

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki tanggung jawab untuk mencerdaskan bangsa, khususnya disiplin ilmu untuk mempersiapkan peserta didik agar menjadi pribadi yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlakul karimah, tangguh, kreatif, mandiri, demokratis dan profesional dibidangnya masing-masing. Sebagai lembaga pendidikan, sekolah diselenggarakan untuk mempersiapkan generasi pelopor untuk mewujudkan cita-cita bangsa. Oleh karena itu, baik sekolah umum maupun madrasah perlu melalui proses pendidikan untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berakhlak mulia. Kegiatan mengajar merupakan upaya guru dalam menciptakan suasana belajar, maka dari metode yang digunakan guru lah dapat dilakukan berbagai kegiatan belajar bagi peserta didik. Dengan adanya proses interaksi edukatif antara guru yang menciptakan suasana belajar dan peserta didik yang memberi respons terhadap usaha mengajar guru, kegiatan inilah yang disebut dengan proses pembelajaran.

Relevan dengan upaya guru dalam memilih metode yang baik sebagai upaya pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya, maka guru sebaiknya memiliki wawasan ilmiah, termasuk pemahaman tentang suasana kerja, suasana belajar, suasana komunikasi dan suasana sosialisasi dalam proses pembelajaran.

Hal ini menunjukkan bahwa guru sebaiknya menciptakan iklim kerja yang baik dalam proses pembelajaran.¹

Tentang iklim kerja yang menggambarkan lingkungan dalam kaitannya dengan lingkungan secara umum, yaitu dapat mempengaruhi atau dapat memberikan ketergantungan bagi manusia, maka ada kaitannya khususnya sebagai umat manusia dalam firman Allah Q.S. Al-Qashash:77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Makna dalam ayat tersebut yaitu mereka yang ia tunjuki dengan keyakinan kejalan yang benar dan baik kepada Tuhan. Hal tersebut dikatakan oleh Mulla Shadra (2004:116). Meskipun lingkungan tidak disinggung secara langsung dalam Al-Qur'an akan tetapi juga menyinggung dan memberikan perhatian terhadap lingkungan sebagai tempat sesuatu. Seperti dalam menggambarkan tentang tempat tinggal ataupun tempat bekerja manusia yang dihubungkan dengan tingkah laku orangnya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan berperan penting sebagai tempat kegiatan bagi manusia termasuk lingkungan sekolah sebagai tempat melaksanakan pembelajaran.²

Iklim kerja di sekolah adalah lingkungan sekitar sekolah dengan suasana yang tenang dan nyaman, serta kondusif dalam melaksanakan proses pembelajaran yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan prestasi akademik. Iklim kerja juga merupakan salah satu aspek penting dalam menunjang

¹Hamsah, Syamsudduha, dan Rahman, "Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba," *Jurnal Idaarah*, III, no. 2 (Desember 2019), 237.

²Aswadi Lubis, "Kepuasan Kerja Dilihat Dari Iklim Organisasi," *Jurnal Yurisprudential*, 1 no. 1 (Juni 2015), 7-8

keberhasilan proses pembelajaran.³ Iklim kerja perlu menjadi perhatian kepala sekolah, sebab faktor tersebut setidaknya dapat mempengaruhi perilaku guru, staf dan peserta didik. Salah satu cara mengembangkan organisasi sekolah adalah dengan menciptakan iklim kerja yang kondusif.⁴ Iklim kerja yang kondusif merupakan iklim yang benar-benar sangat sesuai dan mendukung kelancaran serta keberlangsungan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Oleh karena itu, kita perlu memahami beberapa hal yang menjadi peran penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif seperti lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Ketiga aspek tersebut harus saling mendukung dalam proses pembelajaran.⁵

Dari iklim kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Ketika kondisi di sekolah kondusif maka guru akan merasa nyaman untuk berada di tempat kerja.⁶ Menurut Supardi, iklim sekolah yang kondusif mempengaruhi kinerja guru di sekolah yang dapat terwujud dalam iklim kerja fisik maupun non fisik. Sedangkan menurut Burhanudin, kinerja guru merupakan cerminan kualitas kerja yang dimiliki guru dan tercermin (termanifestasi) melalui penguasaan dan penerapan kompetensi guru. Kinerja guru memiliki spesifikasi tertentu, dan kinerja guru dapat diamati dan diukur berdasarkan spesifikasi atau standar kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

³Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013), 121

⁴Abdul Hamid, "Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung," *Jurnal Al-Bayan: Jurusan Bahasa Arab* 6, no. 2 (2014), 4.

⁵Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajagrafindo, 2013), 121

⁶Ketut Sudana dan Ni Luh Putu Yesy Anggreni, "Pengaruh Iklim Kerja Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Guru di SMK Rekayasa Denpasar," *Prodi Pendidikan Ekonomi FPIPS IKIP PGRI Bali* 6, no. 2 (September 2018): 4.

Mengenai standar kinerja guru, Sahertian menyatakan bahwa standar kinerja guru berkaitan dengan kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) penggunaan media pembelajaran, (4) siswa berpartisipasi dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan aktif dari guru. Dengan terwujudnya iklim kerja sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih baik. Iklim sekolah yang kondusif akan sangat mendukung peningkatan kinerja. Kinerja guru akan menjadi optimal, jika dipadukan dengan iklim kerja di sekolah.⁷ Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S At-Taubah ayat 105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dari ayat di atas dapat dikatakan bahwa Allah SWT, Rasulullah dan orang-orang beriman akan menyaksikan prestasi kerja kalian sehingga akan memberikan hak-hak kalian di dunia dan di akhirat. Dan Allah pasti akan memberikan balasan terhadap amal perbuatan kalian semua, baik yang berhubungan dengan prestasi kerja dunia maupun akhirat. Maka dari itu, setiap umat manusia diperintahkan oleh Allah untuk selalu melakukan pekerjaan yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Karena semua amal yang dilakukan akan dilihat oleh Allah, Rasul, serta para mukminin, dan akan diperlihatkan oleh

⁷Abdul Hamid, "Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung," *Jurnal Al-Bayan: Jurusan Bahasa Arab* vol. 6 no.2 (2014), 3-4.

Allah di hari kiamat kelak, dan akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan perbuatannya.⁸

Kinerja guru juga menjadi salah satu faktor yang mengukur keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan pelaksana pendidikan yang sangat diperlukan. Namun, tidak jarang ditemukan guru yang kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya, baik dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, maupun mengevaluasi pembelajaran yang akan mempengaruhi pencapaian tujuan yang akan dicapai. Pencapaian kinerja guru yang baik dan berkualitas merupakan sesuatu yang sangat diharapkan baik oleh pribadi maupun lembaga, karena kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh faktor diri sendiri dan faktor lingkungan.⁹

Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMP IT) Al-Khair Barabai merupakan salah satu pendidikan dengan jenjang SMP dengan status sekolah swasta yang beralamat di Jalan Cahaya Al Maksu Komplek Pendidikan SIT Al-Khair, Kecamatan Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah, Kalimantan Selatan. Berdasarkan hasil observasi SMP IT Al-Khair Barabai sudah memiliki iklim kerja yang baik dari suasana yang aman dan nyaman serta lingkungan yang bersih dan tertata rapi di sekitar sekolah, hubungan sosial kekeluargaan yang dibangun baik antar sesama guru, tenaga kependidikan maupun kepala sekolah, dan juga memiliki sarana prasarana yang cukup memadai dalam menunjang kinerja guru,

⁸Rahmad Kurniawan, "Urgensi Bekerja Dalam Al-Qur'an," *Jurnal Transformatif* 3, no. 1 (2019), 51.

⁹Hamsah, Syamsudduha, dan Rahman, "Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba," 238.

serta dilengkapi juga dengan poster-poster afirmasi di dinding sekolah yang dapat memotivasi setiap warga sekolah yang membacanya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk menganalisis adakah Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMP IT) Al-Khair Barabai.

B. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman penafsiran terhadap judul penelitian ini, maka peneliti memberikan batasan-batasan pengertian dan berusaha menjelaskan dari berbagai istilah-istilah yang terkandung dalam judul, yaitu:

1. Iklim Kerja (X)

Iklim kerja adalah suatu kombinasi dari suhu kerja, kelembaban udara, kecepatan gerakan udara, dan suhu radiasi pada suatu tempat kerja. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi PER.13/MEN/X/2011, bahwa:

“Iklim kerja adalah hasil perpaduan antara suhu, kelembaban, kecepatan gerakan udara dan panas radiasi akibat dari tingkat pengeluaran panas dari tubuh tenaga kerja sebagai akibat pekerjaannya.”

Sedangkan menurut Miller iklim kerja merupakan nilai semangat yang mendasar dalam cara mengelola hubungan dan mengorganisasikannya.¹⁰ Iklim kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suasana dan lingkungan yang ada di SMP IT Al-Khair Barabai yang menggambarkan suhu dan kelembaban, fasilitas serta hubungan sesama guru dan kepala sekolah. Adapun indikator dalam iklim kerja yaitu: Suhu kerja dan suhu radiasi, Kelembaban udara dan kecepatan

¹⁰D Sudiantini, *Leaders and Culture - Bagaimana Strategi Meningkatkan Kinerja Layanan Publik* (Elex Media Komputindo, 2020), 69

gerakan udara, Fasilitas kerja, Komunikasi antar sesama guru, Kepemimpinan kepala sekolah, Insentif, dan Reward.

2. Kinerja Guru (Y)

Pada dasarnya kinerja guru merupakan perilaku yang diterapkan oleh seorang guru dalam mengemban tugasnya sebagai guru atau pendidik ketika ia mengajar di depan kelas, berdasarkan pada kriteria tertentu. Menurut Supardi, kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.¹¹ Kinerja guru dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan kualitas dalam melaksanakan tugas tersebut. Adapun kriteria kinerja guru yang dapat mencapai prestasi kerjanya lebih diarahkan pada kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam penjelasan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan bahwa:

“Kinerja guru dalam hal kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial”.

Seorang guru dianggap memiliki kinerja yang baik apabila ia memiliki keempat kompetensi tersebut, sehingga mampu untuk melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik.¹²

Adapun kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di SMP IT Al-Khair. Indikator dari kinerja guru, yaitu: Perencanaan dan persiapan mengajar, Menguasai materi yang

¹¹Abdul Azis, *Konsep Kinerja Guru dan Sumber Belajar Dalam Meraih Prestasi* (Pekanbaru: Guepedia, 2020), 13-14

¹² Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasinya* (Depok: Kencana, 2018), h. 70

akan diajarkan, Menguasai metode dan strategi mengajar, Pemberian tugas kepada siswa, Kemampuan mengelola kelas, dan Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diketahui rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru di SMP IT Al-Khair Barabai?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh yang signifikan dari iklim kerja terhadap kinerja guru di SMP IT Al-Khair Barabai.

E. Signifikansi Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi, tambahan ilmu pengetahuan serta wawasan bagi ruang lingkup pendidikan khususnya dalam bidang iklim kerja untuk menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di SMP IT Al-Khair Barabai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi kepala sekolah, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pentingnya menciptakan iklim kerja yang kondusif di lingkungan sekolah sekaligus menjadi bahan evaluasi.

- b. Bagi guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan membantu guru dalam menciptakan iklim kerja agar dapat mendukung kinerja guru semakin baik dalam menjalankan tugas di sekolah.
- c. Bagi peneliti lainnya, hasil dari penelitian ini sebagai sarana untuk menambah wawasan, ilmu pengetahuan dalam hal menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Hamsah (2019) judul Tesis “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba”. Hasil dari penelitian tersebut adalah iklim kerja pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba memiliki persentase 75,2% berada pada kategori tinggi, sedangkan kinerja guru memiliki persentase 76,7% berada pada kategori tinggi. Jadi iklim kerja pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba berpengaruh terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 38,2% sedangkan 61,8% ditentukan oleh faktor lain.¹³ Penelitian tersebut relevan dengan penelitian ini karena memiliki tema yang sama yaitu menguji pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru. Dan menggunakan pendekatan yang sama yaitu kuantitatif. Selain itu, penelitian ini juga sama-sama menggunakan metode penelitian *ex-post facto*. Akan tetapi, pada jumlah populasi dan sampel dalam penelitian memiliki perbedaan, yang mana dalam penelitian tersebut menjadikan seluruh guru yang terdaftar pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten

¹³Hamsah, “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba”, (Makassar: Pascasarjana Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2019)

Bulukumba yang berjumlah 75 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang hanya ada dalam satu sekolah yaitu seluruh guru yang ada di SMP IT Al-Khair Barabai yang berjumlah 24 orang.

2. Iis Melinda (2018) judul Skripsi “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMPN 3 Batusangkar”. Hasil dari penelitian tersebut yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar, dengan persentase iklim kerja sebesar 37,2% berada pada kategori sangat baik dan persentase kinerja guru sebesar 34,3% pada kategori sangat baik. Dan besar pengaruh yang diberikan oleh iklim kerja terhadap kinerja guru adalah 73,9% dan 26,1% dari faktor lain.¹⁴ Penelitian tersebut relevan dengan penelitian ini karena memiliki pendekatan yang sama yaitu pendekatan kuantitatif dengan tema yang sama yaitu menguji pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru. Akan tetapi terdapat perbedaan pada jumlah sampel penelitian dan juga lokasi penelitian.
3. Tomy Kusuma Wardhana (2021) judul Skripsi “Pengaruh Kompensasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pesantren di Nurul Iman Seberang Kota Jambi”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja guru. Namun terdapat pengaruh antara iklim kerja dengan kinerja guru. Yaitu makin tinggi iklim kerja maka akan semakin tinggi pula hasil kinerja guru. Dan terdapat pengaruh signifikan

¹⁴Iis Melinda, “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMPN 3 Batusangkar”, (Batusangkar: Institut Agama Islam Negeri Batusangkar, 2018)

secara simultan antara kompensasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru.¹⁵ Penelitian tersebut relevan dengan penelitian ini karena memiliki pendekatan yang sama yaitu pendekatan kuantitatif dan memiliki tema yang sama, yaitu menguji pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru. Akan tetapi dalam penelitian tersebut memiliki penambahan pada variabel X yaitu untuk menguji pengaruh kompensasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru. Selain itu penelitian tersebut menggunakan metode non eksperimen dengan type survey. Dan teknik pengambilan sampel yang berbeda dengan penelitian ini yaitu menggunakan *proporsional sample random sampling*.

4. Ilmi Sawianti, Musdalifah, dan Susdiyanto (2019) judul Jurnal “Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone”. Hasil dari penelitian tersebut yaitu bahwa realitas iklim sekolah di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone berada pada kategori kondusif dengan persentasenya 73%. Realitas kinerja guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone juga berada pada kategori baik dengan persentasenya 70%. Sehingga dapat dihasilkan pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone menunjukkan pengaruh yang positif sebesar 20% dengan koefisien korelasi 0,447.¹⁶ Penelitian tersebut relevan dengan penelitian ini karena memiliki tema yang sama yaitu untuk menguji

¹⁵Tomy Kusuma Wardhana, “Pengaruh Kompensasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pesantren di Nurul Iman Seberang Kota Jambi”, (Jambi: Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2021)

¹⁶Ilmi Sawianti, Musdalifah, dan Susdiyanto, “Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone”, *Jurnal El-Idare* Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, vol. 5 no. 1, 2019

pengaruh iklim kerja disekolah terhadap kinerja guru. Akan tetapi terdapat perbedaan pada jumlah populasi dan sampel.

5. Meynita, Happy Fitria dan Nurkhalis (2020) judul jurnal “Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur”. Hasil dari penelitian tersebut yaitu terdapat pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 41,6%. Dan terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 56,0%. Dan terdapat pengaruh secara bersama-sama yaitu sebesar 40,6%.¹⁷ Penelitian tersebut relevan dengan penelitian ini karena memiliki tema yang sama yaitu menguji pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Akan tetapi, terdapat penambahan variabel X yaitu kemampuan manajerial kepala sekolah. Dan subyek dalam penelitian tersebut yaitu kepala sekolah sedangkan dalam penelitian ini hanya guru yang dijadikan subyek penelitian.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yang telah dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang relevan, dan belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.¹⁸

Adapun hipotesis dari penelitian ini, yaitu:

¹⁷ Meynita, Happy Fitria, dan Nurkhalis, “Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru” *Jurnal Pendidikan Tambusai* Universitas PDRI Palembang vol. 4 no. 3, 2020

¹⁸ Ismail dan Isna Farahsanti, *Dasar-dasar Penelitian Pendidikan* (Penerbit Lakeisha, 2021), 55

- a) H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru di SMP Islam Terpadu Al-Khair Barabai.
- b) H_o : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru di SMP Islam Terpadu Al-Khair Barabai.

H. Asumsi Penelitian

Asumsi adalah dugaan yang diterima sebagai dasar dan landasan berpikir karena diyakini kebenarannya. Asumsi juga merupakan dugaan sementara yang diterima sebagai kebenaran oleh seseorang. Hal ini masih memerlukan bukti agar dugaan tersebut menjadi kebenaran yang mutlak. Dalam penelitian ini memiliki asumsi bahwa iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMP Islam Terpadu Al-Khair Barabai.

I. Sistematika Penulisan

Sistematika skripsi dibagi menjadi tiga bagian yaitu bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir.

Bagian Awal terdiri dari Halaman Sampul, Halaman Logo, Halaman Judul, Halaman Pernyataan Keaslian Tulisan, Halaman Bukti Bebas Plagiasi, Halaman Persetujuan, Halaman Pengesahan, Halaman Abstrak, Halaman Kata Pengantar, Halaman Transliterasi, Halaman Daftar Isi, Halaman Daftar Tabel, Halaman Daftar Gambar, Halaman Daftar Lampiran.

Bagian Isi terdiri dari: BAB I Pendahuluan: Latar belakang masalah, Definisi Operasional/ Istilah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Signifikansi Penelitian, Penelitian Terdahulu yang Relevan, Hipotesis Penelitian, Asumsi Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II Kajian Teori dan Kerangka Berpikir: Tinjauan Teoritik dan Kerangka Berpikir.

BAB III Metode Penelitian: Jenis dan Pendekatan Penelitian, Setting Penelitian, Populasi dan Sampel/ Partisipasi Penelitian, Data dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Instrumen Penelitian, Teknik Analisis Data, dan Teknik Validitas dan Keabsahan Data.

BAB IV Hasil Penelitian/ Pengembangan dan Pembahasan: Hasil Penelitian dan Pembahasan.

BAB V Penutup: Simpulan dan Saran.

Bagian Akhir terdiri dari: Daftar Pustaka, Lampiran-lampiran, Daftar Riwayat Hidup Penulis.