = 4,00. Jadi Ho disini ditolak karena F hitung lebih besar dari F tabel dan H1 diterima. Oleh karena itu persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk memperjelas dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang.

Untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh linier atau tidak dapat diketahui dengan uji linieritas regresi dengan memperlihatkan grafik yang dihasilkan dari persamaan regresi $\hat{Y} = 49,764 + 0,396X$. Diperoleh bahwa garis observed bertanda disekitar garis linier. Ini berarti bahwa persamaan garis regresi tersebut dinyatakan linier. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran.

Koefisiensi arah regresi signifikan atau tidak dapat di uji dengan analisis uji t. Dengan persyaratan jika nilai t hitung < nilai t tabel, maka koefisiensi regresi tidak signifikan, sebaliknya jika nilai t hitung > nilai t tabel maka koefisiensi regresi signifikan. Dari hasil perhitungan dengan program SPSS versi 17.0 t hitung sebesar 3,274 dan dk = 63, t tabel sebesar 1,671 dengan demikian dapat disimpulkan koefisiensi arah regresinya signifikan dan terdapat pengaruh antara iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan didukung oleh hasil observasi dan dokumentasi memberikan informasi bahwa iklim organisasi sekolah pada SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang tergolong kedalam kategori sedang, hal ini ditunjukkan dengan persentase yang dicapai yaitu 47,69 %. Gambaran ini didasarkan pada indikator iklim organisasi sekolah yaitu kondisi fisik pekerjaan yakni sarana dan prasarana dan kesejahteraan dan kondisi sosial pekerjaan yakni aspek kepercayaan, desain pekerjaan, pengendalian, iklim kepemimpinan, komunikasi dan interaksi, perumusan tujuan dan penetapan kebijakan serta pengambilan keputusan yang memperoleh skor rata-rata sedang artinya unsur-unsur iklim organisasi sekolah yang positif yang ada perlu ditingkatkan dan dikembangkan agar menjadi lebih baik sehingga diharapkan dapat menjadi kebiasaan dalam setiap diri guru.

Hasil analisis deskriptif dan didukung oleh hasil observasi dan dokumentasi menunjukkan bahwa kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang tergolong dalam kategori sedang, hal ini ditunjukkan dengan persentase yang dicapai sebesar 50,76 persen dan persentase yang dicapai melalui hasil analisis observasi sebesar 55,5 %, yang memperoleh skor rata-rata sedang artinya kinerja guru cukup baik untuk mendukung tercapainya tujuan pembelajaran. Berdasarkan indikator kinerja guru yaitu perencanaan pengajaran yakni menyusun program pengajaran, pengembangan materi, penentuan metode dan media pengajaran dan perencanaan alat evaluasi; pelaksanaan pengajaran yakni metode, media dan latihan yang sesuai dengan tujuan pengajaran, berkomunikasi/berinteraksi dengan siswa,

mendorong dan menggalakkan keterlibatan siswa dalam pengajaran, mendemonstrasikan penguasaan bahan pelajaran dan relevansinya dan pengorganisasian waktu, ruang, bahan dan perlengkapan pengajaran dan evaluasi pengajaran yakni melaksanakan tes, mengelola hasil penilaian, melaksanakan program remedial, melakukan perbaikan program pembelajaran dan melaporkan hasil penilaian. Menurut Arismunandar (2006:101) mengatakan bahwa “guru merupakan pihak terdepan yang secara langsung menentukan dalam proses pembelajaran di kelas yang pada gilirannya mempengaruhi hasil pendidikan”. Kinerja guru yang tinggi diduga berpengaruh terhadap keberhasilan peserta didik. Sebaliknya jika kinerja guru yang rendah diduga mutu pendidikan akan rendah pula. Sedana dengan pendapat Gunawan dalam Saondi & Suherman (2010:3) mengemukakan bahwa “guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subyek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan”.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru maka dilakukan analisis regresi sederhana. Dalam hal ini berlaku ketentuan bahwa, bila F hitung lebih besar dari F tabel maka hipotesis diterima, tetapi jika sebaliknya jika F hitung lebih kecil dari F tabel maka hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana lampiran data olahan SPSS versi 17,0 maka diperoleh $b = 0,396$ dan $a = 49,764$ dengan persamaan garisnya $\hat{Y} = 49,764 + 0,396 X$ dan diperoleh F hitung sebesar 10,721 sedangkan F tabel dengan taraf signifikansi 0,05 % maka diperoleh hasil = 4,00. Karena disini F hitung

> F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang telah dikemukakan, bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang.

Kaitan hasil penelitian ini dengan teori dan hasil-hasil penelitian sebelumnya hal ini dapat dilihat dari pendapat Hoy & Miskel (1978:225) mengatakan bahwa:

Iklim organisasi adalah sebuah istilah luas yang mengacu pada persepsi guru dari lingkungan kerja umum dari sekolah; hal ini dipengaruhi oleh organisasi formal, organisasi informal, kepribadian peserta, dan kepemimpinan organisasi

Selanjutnya, Mashall Poole dalam Saondi & Suherman (2010:21-22), menggambarkan bahwa iklim organisasi sekolah merupakan hasil kesepakatan-kesepakatan, yaitu:

- a. Iklim organisasi berkaitan dengan kepemilikan yang merupakan ciri keseluruhan organisasi termasuk sumbu intinya.
- b. Iklim organisasi merupakan gambaran keadaan suatu unit organisasi dari para penilainya.
- c. Iklim organisasi berasal dari praktik-praktik rutin organisasi yang penting bagi organisasinya dan anggotanya.
- d. Iklim organisasi mempengaruhi perilaku dan sikap anggota organisasi.

Uraian tentang iklim organisasi sekolah yang dikutip dari beberapa ahli tersebut memberikan keterangan bahwa iklim organisasi sekolah merupakan sesuatu yang sangat penting diperhatikan dan dikembangkan karena dengan iklim organisasi sekolah yang kondusif pada tempat kerja maka dapat menjadi faktor pendukung bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berfikir dengan

tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan dan tujuan pendidikan akan tercapai. Unsur iklim organisasi yang perlu diperhatikan dan dikembangkan adalah sarana dan prasarana yang memadai, kesejahteraan guru, sistem kepercayaan, desaian pekerjaan, iklim kepemimpinan komunikasi dan interaksi yang baik antar sesama serta penetapan kebijakan dan pengambilan keputusan secara bersama-sama.

Unsur-unsur iklim organisasi sekolah seperti itu yang dapat meningkatkan kinerja guru sehingga proses belajar mengajar berjalan lancar dan tujuan pendidikan tercapai. Dalam hal ini peran kepala sekolah sangat menentukan dalam pengembangan dan peningkatan iklim organisasi sekolah yang baik sehingga kinerja guru akan juga meningkat. Hasil penelitian di atas sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yusuf (2005) tentang pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMA, yang memperoleh kesimpulan semakin baik iklim organisasi sekolah maka kinerja guru akan semakin baik pula. Disini peneliti hanya dapat menjawab rumusan masalah apakah ada pengaruh antara iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini mengungkap bahwa terdapat pengaruh antara iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang, harapan peneliti tidak hanya kepada guru – guru yang menjadi objek penelitian peneliti saja tetapi juga kepada semua guru yang berada pada lembaga pendidikan yang berbeda agar mempertahankan kinerja yang sudah dicapai dan selalu berusaha meningkatkannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi sekolah pada SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang tergolong kategori sedang, ini memberikan gambaran bahwa iklim organisasi SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang belum memadai untuk mendukung kinerja guru.
2. Kinerja guru termasuk dalam kategori sedang juga, ini memberikan gambaran bahwa tingkat kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang tergolong cukup baik.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang.

B. SARAN

Sehubungan dengan kesimpulan peneliti di atas, maka diajukan saran sabagai berikut:

1. Kepala SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang dapat menciptakan dan memperbaharui iklim organisasi sekolah yang kondusif dan menyenangkan sehingga guru dalam mengajar menjadi nyaman dan kinerja guru lebih meningkat lagi.
2. Guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang hendaknya meningkatkan kinerjanya. Dalam hal ini guru lebih menyadari tugas pentingnya sebagai tenaga pendidik yang merupakan tanggung jawabnya sebagai guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, M.A.L & DKK. 2012. *Pedoman Penulisan Skripsi Program S-IFakultas Ilmu Pendidikan UNM*. Makassar: Faklta Ilmu Pendidikan Universitas Negari Makassar.
- Arikunto, S. 1990. *Manajemen Pendidikan*. Rineka Cipta
- Arismunandar. 2006. *Manajemen Pendidikan Peluang dan tantangan*. Makassar: UNM.
- Atmodiwirio, S. 2000. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT Ardadizya Jaya.
- Budiyono, A. H. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Dharma Surya. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*,(Online),(<http://www.scribd.com/doc/35645334/8/A-Indikator-Kinerja-Guru>., diakses 28 Januari 2012)
- Davis, K & Newstrom, J. W. 1985. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Fattah, N. 2001. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Fitriyani. 2004. Hubungan antara Iklim Sekolah dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Tesis*. Makassar : Fakultas Pascasarjana UNM Makassar.
- Gau, M. 2005. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Secara Bersama terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Wajo.*Tesis*. Makassar: Fakultas Pascasarjana UNM Makassar.
- Hamid, A. 2005. Hubungan antara Pemahaman Kurikulum Berbasis Kompetensi dan Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Kendari. *Tesis*. Makasaar: Fakultas Pascasarjana UNM Makassar.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. 1978. *Educational Theory Research and Practice*. New York: Random House.
- Mangkunegara, A. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rusdakarya.

- Muhammad, A. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mulyasa. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi, dan Implementasi)*. Bandung: PT. Remeja Rosda Karya.
- Musarofah. 2008. Kinerja Guru, (Online), (<http://idb4.wikispaces.com/file/view/fz4015-KINERJA+GURU.pdf>, diakses 28 Januari 2012)
- Pasolong, H. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, V & Murni, S. 2009. *Educational Management (Analisis Teori dan Praktis)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rusdi. 2011. Pengaruh Superfisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Smk Di Kabupaten Polewali Mandar. *Tesis*. Makassar: Fakultas Pascasarjana UNM Makassar.
- Sagala, S. 2009. *Memahami Organisasi pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Saondi, O & Suherman, A. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Steers, R. M. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Suherman. 2011. *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru (Studi di SMP Negeri Kabupaten Ciamis)*. (Online), (<http://adesuherman.blogspot.com/2011/06/pengaruh-iklim-organisasi-sekolah-dan.html>, diakses 28 Januari 2012)
- Tiro, M, A. 2000. *Dasar-Dasar Statistika*. Makassar: Universitas Negeri Makassar
- Usman, H. 2009. *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahab, A. A. 2008. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan (Telaah terhadap Organisasi dan Pengelolaan Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, M. 2005. Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kab. Sinjai. *Tesis*. Makassar: Fakultas Pascasarjana UNM Makassar.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi-kisi Instrumen

No	Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	
1	Iklim Organisasi Sekolah	Kondisi Fisik Pekerjaan	Sarana dan prasarana	1,2,8	
			Kesejahteraan	5,6	
		Kondisi Sosial Pekerjaan	Aspek Kepercayaan	10,11,3	
			Desain Pekerjaan	7	
			Pengendalian	4,9,12,13	
			Iklim Kepemimpinan	17,18	
			Komunikasi dan Interaksi	14,15,16	
			Perumusan Tujuan	19	
Penetapan Kebijakan serta Pengambilan Keputusan	20,21				
2	Kinerja Guru	Perencanaan Pengajaran	Menyusun Program Pengajaran	1,2	
			Pelaksanaan Pengajaran	Pengembangan Materi	3
				Penentuan Metode dan Media Pengajaran	4,5
		Perencanaan Alat Evaluasi		6	
		Evaluasi Pengajaran	Metode, Media dan Latihan yang Sesuai dengan Tujuan Pengajaran	7	
			Berkomunikasi dengan Siswa	Mendorong dan Menggalakkan Keterlibatan Siswa dalam Pengajaran	8
				Mendorong dan Menggalakkan Keterlibatan Siswa dalam Pengajaran	9
		Evaluasi Pengajaran	Mengorganisasikan Waktu, Ruang, Bahan dan Perlengkapan Pengajaran	10	
			Evaluasi Pengajaran	Melaksanakan tes	11,12,13,14
				Mengelola Hasil Penelitian	15
				Melaksanakan Program Remedial	16,17
		Melakukan Perbaikan Program Pembelajaran		18,19	
		Melaporkan Hasil Penilaian	20		

Lampiran 2. Uji Validitas Iklim Organisasi Sekolah

		Correlations																											
		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	TOTAL
SOAL 1	Pearson Correlation	1	.361	.516	-.154	-.102	-.181	.000	.493	-.305	.005	.489	.774	-.193	.550	.038	-.333	-.333	.282	-.255	.154	.441	.620	-.028	-.154	.154	.154	.154	.106
	Sig. (2-tailed)		.050	.004	.415	.590	.339	1.000	.006	.101	.978	.006	.000	.307	.002	.844	.072	.072	.130	.174	.417	.015	.000	.884	.417	.417	.417	.417	.577
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SOAL 2	Pearson Correlation	.361	1	-.175	-.263	.122	.215	-.163	.080	.000	.015	-.210	.048	-.356	.015	-.312	-.428	-.592	-.335	.327	-.308	.361	.621	.540	.015	-.308	-.308	-.308	-.148
	Sig. (2-tailed)	.050		.355	.160	.522	.255	.390	.673	1.000	.939	.268	.803	.053	.938	.093	.018	.001	.070	.078	.097	.050	.000	.002	.939	.097	.097	.097	.434
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SOAL 3	Pearson Correlation	.516	-.175	1	.564	.174	.597	.000	.344	.129	-.144	-.397	.350	.764	-.198	.701	.564	.564	.775	-.042	.818	.516	.157	.520	-.144	.818	.818	.818	.711
	Sig. (2-tailed)	.004	.355		.001	.359	.001	1.000	.063	.496	.448	.030	.058	.000	.294	.000	.001	.001	.000	.825	.000	.004	.408	.003	.448	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SOAL 4	Pearson Correlation	-.154	-.263	.564	1	.308	.475	-.169	-.222	.438	-.233	-.026	-.296	.431	.447	.611	.830	.659	.566	.154	.537	.202	.530	-.453	.071	.537	.537	.537	.564
	Sig. (2-tailed)	.415	.160	.001		.098	.008	.373	.239	.016	.215	.890	.112	.017	.013	.000	.000	.000	.001	.415	.002	.284	.003	.012	.709	.002	.002	.002	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SOAL 5	Pearson Correlation	-.102	.122	.174	.308	1	.517	-.830	-.478	.360	.162	-.373	-.122	.227	.432	.354	.308	-.112	.412	.102	.212	.337	.280	-.263	.162	.212	.212	.212	.155
	Sig. (2-tailed)	.590	.522	.359	.098		.003	.000	.008	.051	.391	.042	.522	.227	.017	.055	.098	.556	.024	.590	.260	.069	.134	.161	.391	.260	.260	.260	.412
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SOAL 6	Pearson Correlation	-.181	.215	.597	-.475	-.517	1	.550	-.241	.079	-.292	.630	.000	-.351	.069	.605	-.383	-.290	.881	.084	.535	-.471	-.192	.710	.039	.535	-.535	-.535	-.208
	Sig. (2-tailed)	.339	.255	.001	.008	.003		.002	.200	.677	.117	.000	1.000	.057	.716	.000	.037	.120	.000	.659	.002	.009	.309	.000	.840	.002	.002	.002	.270
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SOAL 7	Pearson Correlation	.000	-.163	.000	-.189	.830	.550	1	.658	.000	-.301	.391	.195	.000	-.158	.000	.000	.337	-.254	-.176	.000	-.176	-.125	.395	-.150	.000	.000	.000	.234
	Sig. (2-tailed)	1.000	.390	1.000	.373	.000	.002		.000	1.000	.106	.033	.301	1.000	.405	1.000	1.000	.069	.175	.352	1.000	.352	.511	.031	.428	1.000	1.000	1.000	.213

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Lengkap :

NIP :

Tempat, Tanggal Lahir :

Jenis Kelamin :

Umur :

Golongan :

Jabatan :

Pendidikan Terakhir :

Dalam rangka penyelesaian studi pada program S1 Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Makassar dalam judul penelitian: “Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang”.

Kuesioner ini terdiri dari 2 bagian yaitu: (1) Iklim Organisasi Sekolah, dan (2) Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang. Informasi yang benar dari responden merupakan penghargaan dari peneliti. Kegiatan ini murni penelitian ilmiah yang tidak ada kaitannya dengan karier responden. Jawaban tidak dimaksudkan untuk menguji responden, tetapi untuk melihat bagaimana hubungan antar variable.

PETUNJUK UMUM

1. Berilah tanda cek list (✓) pada kolom yang sesuai menurut saudara dengan alternatif jawaban : Sangat Setuju (SS), Setuju (ST), Ragu-Ragu (RG), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).
2. Semua alternatif jawaban yang tersedia benar, untuk itu mohon saudara memilih sesuai dengan keadaan sebenarnya.
3. Jika terdapat kesalahan jawaban, boleh diganti jawaban yang paling sesuai dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang salah.
4. Mohon periksa kembali instrument yang telah diisi sebelum dikembalikan, jangan sampai ada yang terlampaui.
5. Atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan banyak terima kasih, semoga aktivitas kita diberkati oleh Allah SWT.

Hormat Peneliti,

Sri Yanti

Iklm Organisasi

Keterangan :

a : Sangat Setuju b : Setuju c : Ragu-ragu
d : Tidak Setuju e : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan Penelitian	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Bapak/Ibu mendapatkan ruang kelas, ruang guru, kamar kecil yang terawat dan nyaman					
2.	Bapak/Ibu merasa nyaman dengan temperatur dan sirkulasi udara di dalam kelas yang baik					
3.	Bapak/Ibu mendapatkan dukungan berupa motivasi dari kepala sekolah dalam melaksanakan berbagai tugas di sekolah					
4.	Bapak/Ibu mendapatkan perhatian dari sekolah tentang kesulitan yang dialami Ibu/Bapak guru dalam mengajar					
5.	Bapak/Ibu mendapatkan tunjangan dari sekolah seperti GTT, sertifikasi DII					
6.	Bapak/Ibu mendapatkan bonus atau gaji jika kelebihan jam mengajar					
7.	Bapak/Ibu mendapat tugas mengajar yang cocok atau sesuai dengan kemampuannya					
8.	Bapak/Ibu mendapat fasilitas dari sekolah atas pertimbangan yang didasarkan jauhnya tempat tinggal dengan sekolah					
9.	Bapak/Ibu dihimbau untuk ikut berpartisipasi memelihara dan merawat lingkungan sekolah					
10.	Bapak/ibu mendapat kesempatan untuk menghadiri rapat-rapat dengan instansi terkait					
11.	Bapak/Ibu mendapat kesempatan untuk mengikuti forum-forum ilmiah yang relevan dengan pengembangan mengajar					
12.	Bapak/Ibu mendapat pengawasan dan pembinaan dari kepala sekolah dalam setiap melaksanakan tugas sehari-hari					
13.	Bapak/Ibu mendapat teguran apabila datang terlambat atau tidak masuk kelas jika proses belajar mengajar berlangsung					
14.	Bapak/Ibu menjalin komunikasi secara baik dengan orang tua siswa					
15.	Bapak/Ibu berkomunikasi baik /lancar dengan kepala sekolah dan semua orang yang ada di dalam lingkungan					

	sekolah					
16.	Bapak/Ibu menjalin hubungan baik dengan lingkungan masyarakat sekitar sekolah					
17.	Bapak/ibu, kepala sekolah memberikan kesempatan kepada setiap warga sekolah untuk berinteraksi dan berinovasi					
18.	Bapak/Ibu, kepala sekolah peduli dengan apa yang guru-guru dan staf lakukan yang berhubungan dengan kemajuan sekolah					
19.	Bapak/Ibu dilibatkan dalam perumusan tujuan sekolah dan memutuskan tujuan secara bersama oleh seluruh warga sekolah sehingga pencapaiannya menjadi tanggung jawab bersama					
20.	Bapak/Ibu dalam setiap keputusan yang dikeluarkan sekolah yang berkaitan dengan masalah personalia (seperti tugas, jadwal mengajar, disiplin) dilakukan dengan musyawarah					
21.	Bapak/Ibu dalam setiap keputusan sekolah yang dikeluarkan berdasarkan musyawarah dan mufakat					

Kinerja Guru

Keterangan :

a : Sangat Setuju b : Setuju c : Ragu-ragu
d : Tidak Setuju e : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan Penelitian	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Kegiatan perencanaan merupakan awal dari penyusunan program pembelajaran					
2.	Membuat RPP sebelum mengajar					
3.	Mengembangkan materi yang diajarkan sesuai dalam RPP yang dibuat					
4.	Mencantumkan metode pembelajaran yang digunakan pada program pembelajaran					
5.	Menentukan metode pembelajaran sesuai dengan karakteristik materi yang diajarkan					
6.	Merencanakan alat evaluasi yang akan digunakan selama proses berlangsung					
7.	Dalam proses belajar mengajar saya menggunakan metode bervariasi dan multi media agar siswa lebih cepat mengerti					
8.	Saya sebagai guru menghargai dan menghormati pendapat siswa dalam KBM					
9	Setiap kali mengajar di kelas saya memberikan konsep-konsep pemikiran yang menuntut mereka untuk dapat mengatasi masalah yang mereka hadapi					
10	Sebelum mengajar saya melihat materi , alat pengajaran, ruang dan waktu untuk mengajar agar dapat melaksanakan KBM dengan baik					
11	Evaluasi dilaksanakan untuk mendapatkan informasi tentang kemajuan belajar siswa					
12	Evaluasi dilaksanakan untuk menilai keberhasilan program pembelajaran					
13	Evaluasi hasil belajar siswa dilaksanakan hanya secara tertulis					

14	Saya melaksanakan tes/evaluasi secara rutin sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan					
15	Saya melakukan pengelolaan hasil penilaian secara objektif					
16	Saya melakukan remedial dan pemberian tugas tambahan sebagai perbaikan nilai jika ada siswa yang mendapatkan nilai yang rendah					
17	Remedial dilakukan dengan soal yang sama sebelumnya yang telah dievaluasikan pada siswa					
18	Saya melakukan perbaikan program pembelajaran jika sebagian besar siswa sulit memahami materi yang diberikan					
19	Saya merumuskan dan menyusun perbaikan program pembelajaran agar mudah dipahami oleh siswa					
20	Saya membuat hasil pelaporan nilai sekolah untuk diberikan kepada siswa dan orang tua siswa					

Lampiran 5. Analisis Regresi Sederhana

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja_guru	85.8769	4.27020	65
iklim_organisasi_sekolah	91.2000	4.11248	65

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.381 ^a	.145	.132	3.97872	.145	10.721	1	63	.002

a. Predictors: (Constant), iklim_organisasi_sekolah

b. Dependent Variable: kinerja_guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169.714	1	169.714	10.721	.002 ^a
	Residual	997.302	63	15.830		
	Total	1167.015	64			

a. Predictors: (Constant), iklim_organisasi_sekolah

b. Dependent Variable: kinerja_guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	49.764	11.040		4.508	.000	27.702	71.826
	iklim_organisasi_sekolah	.396	.121	.381	3.274	.002	.154	.638

a. Dependent Variable: kinerja_guru

Lampiran 6. Hasil Observasi Iklim Organisasi Sekolah

PEDOMAN OBSERVASI

No	Aspek yang diobservasi	Jawaban		
		Baik	Cukup	Tidak baik
1.	Ruang kelas, kamar kecil dan ruang guru bersih dan terawat		√	
2.	Temperatur dan sirkulasi udara baik dan nyaman		√	
3.	Fasilitas berupa perumahan sekolah tersedia		√	
4.	Mendapat bonus atau gaji jika kelebihan jam mengajar			√
5.	Menguasai bahan materi yang diajarkan	√		
6.	Mendapat teguran apabila datang terlambat atau tidak masuk kelas jika proses belajar mengajar berlangsung		√	
7.	Menjalin komunikasi dan interaksi dengan baik antara kepala sekolah, guru dengan guru, staf sekolah dan terutama kepada siswa	√		
8.	Menjalin hubungan baik dengan lingkungan luar sekolah		√	
9.	Setiap keputusan sekolah yang dikeluarkan berdasarkan hasil musyawarah	√		
10.	Merawat dan memelihara lingkungan sekolah	√		

Lampiran 9. Dokumentasi Penelitian



Papan Nama Sekolah Dasar Negeri 168 Sumbang



Suasana SD Negeri 168 Sumbang



Guru SD Negeri 91 Sumbang sedang mengisi Angket



Kondisi SD Negeri 99 Pekajo



Papan Nama SD Negeri 183 Rabu



Kondisi SD Negeri 183 Rabu



Papan Nama SD 148 Pamolongan



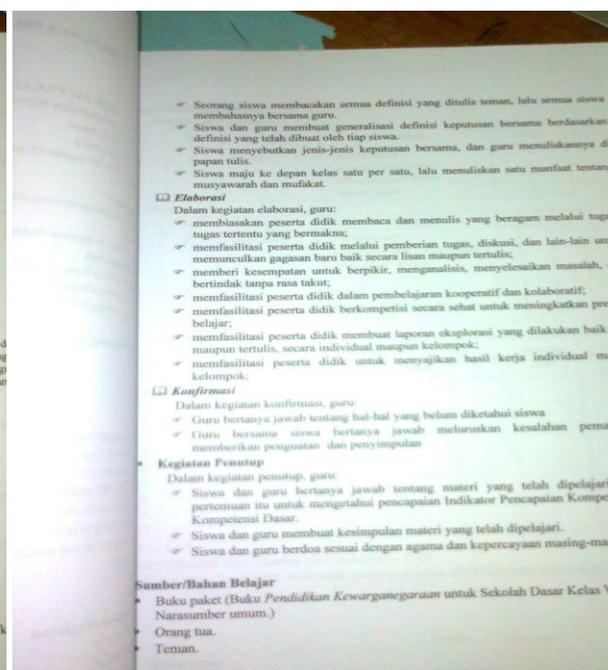
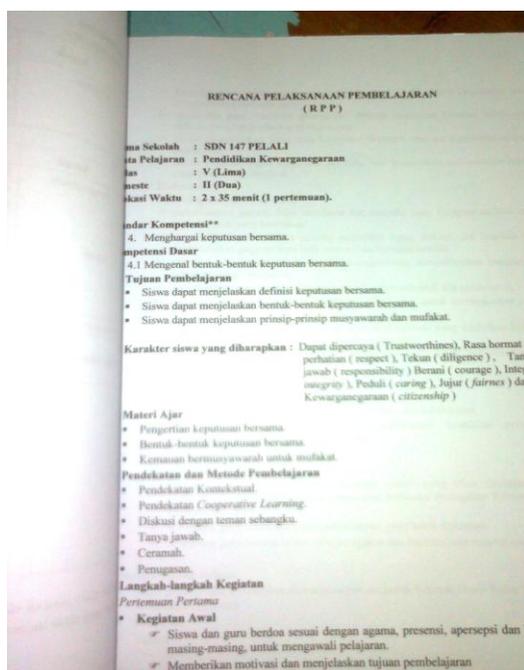
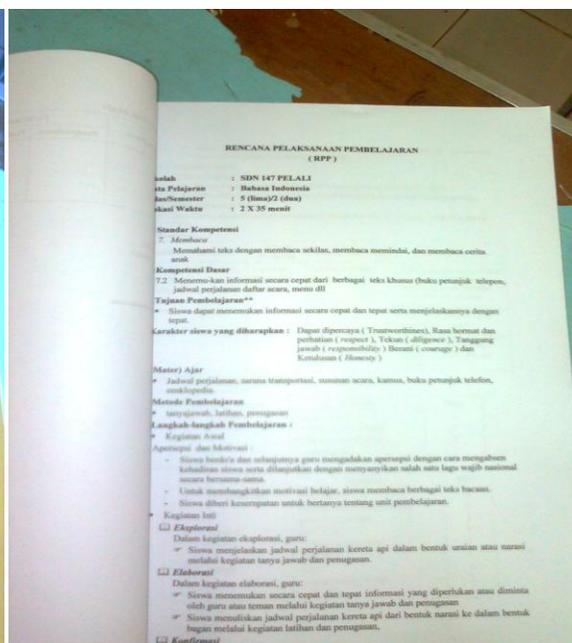
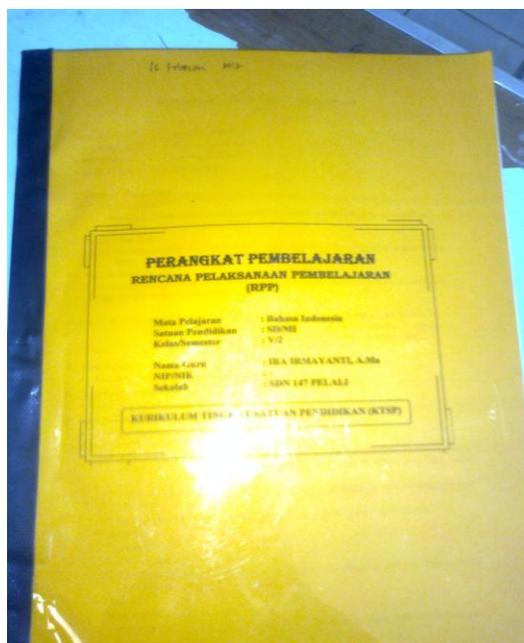
Papan Nama SD Negeri 147 Pelali



Kondisi SD Negeri 148 Pamolongan



Kondisi Kelas VI SD Negeri 147 Pelali



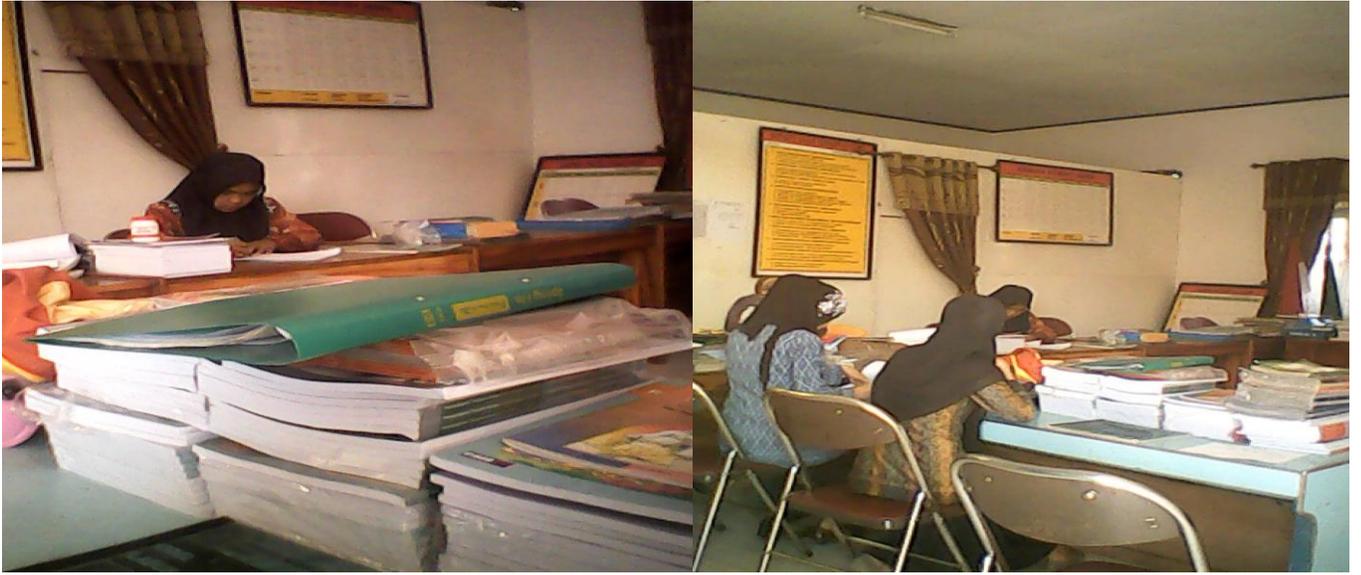
RPP yang dibuat guru sebelum mengajar



Guru SD Negeri 183 Rabu Sedang Mengisi Angket Penelitian



Guru SD Negeri 99 Pekajo Sedang Mengisi Angket Penelitian



Guru SD Negeri 147 Pelali Sedang Mengisi Angket Penelitian



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN**

Alamat : Kampus FIP UNM Jl. Tamalate I Tidung Makassar Fax/Telp. 883076, 884457 Makassar

SURAT KETERANGAN

Nomor :

Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa:

Nama : Sri Yanti
NIM : 084 304 015
Jurusan : Administrasi Pendidikan

Telah memenuhi persyaratan untuk mengajukan judul penelitian dalam rangka penulisan skripsinya.

Surat keterangan ini diberikan kepadanya untuk mendapatkan bimbingan dan persetujuan dari Dosen Penasehat Akademik atas rencana judul penelitiannya yang dapat di pilih dari judul-judul berikut:

1. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Kec. Curio Kab. Enrekang.
2. Peranan Kepala Sekolah terhadap peningkatan kedisiplinan Guru di SMA Negeri 1 Alla' Kab. Enrekang.
3. Faktor-faktor determinan yang berpengaruh terhadap motivasi belajar Siswa di SMA Negeri 1 Alla' Kab. Enrekang.

(lingkari nomornya).

Makassar, 24 Oktober 2011

Mengetahui;
Penasehat Akademik,

Dra. Sitti Habibah, M.Si
NIP. 19621220 198903 2 001

Mahasiswa Ybs,

Sri Yanti
Nim.084304015





KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL

UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN

Jalan. Tamalate 1 Tidung, Makassar 90222

Telepon: 884457. Fax (0411) 884457

Email: ap_fip_unm@yahoo.co.id

No : 124/UN36.4/AK/2011 24 Oktober 2011
Lamp :-
Perihal : **Permohonan Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Yth : Dekan FIP UNM
Up. Pembantu Dekan Bidang Akademik

Makassar

Dalam rangka memperlancar penyusunan skripsi mahasiswa, maka diperlukan dosen pembimbing yang mendampingi dan mengarahkan terutama dalam menyusun aspek permasalahan dan metodologinya.

Untuk itu kiranya bapak berkenan memberikan izin kepada:

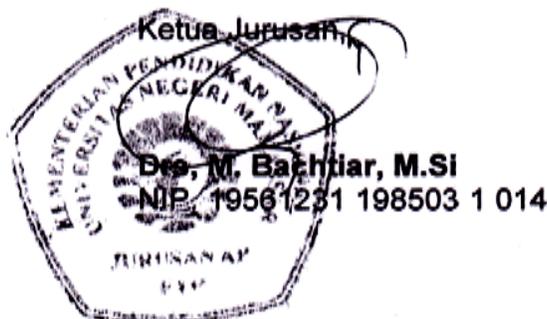
1. Dra. Sitti Habibah, M.Si
2. Dra. A. Nurochmah, M.Pd

Untuk menjadi pembimbing skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Sri Yanti
NIM : 084304015
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Judul Skripsi :

**" Pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri
Kec. Curlo Kab. Enrekang"**

Demikian penunjukan ini dan atas perkenannya disampaikan ucapan terimakasih.





KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL

UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Jalan: Tamalate I Tidung Makassar 90222

Telp. 883076 – Fax. (0411) 884457

Laman : www.unm.ac.id

Nomor : 7784/UN.36.4/PP/2011
Hal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

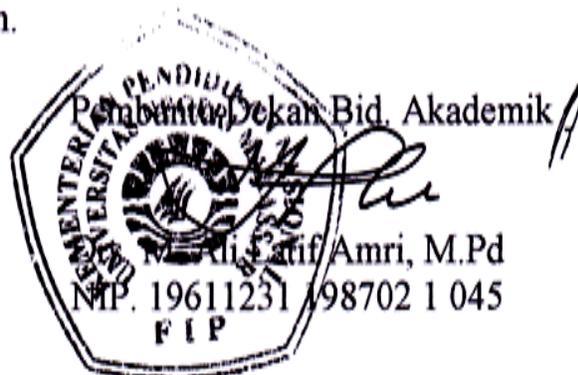
4 Nopember 2011

Yth :1. Dra. St. Habibah, M.Si
2. Dra. Andi Nurochmah, M.Pd

Berdasarkan surat usulan Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Nomor : 124/UN36.4/AK/2011 Tanggal, 24 Oktober 2011, tentang pembimbingan penulisan skripsi mahasiswa Program Sarjana (S1), kami menugaskan Bapak/Ibu untuk membimbing mahasiswa tersebut dibawah ini :

N a m a : Sri Yanti
Nim : 084 304 015
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Judul Rencana Skripsi : *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kec. Curio Kab. Enrekang.*

Harapan kami semoga pembimbingan ini dapat terlaksana dengan baik dan selesai pada waktu yang telah ditentukan.





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN**

Alamat : Kampus UNM Tidung Jl. Tamalate I Makassar
Telepon : 0411. 883076 Fax. 0411. 884476
Laman : www.unm.ac.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Usulan Penelitian dengan judul “ Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang”

Atas nama :

Nama : Sri Yanti
NIM : 084 304 015
Jur/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Setelah diperiksa dan diteliti, **naskah usulan penelitian** ini telah memenuhi syarat untuk **diseminarkan**

Makassar, 14 Mei 2012

Disetujui oleh:

Pembimbing I

Dra. Sitti Habibah, M.Si
NIP. 19621220 198903 2 001

Pembimbing II

Dra. Andi Nurochmah, M.Pd
NIP. 19580518 198503 2 001

Disyahkan:



Drs. M. Fachtiar, M.Si
NIP. 10561231 198503 1 014



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN

Jalan. Tamalate 1 Tidung, Makassar 90222

Telepon: 884457. Fax (0411) 884457

Email: ap_fip_unm@yahoo.co.id

Nomor : 005/Pan-Seminar/2012
Lamp. : 2 Eksp.
Hal : Undangan Seminar Proposal Penelitian

28 Mei 2012

Yth. Bapak/Ibu

Di
Makassar

Dengan hormat, sehubungan dengan pelaksanaan seminar Proposal Penelitian Mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan, maka kami mengundang bapak/ibu untuk menghadiri acara tersebut, yang insya Allah dilaksanakan pada:

Hari/Tanggal : Jum'at/1 Juni 2012
Pukul : 13.00 - Wita
Tempat : Ruang Dosen AP Lt III
Peserta:

1. Humaldy (074304029)

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMU Negeri di Kabupaten Takalar

2. Sri Yanti (084304015)

Judul : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang

Demikian undangan ini dibuat, Atas kehadiran bapak/ibu diucapkan terima kasih.

Mengetahui:
Ketua Jurusan

Drs. M. Bachtiar, M.Si
NIP. 19561231 198503 1 014



Panitia Seminar

Muh. Ardiansyah, S.IP, M.Pd
NIP. 19760124 200112 1 002



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN**

Alamat: Kampus UNM Tidung Jl. Tamalate I Makassar
Telepon : 0411-883076- 0411. 884457
Laman : www.unm.ac.id

PENGESAHAN USULAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil telaah oleh pembahas utama dan para peserta seminar yang telah dilaksanakan pada 01 Juni 2012, maka usulan penelitian untuk skripsi saudara:

Nama : Sri Yanti
NIM : 084 304 015
Jurusan : Administrasi Pendidikan / S1
Judul : Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang.

Telah dilakukan perbaikan/ penyempurnaan sesuai usul/ saran pembahas utama dan peserta seminar maka usulan penelitian untuk skripsi saudara diperkenankan meneruskan kegiatan pada tahap selanjutnya.

Makassar, 2 Juni 2012

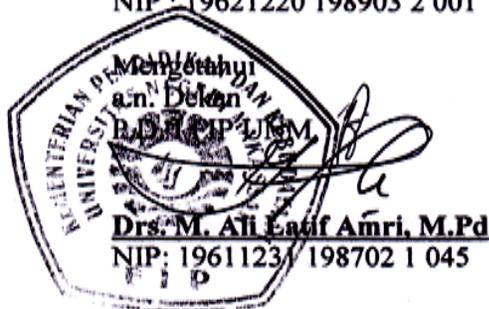
Disetujui oleh:
Komisi pembimbing

Pembimbing I,

Dra. Sitti Habibah, M.Si
NIP : 19621220 198903 2 001

Pembimbing II,

Dra. Andi Nurochmah, M.Pd
NIP : 19580518 198503 2 001



Disyahkan Oleh:
Ketua Jur/Prodi PIP UNM,

Drs. M. Bachtiaf, M.Si
NIP: 19561231 198503 1 041



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Jalan: Tamalate I Tidung Makassar 90222

Telp. 883076 – Fax. (0411) 884457

Laman : www.unm.ac.id

Nomor : 4649/UN36.4/PL/2012

21 Juni 2012

Hal : Permohonan Izin Melakukan Penelitian

Yth : **Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan**
Cq. Kepala Balitbangda Prop. Sulawesi Selatan

Di –
 Makassar

Sehubungan dengan penyelesaian studi mahasiswa Program Strata Satu (S-1), maka terlebih dahulu harus melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi. Untuk itu kami mohon kiranya mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Sri Yanti

Nim : 084 304 015

Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan

Judul Skripsi : *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang.*

Diberikan izin untuk melakukan penelitian pada lokasi atau tempat yang ada dalam wilayah Lembaga/Instansi/Organisasi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Sebagai bahan pertimbangan bersama ini kami lampirkan proposal penelitian mahasiswa yang bersangkutan. Atas kerjasamanya diucapkan banyak terima kasih.



Tembusan:

1. Ketua Lembaga Penelitian Universitas Negeri Makassar
2. Yang bersangkutan
3. Arsip



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH
 Jalan Urip Sumohardjo No. 269 Telp. 436936-436937 FAX. 436934
Makassar (90231)

Makassar, 25 Juni 2012

Nomor : 070.5.1/ 8081 /Balltbangda
 Lampiran : -
 Perihal : Izin/Rekomendasi Penelitian

Kepada
 Yth. Bupati Enrekang
 di-
 Enrekang

Berdasarkan surat Pembantu Dekan Bid. Akademik FIP UNM Makassar nomor : 4649/UN36.4/PL/2012 tanggal 21 Juni 2012 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini :

N a m a : Sri Yanti
Nomor Pokok : 084 304 015
Program Studi : Adm. Pendidikan
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Jl. Tamalate I Tidung, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi/Tesis, dengan judul :

“PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN CURIO KABUPATEN ENREKANG”

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 02 Juli s/d 02 September 2012

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum *dan* sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/Walikota Cq. Kepala Bappeda/Balltbangda, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab./Kota;
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Menyerahkan 2 (dua) eksemplar copy hasil penelitian kepada Gubernur Sulsel.Cq. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan;
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan dipergunakan seperturnya.

a.n. KEPALA BADAN
 Kabid Data dan Publikasi

 R. R. R. R.
 Pangkat Pembina Tk I
 NIP. 19630403 199103 1 003

TEMBUSAN : Kepada Yth :

1. Gubernur Sulawesi Selatan di Makassar (sebagai laporan);
2. Pembantu Dekan Bid. Akademik FIP UNM Makassar;
3. Kepala Badan Lintas Kabupaten dan Kota Prov. Sulsel;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;
5. Peringgal



**PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG
KANTOR KESBANG LINMAS DAN POL PP**

J. Jenderal Sudirman No. 3 T. (0420) 21008 P. 91711

ENREKANG

Enrekang, 28 Juni 2012

Kepada

Yth. Para Kepala Sekolah SD Negeri
Se-Kecamatan Curio
Di -
Curio

Nomor : 356/19/KLPPP/VI/2012
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Berdasarkan Surat Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 070.5.1/8081/Balitbangda Tanggal 25 Juni 2012, maka disampaikan bahwa :

Nama : *Sri Yanti*
Tempat Tanggal Lahir : Mandalan, 27 Mei 1989
Jenis Kelamin : Perempuan
Instansi/Pekerjaan : Mah. FIP UNM Makassar
Alamat : Jl. Tamalate I Tidung Makassar

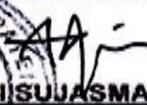
Bermaksud akan mengadakan Penelitian di Daerah/Kantor saudara dalam rangka Penyusunan Skripsi dengan Judul : " *PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN CURIO KABUPATEN ENREKANG* "

Selama : 2 (dua) Bulan, mulai tanggal 28 Juni s/d 28 September 2012
Pengikut/Anggota : Tidak ada

Pada Prinsipnya dapat menyetujui kegiatan tersebut diatas dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan harus melaporkan diri kepada Pemerintah/Instansi setempat.
2. Tidak menyimpang dari masalah yang telah dilizinkan.
3. Mentaati semua Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat.
4. Menyerahkan 1 (satu) berkas fotocopy hasil Skripsi kepada Bupati Enrekang Up. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa, Linmas dan Pol PP.

Demikian untuk mendapat perhatian

KEPALA KANTOR,

H. ANDI SUJASMAN, SE, MM
Pangkat : Pembina Tk. I
Nip : 19591119 199402 1 001

Tembusan Yth :

1. Bupati Enrekang (sebagai laporan);
2. Kapolres Kabupaten Enrekang;
3. Asisten Pemerintahan dan Kesra Setda Enrekang;
4. Kepala Dinas Dikpora Kab.Enrekang;
5. Camat Curio;
6. Kepala KCD Dikpora Kec. Alla;



**PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG
CABANG DINAS DIKORA KEC. ALLA
SDN 168 SUMBANG**

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 421. 2//6/ Dikpora Alla/ SDN 168/ 2012

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SD Negeri 168 Sumbang Kec. Curio Kab. Enrekang

Menerangkan bahwa :

Nama : **SRI YANTI**
 Tempat, Tanggal Lahir : Mandalan, 27 Mei 1989
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Pekerjaan : Mahasiswa FIP UNM Makassar
 Alamat : Jl. Tamalate I Tidung Makassar

Yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul " PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN CURIO KABUPATEN ENREKANG" .

Demikian surat keterangan diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Sumbang, 10 September 2012

SDN Kepala Sekolah,

JAHIB, S.Pd.SD

NIP. : 19631208 198303 1 005



**PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG
CABANG DINAS DIKPORA KEC. ALLA
SDN 91 SUMBANG**

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 421. 2/29/ Dikpora Alla/ SDN 91/ 2012

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SD Negeri 91 Sumbang Kec. Curio Kab. Enrekang
Menerangkan bahwa :

Nama : **SRI YANTI**
Tempat, Tanggal Lahir : Mandalan, 27 Mei 1989
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : Mahasiswa FIP UNM Makassar
Alamat : Jl. Tamalate I Tidung Makassar

Yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul " PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN CURIO KABUPATEN ENREKANG" .

Demikian surat keterangan diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sumbang, 10 September 2012



Kepala Sekolah,

JAFAR KATUN, S.Pd

NIP. 19620504 198306 1 001



**PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG
CABANG DINAS DIKPORA KEC. ALLA
SDN 183 RABU**

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 421. 2/64 Dikpora Alla/ SDN 183/ 2012

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SD Negeri 183 Rabu Kec. Curio Kab. Enrekang

Menerangkan bahwa :

Nama : **SRI YANTI**
 Tempat, Tanggal Lahir : Mandalan, 27 Mei 1989
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Pekerjaan : Mahasiswa FIP UNM Makassar
 Alamat : Jl. Tamalate I Tidung Makassar

Yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul " PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN CURIO KABUPATEN ENREKANG" .

Demikian surat keterangan diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Rabu, 10 September 2012





**PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG
CABANG DINAS DIKPORA KEC.ALLA
SDN 147 PELALI, KEC.CURIO**

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor. 421.2/ 28/Dik Alla/SDN 147 /2012

Yang bertanda tangan di bawah ini , Kepala SD Negeri 147 Pelali Kec.Curio Kab. Enrekang menerangkan bahwa :

Nama : SRI YANTI
Tempat Tanggal Lahir : Mandalan , 27 Mei 1989
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : Mahasiswi FIP UNM Makassar
Alamat : Jl. Tamalate I Tidung Makassar

Benar-benar telah melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul " PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN CURIO KABUPATEN ENREKANG ".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pelali, 6 September 2012

Kepala SDN 147 Pelali

BINTARTI.S.Pd

NIP. 19710712 199307 2 002



**PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG
CABANG DINAS DIKPORa KEC. ALLA
SDN 99 PEKAJO**

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 421. 2/ 81/ Dikpora Alla/ SDN 99/ 2012

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SD Negeri 99 Pekajo Kec. Curio Kab. Enrekang

Menerangkan bahwa :

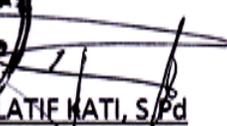
Nama : **SRI YANTI**
 Tempat, Tanggal Lahir : Mandalan, 27 Mei 1989
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Pekerjaan : Mahasiswa FIP UNM Makassar
 Alamat : Jl. Tamalate I Tidung Makassar

Yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul " PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN CURIO KABUPATEN ENREKANG" .

Demikian surat keterangan diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekajo, 20 September 2012

Kepala Sekolah,


ABD. LATIF KATI, S/Pd
 NIP : 19551231 197801 1 027





**PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG
CABANG DINAS DIKORA KEC. ALLA
SDN 148 PAMOLONGAN**

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 421. 2/307 / Dikpora Alla/ SDN 148/ 2012

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SD Negeri 148 Pamolongan Kec. Curio Kab. Enrekang

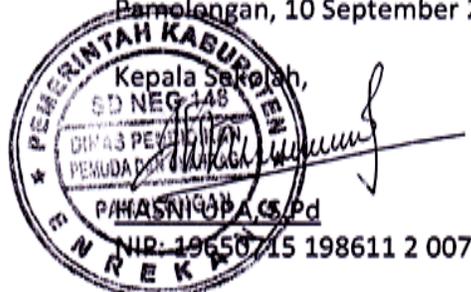
Menerangkan bahwa :

Nama : **SRI YANTI**
 Tempat, Tanggal Lahir : Mandalan, 27 Mei 1989
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Pekerjaan : Mahasiswa FIP UNM Makassar
 Alamat : Jl. Tamalate I Tidung Makassar

Yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul " PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN CURIO KABUPATEN ENREKANG" .

Demikian surat keterangan diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pamolongan, 10 September 2012



RIWAYAT HIDUP



SRI YANTI lahir di Desa Mandalan Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang tahun 1989 anak ketiga dari 6 (enam) bersaudara dari pasangan suami isteri Hamzah dan Hadia. Penulis memulai jenjang pendidikan di SD Negeri 147 Pelali pada tahun 1996 dan tamat pada tahun 2002, kemudian melanjutkan pendidikan ke MTSN 1 Alla pada tahun 2002 dan tamat pada tahun 2005, dan kembali melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Alla masuk pada tahun 2005 dan tamat pada tahun 2008 dan selanjutnya penulis melanjutkan Strata Satu (S1) pada tahun 2008 di Universitas Negeri Makassar (UNM) pada Fakultas Ilmu Pendidikan sebagai Mahasiswa di Jurusan Administrasi Pendidikan.