

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan salah satu usaha yang direncanakan dengan kesadaran untuk memberikan bimbingan atau pertolongan dalam mengembangkan potensi jasmani dan rohani, oleh orang dewasa sering disebut seorang guru kepada peserta didik untuk meraih kedewasaannya, serta upaya mewujudkan kualitas sumber daya manusia menjalankan kehidupannya secara mandiri.<sup>1</sup> Guru sangat berperan dalam hal pendidikan, menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 tentang guru dan dosen disebutkan bahwa:

Guru adalah tenaga pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengavaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah

Pencapaian usaha pendidikan tersebut sangat bergantung dengan ketersediaan guru dan kualitas yang memadai. Terkait hal tersebut, guru dapat dikatakan orang yang terlibat langsung dengan proses pembelajaran, juga memiliki tanggungjawab secara akademis dan mengelola pembelajaran secara efektif. Peran yang dimaksud dapat disebut dengan kompetensi pedagogik.<sup>2</sup> Berdasarkan pernyataan tersebut dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 14 pasal 10 ayat (1) Tahun 2005 menyatakan kompetensi guru dan dosen bahwa:

---

<sup>1</sup>Rahmat Hidayat dan Abdillah, *Ilmu Pendidikan Konsep, Teori dan Aplikasi* (Medan: LPPPI, 2019), 24.

<sup>2</sup>Olivia Mardhatillah dan Jun Surjanti, "Peningkatan Kompetensi Pedagogik dan Profesionalitas Guru di Indonesia Melalui Pendidikan Profesi Guru (PPG)," *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 15, no. 1 (2023): 103.

Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Kompetensi pedagogik dalam Undang-undang tersebut dijelaskan peran seorang guru berkenaan dalam mengenali karakteristik peserta didik, kemampuan merencanakan hingga melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pembelajaran.<sup>3</sup> Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan memperhatikan hal tersebut mengupayakan berbagai program yang dapat meningkatkan kualitas guru. Salah satu program disebutkan pada Undang-Undang Dasar 1945 pasal 31 ayat (4) dijelaskan bahwa negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) serta Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Anggaran tersebut salah-satunya untuk meningkatkan kualitas guru. Peningkatan kualitas guru tersebut diharapkan dapat berdampak pada kinerja dengan tugas yang dibebankan.

Menurut Gibson et al, kinerja berhubungan dengan tingkat keberhasilan seorang pekerja dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja seseorang yang baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.<sup>4</sup> Menurut Sutermeister kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal yaitu kemampuan (*ability*) dan eksternal yaitu motivasi (*motivation*), dimana faktor eksternal terkait dengan lingkungan fisik, lingkungan sosial pekerjaan yang terdiri dari kepemimpinan, organisasi formal

---

<sup>3</sup>Olivia Mardhatillah dan Jun Surjanti, "Peningkatan Kompetensi Pedagogik dan Profesionalitas Guru di Indonesia Melalui Pendidikan Profesi Guru (PPG)," : 103.

<sup>4</sup>Novia Ruth Silaen, *Kinerja Karyawan* (Jawa Barat: Widina Bhakti Persada bandung, 2021), 30.

atau lingkungan organisasi yang mencakup struktur organisasi, iklim kepemimpinan, efisiensi organisasi dan manajemen.<sup>5</sup>

Jadi, Kinerja bagi seorang guru dapat diartikan kemampuan yang ditampilkan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan dengan dipengaruhi berbagai faktor, baik dari dalam diri maupun dari luar. Meskipun usaha pemerintah telah mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan, kondisi saat ini di Indonesia ditemukan berbagai fenomena berdasarkan penelitian-penelitian yang dapat dibuktikan. Berdasarkan data statistik yang dijelaskan *International Education Database* pada tahun 2022 dijelaskan tentang perankingan pendidikan di seluruh Negara, Indonesia menempati posisi ke 67 dari total 203 Negara yang tercatat.<sup>6</sup> Jika melihat hasil uji kompetensi guru (UKG) pada tahun 2021 nilai rata-rata hasil UKG belum bisa menyentuh angka 70 poin.<sup>7</sup>

Kemudian penelitian yang dilakukan Kadariah, Kusmaladewi dan Hamiah terkait faktor kesulitan guru dalam proses pembelajaran, hasil studi yang dilakukan terhadap beberapa guru mata pelajaran ips. Menunjukkan hasil 50% guru dari 10 responden masih menyatakan pelaksanaan kurikulum kurang baik, kemudian penyusunan struktur materi yang ada dalam kurikulum menyatakan 70% masih belum sesuai dengan tingkatan kemampuan siswa, selanjutnya terkait pemenuhan sarana prasarana 100% responden menyatakan sangat penting dalam

---

<sup>5</sup>Abd. Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi Kerja* (Yogyakarta: Samuda Biru, 2016), 11.

<sup>6</sup>International Education Database, *Data Ranking Pendidikan 2022*, dipublikasikan worldtop20.org, <https://worldtop20.org/education-database/>, diakses pada 21 Desember 2023.

<sup>7</sup>Olivia Mardhatillah dan Jun Surjanti, "Peningkatan Kompetensi Pedagogik dan Profesionalitas Guru di Indonesia Melalui Pendidikan Profesi Guru (PPG)," : 104.

mendukung proses pembelajaran dan terkait alokasi waktu yang diberikan untuk menyelesaikan target penyusunan kurikulum dinyatakan masih belum tercukupi.<sup>8</sup>

Berdasarkan faktor yang disebutkan Sutermeister yaitu motivasi, dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan kinerja guru tersebut tidak terlepas dengan iklim sekolah yang terdapat pada lingkungan madrasah dan kepuasan kerja pada seorang guru. Menurut B. H. Gilmer iklim sekolah adalah sebagai karakteristik yang membedakan organisasi dari organisasi lain dan yang mempengaruhi perilaku orang-orang dalam organisasi.<sup>9</sup> Kemudian, menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson kepuasan kerja sebagai suatu sikap seseorang tentang pekerjaannya.<sup>10</sup>

Dari penjelasan ini, berhubungan dengan sebuah organisasi merupakan wadah yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling berinteraksi antara lain untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Namun, setiap individu memiliki watak yang berbeda-beda, yang mungkin bisa menimbulkan perasaan ketidaknyamanan antarpersonel. Tetapi, dengan adanya organisasi dapat juga sebagai penyatuan persepsi walaupun seringkali terjadi perdebatan yang akan menghambat jalannya tujuan sebuah organisasi. Dalam kondisi ini, banyak hal yang perlu diperbaiki agar kelangsungan organisasi tetap terjaga keharmonisannya antara satu dengan yang lainnya.

---

<sup>8</sup>Kadariah, Kusmaladewi, dan Hasmiah, "Faktor Kesulitan Guru Dalam Proses Pembelajaran Ditinjau Dari Penggunaan Kurikulum, Struktur Materi, Sarana dan Prasarana, dan Alokasi Waktu," *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan* 3, no. 2 (2020): 17-19.

<sup>9</sup>Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel, *Educational Administration Theory, Research and Practice* (Americas: McGraw-Hill, 2013), 209.

<sup>10</sup>Anastasia Sri Maryatmi, *Well-Being Di Dunia kerja* (Jawa Tengah: CV. Pena Persada, 2021), 23.

Secara pemikiran yang ada pada setiap individu akan merasakan suatu gejala atau kondisi yang mengantarkannya pada suatu persepsi yang menyatakan lingkungan apakah organisasi tempat bekerja sesuai dengan apa yang direncanakan. Kemudian jika, kondisi lingkungan organisasi tumbuh dengan adanya hubungan kerja sama yang baik antar personelnya, maka kondisi organisasi akan tercipta secara kondusif. Jadi, iklim sekolah dapat mempengaruhi sikap dan perilaku para personelnya. Dengan begitu terdapat tiga dimensi menurut Loukas dalam bukunya Cepi Triatna (2015) yang masuk dalam iklim sekolah yaitu: a) dimensi fisik; b) dimensi sosial; c) dimensi akademik

Selain komponen diatas kepuasan kerja juga menjadi pengaruh terhadap kinerja guru. karena kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaan yang dia lakukan. Kepuasan kerja merupakan impian dan harapan setiap guru, namun terdapat faktor-faktor penunjang kepuasan kerja Guru Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008) adalah sebagai berikut: kondisi pekerjaan, kepribadian, gaji, tanggung jawab sosial lembaga

Beberapa teori diatas terkait perilaku organisasi dimana iklim sekolah dan kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja seorang Guru. Sebagaimana diterangkan dalam Qs. Ali-Imran/3: 103 yang berbunyi:

وَاَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ ﴿١٠٣﴾

Ayat tersebut menjelaskan pentingnya sebuah tali persaudaraan yang selalu perpegang di jalan Allah, hal tersebut sangat berhubungan dengan perilaku

organisasi yang berhubungan langsung bagaimana seseorang dalam bertindak dan berinteraksi dalam organisasi. Maka dari itu iklim sekolah dan kepuasan kerja menjadi penting diteliti karena kedua variabel tersebut dapat berperan mempengaruhi kinerja guru pada sebuah lembaga pendidikan islam. inilah juga sebagai upaya perbaikan kompetensi kinerja guru pada pendidikan di Indonesia.

Jika melihat dari penelitian terdahulu, Tomy Kusuma Wardhana (2021) menunjukkan bahwa iklim kerja yang kondusif berpengaruh terhadap kinerja guru yang baik. Selanjutnya penelitian Anis Yasinta (2018), bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru yang dibuktikan sebesar 26,2% dan 73,8% merupakan faktor lain yang mempengaruhi yaitu kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan juga supervisi atau pengawasan.

Seiring perkembangan zaman, jumlah MTsN di Kabupaten Hulu Sungai Tengah adalah 15 MTsN, diantara 15 sekolah menengah tersebut terdapat 3 madrasah yang menjadi tempat yang dipilih dalam penelitian yaitu MTsN 1 Hulu Sungai Tengah, MTsN 2 Hulu Sungai Tengah, MTsN 3 Hulu Sungai Tengah. Berdasarkan observasi awal. Madrasah ini memiliki daya tarik dengan lembaga Madrasah yang berakreditasi A, dibuktikan dengan iklim sekolah yang cukup terjalin dengan baik dengan dibuktikan hubungan komunikasi dari atas ke bawah dan dari bawah keatas. Salah satu interaksi dari atas ke bawah melalui penyampaian motivasi dan informasi dari kepala sekolah ke semua guru pada kegiatan evaluasi rutin, tetapi tidak menutup kemungkinan guru diberikan wadah setiap harinya menemui kepala madrasah apabila ada informasi permasalahan yang ingin disampaikan. Sedangkan, interaksi dari bawah ke atas, guru

menyampaikan laporan hasil belajar siswa maupun hasil kerja dari tugas-tugas lain yang dibebankan kepadanya melalui interaksi sehari-hari

Keadaan perkembangan dan pertumbuhan kinerja guru terkait kepuasan kinerja yang dirasakan masih merasa tercukupi dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang ditanggung jawabinya. Kemudian terkait kinerja Guru berjalan dengan baik dengan dibuktikan guru banyak berkontribusi meningkatkan pembelajaran dengan membuat modul pembelajaran dengan tepat waktu juga memperhatikan kondisi lingkungan dan karakteristik dari peserta didik. Kemudian, Kepala Madrasah juga melakukan evaluasi dan monitoring secara maksimal dan berkala kepada masing-masing guru.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, untuk mengetahui sejauh mana pengaruh iklim Sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru MTsN Hulu Sungai Tengah.”

## **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional ialah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau mengubah konsep-konsep yang berupa konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain.<sup>11</sup> Definisi operasional dimaksudkan untuk menghindari kesalahan

---

<sup>11</sup>Fenti Hikmawati, *Metodologi Penelitian* (Depok: Rajawali Pres, 2020), 202.

pemahaman dan perbedaan penafsiran yang berkaitan dengan istilah-istilah dalam judul penelitian ini. Maka definisi operasional yang perlu dijelaskan, yaitu:

### 1. Iklim Sekolah

Iklim sekolah terdiri atas dua kata dapat diartikan dalam KBBI yaitu kata “iklim” diartikan dengan keadaan hawa (suhu, kelembapan, awan, dan, sinar matahari) pada suatu daerah dalam jangka waktu yang agak lama (30 tahun) di suatu daerah. Berikutnya kata “sekolah” diartikan tempat atau lembaga untuk belajar dan mengajar serta tempat menerima dan memberi pelajaran (menurut tingkatannya). Kemudian secara istilah Iklim sekolah merupakan “jantung” dan “ruh” sekolah, yang membuat seorang guru ataupun siswa memiliki perasaan tertentu pada sekolahnya, seperti perasaan senang atau justru sebaliknya.

Sekolah yang memiliki iklim yang positif akan mengundang guru dan siswa merasa nyaman berada di dalamnya dan mendorong mereka untuk menampilkan kemampuan terbaiknya.<sup>12</sup> Menurut Sergio Giovanni iklim sekolah sebagai perasaan yang dirasakan oleh guru, staf, dan siswa dalam suatu lembaga pendidikan. Dalam artian iklim sekolah merupakan pola tingkah laku yang saling mempengaruhi seluruh stakeholder atau warga sekolah yang dapat dirasakan dalam lingkungan situasi serta tekanan dari aktivitas pemimpin.<sup>13</sup>

Dapat dijelaskan secara umum bahwa iklim sekolah adalah hal yang sangat penting dalam lembaga pendidikan, iklim sekolah menggambarkan kondisi pada lingkungan, iklim sekolah yang positif akan menggambarkan kondisi

---

<sup>12</sup>Sri W Rahmawati, “Peran Iklim Sekolah terhadap Perundangan,” *Jurnal Psikologi* 43, no. 2 (2016): 169.

<sup>13</sup>Warni Tune Sumar, *Strategi Pemimpin Dalam Penguatan Iklim Sekolah Berbasis Budaya Kearifian Lokal (Budaya Huyula)* (Yogyakarta: Deepublish, 2018) Cet. 1, 49.

lingkungan yang baik, kondusif dan akan mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja pada lembaga pendidikan tersebut, begitu juga sebaliknya ketika iklim sekolah negatif kondisi sekolah tersebut juga akan nampak buruk, dan menimbulkan ketidaknyamanan dari anggota pada lembaga pendidikan.

## 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja terdiri atas dua kata yang dapat diartikan dalam KBBI yaitu kata “kepuasan” berasal dari kata puas yang mendapat imbuhan ke-an menunjukkan kata sifat, yang dapat diartikan sifat puas, kesenangan, kelegaan dan lain sebagainya. Berikutnya kata “kerja” diartikan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. Penjelasan lain Menurut Handoko kepuasan kerja adalah sebagai keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para guru memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan.<sup>14</sup> Jadi, secara umum dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas, nyaman yang muncul pada setiap individu setelah mengerjakan tanggungjawab pada pekerjaan.

## 3. Kinerja Guru

Kinerja guru terdiri atas dua kata yang dapat diartikan sesuai KBBI, dengan kata “kinerja” diartikan sesuatu yang dicapai. Kemudian kata “Guru” diartikan orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar. Secara umum kepuasan kerja adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di Sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

---

<sup>14</sup>Afi Parnawi, *Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 22.

Pengertian kinerja menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson menjelaskan bahwa *the desired results of behavior*. Kinerja merupakan hasil yang diharapkan dari perilaku. Diartikan sebagai hasil dari perilaku maka kinerja yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman, kemampuan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan peralatan dan teknologi, dan kerelaan untuk melakukan sesuatu yang berhubungan dengan hasrat untuk usaha mencapai kinerja.<sup>15</sup>

Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di Sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.<sup>16</sup> Dapat disimpulkan dengan uraian diatas, penilaian kinerja guru merupakan sebuah sistem yang dirancang untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kinerja guru yang utamanya berkaitan dengan kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

---

<sup>15</sup>Said Ashland an Akmaluddin, *Manajemen Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi Kerja* (Makasar: Yayasan Barcode, 2021), Cet 1, 8.

<sup>16</sup>Sumigny Widagdo, dkk, *Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan* (Jawa Timur: Mandala Press, 2020), 42.

### **C. Rumusan Masalah**

Berikut rumusan masalah pada penelitian ini terdiri dari:

1. Sejauh mana iklim sekolah di MTsN Hulu Sungai Tengah?
2. Sejauh mana kepuasan kerja di MTsN Hulu Sungai Tengah?
3. Sejauh mana kinerja guru di MTsN Hulu Sungai Tengah?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru di MTsN Hulu Sungai Tengah?
5. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTsN Hulu Sungai Tengah?
6. Apakah ada pengaruh yang simultan antara iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTsN Hulu Sungai Tengah?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berikut tujuan penelitian ini untuk:

1. Mengetahui sejauh mana iklim sekolah di MTsN Hulu Sungai Tengah.
2. Mengetahui sejauh mana Kepuasan Kerja di MTsN Hulu Sungai Tengah.
3. Mengetahui sejauh mana kinerja guru di MTsN Hulu Sungai Tengah
4. Mengetahui pengaruh yang signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru di MTsN Hulu Sungai Tengah.
5. Mengetahui pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTsN Hulu Sungai Tengah.
6. Mengetahui pengaruh yang simultan iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTsN Hulu Sungai Tengah.

## **E. Signifikansi Penelitian**

Signifikansi dalam penelitian ini terdiri atas beberapa jenis yaitu sebagai berikut :

### **1. Signifikansi Teoretis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berkontribusi untuk perkembangan ilmu pengetahuan pada mata kuliah perilaku organisasi, dan manajemen sumber daya manusia.

### **2. Signifikansi Praktis**

- a. Bagi Kepala Madrasah sebagai informasi untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru MTsN Hulu Sungai tengah
- b. Bagi guru mengetahui adanya pengaruh iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dalam upaya meningkatkan kinerjanya di sekolah.
- c. Bagi peneliti lain, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber yang relevan untuk perbaikan yang selanjutnya.

#### D. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Tabel 1.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No.	Identitas Penulis	Pendekatan/ Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian Saat Ini
1.	Tomy Kusuma Wardhana, 2021. "Pengaruh Kompensasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pesantren di Nurul Iman Seberang Kota Jambi".	Kuantitatif/ekspremen type survey	Menunjukkan hasil bahwa berpengaruh secara simultan antara kompensasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru dengan diperoleh nilai F-hitung sebesar 13.779 dengan probabilitas $sig\ 0.00 < \alpha = 0.05$ atau $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $13,779 > 3.22$	Terletak pada peneliti, tidak meneliti variabel X1 tetapi sebagai variabel X2 kepuasan kerja, dengan salah satu indikator dalam penelitian ini adalah kompensasi
2.	Anis Yasinta, 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung".	kuantitatif dengan asosiatif kausal	Bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai thitung = 3.527 lebih besar jika dibandingkan dengan ttabel = 0.05. selain itu besar rhitung = 0.512 lebih besar dari pada rtabel = 0.325.	Peneliti menggunakan 2 variabel independent (X) yaitu iklim sekolah dan kepuasan kerja.
3.	Siti Maisah, 2019. "Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekolah Menengah atas negeri	kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional.	Bahwa Iklim Sekolah berpengaruh Sangat Kuat terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Dengan hasil uji korelasi sebesar $0,993 \geq r\ tabel\ 0,266$	Peneliti menggunakan variabel Y yaitu Kinerja guru pada lembaga Madrasah

No.	Identitas Penulis	Pendekatan/ Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian Saat Ini
	12 Pekanbaru			
4.	Nina Amelia, 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Guru di MIN 9 Bandar Lampung".	Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru dengan kriteria Ha diterima hasil 0,05 (5%) dengan nilai $0,633 < 4,21$	Peneliti menggunakan variabel X1 iklim sekolah dan variabel X2 nya kepuasan Kerja.
5.	Aman Tua Dongoran dan Ismail Hanif Batubara, 2019. "Pengaruh Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru".	kuantitatif menggunakan metode penilaian survey (Kuesioner)	Terdapat pengaruh variabel iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru	penelitian yang akan dilakukan adalah peneliti tidak menggunakan motivasi kerja pada Variabel Y tetapi menjadi kinerja guru
6.	Desi Ratna Yuli, dkk, 2021. "Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SMK Negeri di Batusangkar"	korelasional kuantitatif	Persentase pengaruh variabel iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru 52,2%, sisanya 47,8% dipengaruhi variabel lain.	Peneliti tidak menggunakan motivasi kerja pada Variabel Y tetapi menjadi kinerja guru
7.	Desy Noor Indah Fitriana, 2013. "Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan	Kuantitatif dengan penelitian studi korelasional	Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru SD, dengan $\beta (0,723) > 0$ dan sumbangan sebesar 26,4%. Kemudian Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD	Terletak pada lokasi penelitian yang berbeda, kerangka berpikir dengan indikator yang beda menurut teori para ahli yang digunakan penulis, kemudian analisis yang

No.	Identitas Penulis	Pendekatan/ Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian Saat Ini
	Muntilan Kabupaten Magelang”.		dengan dibuktikan $\beta$ (0,791) > 0 dan kontribusi sebesar 33%. Jadi Iklim sekolah dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD, yang mana $\beta_1$ (0,467) > 0 dan $\beta_2$ (0,601) > 0	digunakan dengan bantuan aplikasi Smart-PLS yang dapat mengembangkan 2 jalur model yaitu teori pengukuran dan teori struktural.
8.	Hernawati, Sudirman dan Nyoman Sridana, 2020. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Narmada”.	Kuantitatif dengan pendekatan <i>ex-post facto</i>	Terdapat pengaruh yang positif pada kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi 32,8 %.	Peneliti menggunakan dua variabel X. variabel (X1) iklim sekolah dan variabel (X2) kepuasan kerja
9.	Rika Dewi Saputri, Suprayitno dan Sutarno, 2016. “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Variabel Moderasi (Survei pada Guru PNS di SMP Negeri 1 Jumapolo)”.	Penelitian sensus	Kepemimpinan memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang berstatus pegawai negeri sipil di SMP Negeri 1 Jumapolo, dibuktikan dari hasil uji nilai selisih mutlak, di mana koefisien regresi nilai absolut dengan value sebesar 0,033	Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah peneliti menggunakan salah satu variabel X nya adalah iklim sekolah dan tidak menggunakan variabel kepemimpinan, dan sebagai objek penelitian adalah semua guru.
10.	Nova Hazna Afriani,	Kuantitatif dengan	Hasil penelitian menjelaskan	Peneliti tidak menggunakan

No.	Identitas Penulis	Pendekatan/ Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian Saat Ini
	2020. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru”.	jenis <i>causal comparative</i> (sebab-akibat) atau studi <i>correlational</i>	perhitungan koefisien korelasi secara bersama-sama antara kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $13,583 > 4,02$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $sig < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$	komitmen kerja pada variabel X tetapi menggunakan iklim sekolah dan sebagai subjek peneliti menggunakan beberapa madrasah

### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis Merupakan anggapan sementara dari peneliti terhadap rumusan dalam masalah penelitian, karena jawaban tersebut bisa benar maupun salah berdasarkan teori yang yang relevan dan logika berpikir, namun belum dibuktikan dengan fakta-fakta. Terdapat beberapa dasar dapat dilakukan dalam membuat hipotesis, diantaranya berdasarkan teori, pengamatan, hasil penelitian, pengalaman.

Berdasarkan pengetahuan yang diperoleh dari teori, peneliti yakin dalam merumuskan hipotesis berikut:

1.  $H_{a_1}$  : Ada pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru MTsN Hulu sungai Tengah  
 $H_{o_1}$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru MTsN Hulu sungai Tengah
2.  $H_{a_2}$  : Ada Pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru MTsN Hulu sungai Tengah  
 $H_{o_2}$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru MTsN Hulu sungai Tengah
3.  $H_{a_3}$  : Ada pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru MTsN Hulu sungai Tengah  
 $H_{o_3}$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru MTsN Hulu sungai Tengah

## **F. Asumsi Penelitian**

Penulis berasumsi bahwa iklim sekolah dan kepuasan kerja adalah hal yang penting bagi seorang guru. Seperti yang dijelaskan sebelumnya, tercapainya iklim sekolah yang positif dan kepuasan kerja dapat membuat kinerja guru lebih produktif dan meningkat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, seorang guru harus memiliki kompetensi pedagogik seperti halnya tercapainya pemahaman peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Tidak dapat disangkal jika proses pendidikan perlu mendapatkan tenaga pendidik yang berkompeten. Sementara, untuk mendapatkan hal tersebut perlu tenaga pendidik yang merasakan lingkungan sekolah yang positif untuk mendukung pekerjaannya dan kepuasan kerja yang terpenuhi terhadap pekerjaannya. Maka dapat peneliti asumsikan bahwa “iklim sekolah dan kepuasan kerja memiliki korelasi yang signifikan terhadap kinerja guru.”

## **G. Sistematika Penulisan**

Penulisan penelitian ini disusun dengan sistematika yang terdiri atas 5 bab, yaitu sebagai berikut:

Bab I. Pendahuluan yang meliputi latar belakang, definisi operasional, rumusan Masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, Penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, asumsi dasar, sistematika penulisan.

Bab II. Kajian teori yang berisi tentang pengertian iklim sekolah, urgensi iklim sekolah, dimensi-dimensi iklim sekolah, pengertian kepuasan kerja, urgensi

kepuasan kerja, dimensi-dimensi kepuasan kerja, faktor-faktor penyebab kepuasan kerja, pengertian kinerja guru, urgensi kinerja guru, indikator-indikator kinerja guru, faktor-faktor mempengaruhi kinerja guru, penilaian kinerja guru, madrasah sebagai lembaga pendidikan, dan kerangka pikir

Bab III. Metodologi penelitian yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, desain penelitian, setting penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, Teknik analisis data dan teknik validitas dan keabsahan data

Bab IV. Hasil penelitian memuat gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data dan analisis data

Bab V. Penutup berisi kesimpulan dan saran

