

## PENGARUH PEMBENTUKAN IKLIM MADRASAH DAN KINERJA GURU TERHADAP HASIL BELAJAR PESERTA DIDIK DI MADRASAH ALIYAH ISLAMIYAH MUNDU PESISIR KABUPATEN CIREBON

**TOSUERDI**

Dosen Universitas Nahdlatul Ulama (UNU) Cirebon

E-mail: [sugi.anto94@gmail.com](mailto:sugi.anto94@gmail.com)

**DOI** 10.5281/zenodo.1311837

### **Abstrak**

*Iklm madrasah di MA Islamiyah Mundu Pesisir merupakan suasana kehidupan di sekolah mencakup kebiasaan, kebudayaan, tradisi dan cara bertindak personalia yang ada di madrasah, baik guru, pegawai/staff maupun siswa. Disamping itu kinerja guru MA Islamiyah Mundu Pesisir juga belum meksimal, seperti : persiapan mengajar kurang, hadir tidak tepat waktu tidak menganalisa hasil ulangan dan remedial. Berdasarkan latar belakang tersebut perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh pembentukan Iklm Madrasah dan Kinerja Guru terhadap hasil belajar Siswa di Madrasah Aliyah Islamiyah Mundu Pesisir Kabupaten Cirebon.*

*Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif bertujuan untuk mengetahui pngaruh antara variabel-variabel yang diteliti. Analisa data pada penelitian ini menggunakan analisa jalur dengan SPSS Versi 18. Sebelum dilakukan analisa terlebih dahulu dilakukan konversi dari skala ordinal ke interval dengan method of successive interval kemudian dilakukan uji normalitas data. Iklm Madrasah ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru ( $X_2$ ), pengaruh iklim madrasah terhadap hasil belajar sangat lemah dengan skor person corelation  $0,115 < 0,25$  dan tidak signifikan skor signifikansi  $0,544 > 0,05$ . Iklm madrasah berpengaruh terhadap hasil belajar,  $t_{hitung} (2,309) > t_{tabel} (2,052)$  atau signifikansi  $(0,029) < 0,05$ . Pengaruh iklim madrasah terhadap hasil belajar  $0,339$  atau  $33,9\%$ . Kinerja guru berpengaruh terhadap hasil belajar,  $t_{hitung} (3,556) > t_{tabel} (2,052)$  atau signifikansi  $(0,001) < 0,05$ . Pengaruh kinerja guru terhadap hasil belajar  $0,521$  atau  $52,1\%$ . Iklm madrasah dan kinerja guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap hasil belajar,  $F_{hitung} (10,067) > F_{tabel} (3,35)$  signifikansi  $(0,001) < 0,05$ . iklim madrasah dan kinerja guru terhadap hasil belajar sebesar  $42,7\%$ .*

**Kata kunci** : pengaruh kinerja guru, hasil belajar

## PENDAHULUAN

Madrasah merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk satu kesatuan yang utuh. Di dalam madrasah terdapat berbagai macam 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 hubungan individu dengan individu maupun dengan lingkungannya. Menurut Davis, K & Newstrom J.W (1996) bahwa madrasah dapat dipandang dari dua pendekatan yaitu pendekatan statis yang merupakan wadah atau tempat orang berkumpul dalam satu struktur organisasi dan pendekatan dinamis merupakan hubungan kerjasama yang harmonis antara anggota untuk mencapai tujuan bersama. Interaksi yang terjadi dalam sekolah atau madrasah merupakan indikasi adanya keterkaitan satu dengan lainnya guna memenuhi kebutuhan juga sebagai tuntutan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya. Untuk terjalinnya interaksi-interaksi yang melahirkan hubungan yang harmonis dan menciptakan kondisi yang kondusif untuk bekerja diperlukan iklim kerja yang baik. Litwin dan Stringer (dalam Sergiovanni, 2001) mengemukakan iklim mempengaruhi kinerja guru. Iklim sebagai pengaruh subyektif yang dapat dirasakan dari sistem formal, gaya informal pemimpin dan faktor-faktor lingkungan penting lainnya, yang menyangkut sikap atau keyakinan dan kemampuan memotivasi orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut. Sedangkan menurut Henry A Marray dan Kurt Lewin (dalam Sutaryadi, 1990) mengatakan bahwa iklim kerja adalah seperangkat karakteristik yang membedakan antara individu satu dengan yang individu lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku individu itu sendiri, perilaku merupakan hasil dari hubungan antara individu dengan lingkungannya.

Iklim sekolah atau madrasah memegang peranan penting sebab iklim itu menunjukkan suasana kehidupan pergaulan dan pergaulan di sekolah atau madrasah tersebut. Iklim itu menggambarkan kebudayaan, tradisi-tradisi, dan cara bertindak personalia yang ada di sekolah atau madrasah, khususnya kalangan guru-guru. Iklim ialah keseluruhan sikap guru-guru di sekolah atau madrasah terutama yang berhubungan dengan kesehatan dan kepuasan mereka (Pidarta, 1999).

Jadi iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial, dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah atau madrasah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama 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.

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 kegotong-royongan diantara 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 pada umumnya dan guru khususnya.

Terciptanya iklim positif di sekolah atau madrasah bila terjalinnya hubungan yang baik dan harmonis antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan pegawai tata usaha dan peserta didik. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Owens (1991) bahwa faktor-faktor penentu iklim organisasi sekolah atau madrasah terdiri dari (1) Ekologi yaitu lingkungan fisik seperti gedung, bangku, kursi, alat elektronik, dan lain-lain, (2) Milieu yaitu hubungan hubungan sosial, (3) Sistem sosial yakni ketatausahaan, perorganisasian, pengambilan keputusan dan pola komunikasi, (4) Budaya yakni nilai-nilai, kepercayaan, norma dan cara berfikir orang-orang dalam organisasi. Sedangkan menurut Steers (1975) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerjasama di sekolah atau madrasah adalah :1). Struktur tugas, 2). Imbalan dan hukuman yang diberikan, 3). Sentralisasi keputusan, 4). Tekanan pada prestasi, 5). Tekanan pada latihan dan pengembangan, 6). Keamanan dan resiko pelaksanaan tugas, 7). Keterbukaan dan tertutupan individu, 8). Status dalam organisasi, 9). Pengakuan dan umpan balik, 10). Kompensasi dan fleksibilitas dalam hubungan pencapaian tujuan organisasi secara fleksibel dan kreatif.

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 sehingga dapat meningkatkan motivasi belajar yang diharapkan berdampak pada peningkatan hasil belajar peserta didik.

Madrasah Aliyah Islamiyah Mundu Pesisir Cirebon adalah salah satu madrasah di Kabupaten Cirebon yang tidak terlepas dari masalah dalam proses belajar mengajar, antara lain iklim madrasah yang kurang kondusif. Hal ini terlihat dari sebagian besar guru masih merasa terbebani oleh peraturan atau tata tertib yang ketat sehingga komunikasi yang terbangun di dalam madrasah terlihat kaku. Di samping itu, letak madrasah yang di pinggir jalan raya dan rel kereta api serta pasar membuat suasana belajar kurang nyaman.

Meskipun Madrasah Aliyah Islamiyah Mundu Pesisir Cirebon memiliki iklim madrasah yang kurang kondusif, namun pada kenyataannya hasil prestasi belajar yang diperoleh peserta didik sangat memuaskan dan tergolong paling baik di antara madrasah-madrasah swasta lainnya, hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat kelulusan peserta didik 100% dalam tiga tahun terakhir (2009) pada Ujian Nasional. Hasil belajar peserta didik yang cukup baik ini juga dapat dibuktikan dengan nilai rata-rata peserta didik pada setiap akhir semester, berdasarkan data

dari Madrasah Aliyah Islamiyah Mundu Pesisir Cirebon, pada tahun pelajaran 2009/2010 dan 2010/2011, nilai hasil belajar peserta didik cukup memuaskan yaitu berkisar 65-95 untuk seluruh mata pelajaran. Hal inilah yang menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian secara mendalam, seberapa besar pembentukan iklim madrasah dan kinerja guru berpengaruh terhadap hasil belajar peserta didik di Madrasah Aliyah Islamiyah Mundu Pesisir Cirebon.

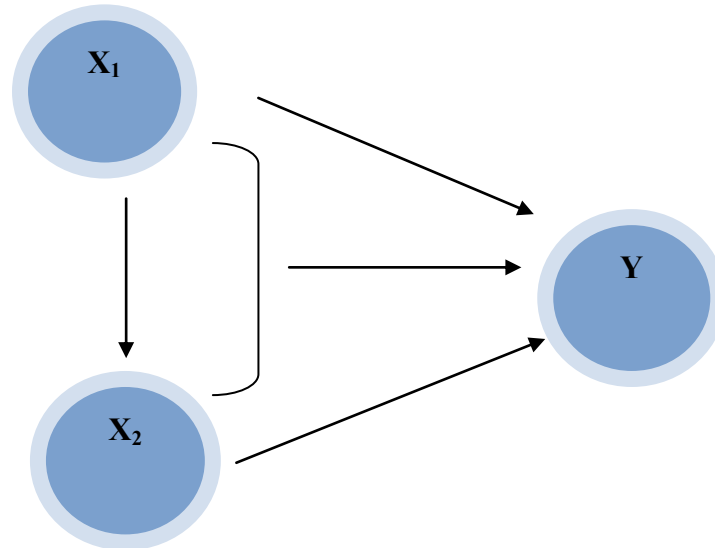
### Kerangka Pemikiran

Menurut Makmur (2007: 117), bahwa lingkungan sosial yang berwujud perilaku dan tata hubungan personal di madrasah maupun di lingkungan kerja representasinya (waktunya) berupa wujud lain yang langsung berpengaruh terhadap proses dan hasil belajar. Sementara itu Menurut Styron dan Nyman (2008: 2) bahwa iklim madrasah merupakan komponen penting untuk mewujudkan madrasah yang efektif. Iklim madrasah yang efektif berkaitan dengan lingkungan yang produktif dan kondusif untuk belajar siswa dengan suasana yang mengutamakan kerjasama, kepercayaan, kesetiaan, keterbukaan, bangga, dan komitmen. Iklim madrasah juga berkaitan dengan prestasi akademik, moral fakultas, dan perilaku siswa. Iklim sekolah menengah yang optimal adalah iklim sekolah yang responsif terhadap perkembangan kebutuhan setiap siswa, merangsang pertumbuhan pribadi dan akademik.

Iklim yang terbentuk di madrasah akan berpengaruh terhadap kinerja guru, dan kinerja guru akan berpengaruh terhadap hasil belajar peserta didik. Iklim madrasah yang positif akan membawa peserta didik kepada motivasi positif untuk belajar, misalnya ketika seorang peserta didik merasa senang terhadap suasana saat berlangsungnya proses belajar mengajar, maka peserta didik tersebut akan termotivasi untuk mengikuti pelajaran dengan senang dan serius, begitu juga sebaliknya. Hubungan antar variabel yang saling mempengaruhi ini tentunya tidak terjadi secara tiba-tiba tanpa adanya proses. Misalnya proses terciptanya iklim madrasah oleh peserta didik, diawali dengan suasana keamanan madrasah yang kondusif, pelaksanaan tata tertib yang baik di madrasah, suasana belajar mengajar yang mendukung semangat belajar peserta didik, suasana hubungan antar siswa dengan siswa dan hubungan antara guru dengan siswa yang baik, serta lingkungan madrasah yang bersih, dan nyaman untuk belajar.

Begitu juga halnya dengan terciptanya hasil belajar, tidak serta merta tercipta begitu saja, tetapi melalui proses. Proses terciptanya hasil belajar tidak lepas dari usaha dan kinerja guru yang diawali oleh rasa ketertarikan peserta didik untuk mengikuti pembelajaran, dari ketertarikan peserta didik ini akan melahirkan keaktifan peserta didik dalam belajar maupun mengikuti pembelajaran, dari keaktifan ini akan menciptakan pemahaman peserta didik terhadap materi pelajaran dengan baik, sehingga peserta didik siap kapan saja untuk menjawab soal-soal ujian yang dilakukan di madrasah, dengan tingkat pemahaman materi

pelajaran yang baik sudah barang tentu peserta didik mampu menjawab soal ujian dengan baik dan menghasilkan hasil belajar yang baik pula. Proses terciptanya hasil belajar yang dipengaruhi iklim madrasah dan kinerja guru ini dapat digambarkan pada bagan di bawah ini:



**Diagram 1.1**  
**Kerangka konsep**

Keterangan:

$X_1$  = Iklim madrasah,  $X_2$  = kinerja guru,  $Y$  = hasil belajar

## PEMBAHASAN

### 1. Pengertian Iklim Madrasah

Kata iklim biasanya dihubungkan dengan suasana atau kondisi udara di lingkungan tertentu. Iklim dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1991:369) berarti: (1) keadaan hawa (suhu, kelembapan, perawanan, hujan dan sinar matahari) pada suatu daerah dalam jangka waktu yang agak lama (30 tahun); (2) suasana; keadaan. Iklim ada tetapi tidak dapat dilihat dan tidak dapat disentuh dan memiliki pengaruh dalam perilaku manusia yang ada di dalamnya.

Istilah iklim dalam konteks organisasi atau institusi (*organizational climate*) pertama kalinya dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*), kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2007) bahwa "Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya". Sedangkan Litwin dan Stringer dalam Wirawan (2007) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai " ... a concept

*describing the subjective nature or quality of the organizational environment. Its properties can be perceived or experienced by members of the organization and reported by them in an appropriate questionnaire”.*

Selaras dengan pengertian tersebut, istilah iklim dalam konteks organisasi atau institusi, termasuk sekolah atau madrasah, menurut Gilmer (1984) adalah seperangkat karakteristik yang menetap yang menggambarkan suatu organisasi dan membedakannya dengan organisasi-organisasi lain, mempengaruhi perilaku orang- *set of condition that exist and have impact on individual behavior”.*

Kondisi ini merupakan karakteristik obyektif dari organisasi dan dapat diamati baik oleh anggota organisasi maupun oleh orang-orang di luar organisasi. Istilah iklim organisasi telah didefinisikan dengan berbagai cara, namun masih sulit untuk memberikan suatu definisi formal karena terlalu luas pengertiannya (Gibson,dkk, 1997).

Beberapa definisi yang dapat saling menjelaskan pengertian dari iklim sebuah organisasi atau institusi, termasuk sekolah atau madrasah, antar lain:

- 1). Menurut Forehand and Gilmer pada tahun 1964, yang menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama (Toulson & Smith, 1994:455).
- 2). Litwin dan Stringer, seperti dikutip Toulson dan Smith (1994:457) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada pegawai dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku pegawai.
- 3). Davis dan Newstrom (2001:25) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.
- 4). Steers (1985) mengatakan bahwa konsep iklim organisasi, sebenarnya yang sedang dibicarakan adalah mengenai sifat-sifat atau ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja yang timbul terutama karena kegiatan organisasi, yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi perilaku kemudian. Dengan kata lain, iklim organisasi adalah merupakan kepribadian dari organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya.
- 5). Gibson, dkk (1997) mendefinisikan iklim organisasi sebagai karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, dan karakteristik ini dapat mempengaruhi perilaku orang-orang dalam organisasi.
- 6). Landy dan Trumbo (1980) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah pemikiran yang menggambarkan persepsi anggota terhadap karakteristik

obyektif organisasi. Definisi yang senada mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi perilaku serta dapat tergambar dari seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi tersebut (Taguiri & Litwin dalam Steers, 1985). Karakteristik dari iklim organisasi ini secara nyata menggambarkan suatu organisasi memperlakukan anggota-anggotanya.

Berdasarkan penjelasan di atas maka kesimpulan dari iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi sikap dan perilaku serta dapat tergambar dalam sejumlah nilai karakteristik khusus dari suatu organisasi dan disebut sebagai kepribadian organisasi tersebut yang merupakan pemikiran hasil persepsi dari anggota organisasi.

Kata madrasah dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002: 694) diartikan sebagai sekolah atau perguruan (biasanya yang berdasarkan agama Islam). Sementara itu definisi iklim sekolah yang dikembangkan oleh *The National School Climate Council* (2007: 2), yang merupakan bagian dari sebuah lembaga pusat pendidikan sosial dan emosional (*Center for Social and Emotional Education*) di New York, memberikan penjelasan tentang iklim sekolah atau *school climate*: "*school climate as the quality and character of school life fosters children's development, learning and achievement. School climate is based on the patterns of people's experiences of school life; it reflects norms, goals, values, interpersonal, relationships, teaching and leaderships practices, and organizational structures that comprise school life*".

Disimpulkan bahwa iklim sekolah merupakan kehidupan sekolah/madrasah itu sendiri. Pengalaman sekolah dalam menjalankan seluruh aktivitasnya, mulai dari norma-norma sekolah, pencapaian tujuan, hubungan antar civitas madrasah (kepala madrasah, guru, peserta didik, staf administrasi, penjaga madrasah, orang tua peserta didik), proses belajar mengajar, praktik kepemimpinan kepala madrasah serta struktur organisasi madrasah adalah refleksi atau gambaran dari apa yang disebut sebagai iklim madrasah. Seluruh pengalaman-pengalaman madrasah tersebut akan membentuk karakter madrasah atau kepribadian madrasah. Hubungan-hubungan antar civitas madrasah adalah hubungan sosial yang dibangun dalam rangka menjalankan berbagai aktivitas madrasah seperti, belajar mengajar, praktik kepemimpinan kepala madrasah, interaksi guru dengan peserta didik, interaksi guru dengan staf administrasi dan lain sebagainya.

Litwin dan Stringer dalam Gunbayi, (2007: 1) menjelaskan iklim sekolah didefinisikan secara bervariasi oleh para ahli sebagai hasil dari persepsi subjektif terhadap sistem formal, gaya informal kepala sekolah, dan faktor lingkungan penting lainnya yang memengaruhi sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi individu yang berada pada sekolah tersebut. Namun demikian variasi

definisi iklim sekolah apabila ditelaah lebih dalam, mengerucut kepada tiga pengertian:

- a). Pertama iklim sekolah didefinisikan sebagai kepribadian suatu sekolah yang membedakan dengan sekolah lainnya.
- b). Kedua iklim sekolah didefinisikan sebagai suasana di tempat kerja, mencakup berbagai norma yang kompleks, nilai, harapan, kebijakan, dan prosedur yang mempengaruhi pola perilaku individu dan kelompok.
- c). Ketiga iklim sekolah didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap kegiatan, praktik, dan prosedur serta persepsi tentang perilaku yang dihargai, didukung dan diharapkan dalam suatu organisasi.

Pemahaman iklim sekolah sebagai persepsi individu merujuk pada beberapa pendapat: Stichter dalam Milner dan Khoza (2008: 45) menyimpulkan iklim sekolah sebagai persepsi bersama tentang apa yang sedang terjadi secara akademis, secara sosial, dan lingkungan di sekolah secara rutin. Menurut Reichers dan Schneider dalam Milner dan Khoza, (2008: 158) iklim secara luas menggambarkan persepsi bersama menyangkut berbagai hal yang ada di sekeliling kita. Secara sempit iklim diartikan sebagai persepsi bersama mengenai kebijakan organisasi dan prosedur pelaksanaan, baik secara formal maupun informal. Menurut Kopelman, Brief dan Guzzo dalam Milner dan Khoza, (2008: 158) menjelaskan persepsi bersama memungkinkan individu untuk memahami ambiguitas, konflik organisasi dan ketidakpastian, memperkirakan hasil, serta menilai kesesuaian kegiatan organisasi. Oleh karena itu iklim organisasi mempunyai peran fungsional untuk membentuk dan mengarahkan perilaku individu dalam organisasi. Menurut Mcevoy dalam Milner dan Khoza, (2008: 158) menyatakan iklim sekolah mengacu pada sikap, kepercayaan, norma-norma dan nilai-nilai yang mendasari praktek pembelajaran dan operasi suatu sekolah. menurut Syaiful Sagala (2008: 132) menyimpulkan tentang iklim organisasi sekolah:

"Iklim organisasi sekolah 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 kerja sama dan sistem keyakinan sebagai kualitas masukan yang relatif dalam organisasi. Hal ini, merupakan pengalaman atau yang dialami anggota organisasi mempengaruhi tingkah laku mereka dan menjadi dasar persepsi mereka secara keseluruhan dalam organisasi".

Sementara itu menurut Jonathan Cohen dalam Pinkus (2009: 14) menjelaskan, selama tiga dekade terakhir telah terjadi pertumbuhan penelitian yang luar biasa yang membuktikan pentingnya iklim sekolah. Penelitian membuktikan bahwa iklim sekolah yang positif berdampak langsung terhadap keberhasilan sekolah seperti siswa putus sekolah rendah, tingkat kekerasan menurun, dan peningkatan motivasi belajar siswa sehingga prestasi siswa



meningkat. Berdasarkan pendapat para ahli mengenai iklim organisasi sebagaimana dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah adalah persepsi kolektif terhadap kualitas dan karakter dari kehidupan sekolah.

## 2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode angket, observasi dan metode dokumentasi. Metode angket digunakan untuk mengumpulkan data yang berkenaan dengan variabel iklim madrasah dan variabel kinerja guru sedangkan metode observasi digunakan untuk mengumpulkan data pendukung tentang iklim madrasah dan kinerja guru. Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data hasil belajar.

Angket akan diberikan kepada siswa kelas X Madrasah Aliyah Islamiyah Mundu Pesisir Kabupaten Cirebon untuk diisi sesuai dengan pendapat dan kondisi mereka yang sebenarnya. Jawaban yang diberikan akan menjadi data mengenai iklim madrasah dan data mengenai kinerja guru. Sedangkan data hasil belajar akan diperoleh melalui raport atau legger semester ganjil yang akan diminta dari wali kelas X Madrasah Aliyah Islamiyah Mundu Pesisir Kabupaten Cirebon.

## 3. Pembahasan Pengaruh Iklim Madrasah ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $X_2$ ).

Berdasarkan hasil uji hipotesis tentang pengaruh Iklim Madrasah ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $X_2$ ), diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara iklim madrasah terhadap kinerja guru. Skor *person correlation* sebesar 0,115, ini menunjukkan bahwa faktor iklim madrasah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Meskipun ada pengaruh tetapi skor 0,112 yang berada dibawah 0,25 menunjukkan pengaruh iklim madrasah terhadap hasil belajar sangat lemah dan skor signifikansi  $0,544 > 0,05$  menunjukkan bahwa korelasi tidak signifikan.

Munculnya pengaruh antara iklim madrasah ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $X_2$ ) disebabkan karena adanya hubungan antara kedua variabel itu meskipun lemah. Hubungan antara kedua variabel itu dapat dijelaskan bahwa, munculnya pengaruh antara iklim madrasah terhadap kinerja guru disebabkan karena kedua variabel itu berhubungan. Pembentukan iklim madrasah mempunyai hubungan dengan meningkatnya kinerja guru, artinya ketika iklim madrasah baik atau kondusif maka akan berhubungan dengan meningkatnya kinerja guru, sebab suatu objek tidak akan mempengaruhi objek lain apabila kedua objek tersebut tidak memiliki hubungan. Iklim yang kondusif dan menyenangkan, akan sangat berhubungan erat dengan seorang guru untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya, dengan demikian hubungan antara iklim madrasah dengan kinerja guru telah memunculkan pengaruh antara iklim madrasah terhadap kinerja guru.

Hasil uji hipotesis ini juga didukung oleh hasil observasi, wawancara dan analisis deskriptif penulis di lokasi penelitian, bahwa secara umum iklim madrasah yang terbentuk di Madrasah Aliyah Islamiyah Mundu Pesisir Kabupaten Cirebon

tergolong positif.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh iklim madrasah dan kinerja guru terhadap hasil belajar siswa di Madrasah Aliyah Islamiyah Mundu Pesisir pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1). Iklim Madrasah ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru ( $X_2$ ). Skor *person corelation* sebesar 0,115 berada dibawah 0,25 menunjukkan pengaruh iklim madrasah terhadap hasil belajar sangat lemah dan skor signifikansi 0,544 > 0,05 menunjukkan bahwa korelasi tidak signifikan.
- 2). Iklim madrasah berpengaruh terhadap hasil belajar,  $t_{hitung} (2,309) > t_{tabel} (2,052)$  atau signifikansi  $(0,029) < 0,05$ . Pengaruh iklim madrasah terhadap hasil belajar 0,339 atau 33,9%.
- 3). kinerja guru berpengaruh terhadap hasil belajar,  $t_{hitung} (3,556) > t_{tabel} (2,052)$  atau signifikansi  $(0,001) < 0,05$ . Pengaruh kinerja guru terhadap hasil belajar 0,521 atau 52,1%.
- 4). Iklim madrasah dan kinerja guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap hasil belajar,  $F_{hitung} (10,067) > F_{tabel} (3,35)$  signifikansi  $(0,001) < 0,05$ . iklim madrasah dan kinerja guru terhadap hasil belajar sebesar 42,7%.

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut: *pertama*, kepada para pengelola di Madrasah Aliyah Islamiyah Mundu Pesisir Kabupaten Cirebon, agar menjaga iklim madrasah yang kondusif, aman, dan nyaman dalam rangka penyelenggaraan proses belajar mengajar yang baik guna meningkatkan kinerja gurunya. *Kedua*, kepada para guru di Madrasah Aliyah Islamiyah Mundu Pesisir Kabupaten Cirebon, agar berupaya memelihara iklim madrasah yang baik terutama dalam kegiatan belajar belajar untuk memaksimalkan potensi peserta didiknya. *Ketiga*, kepada para pengelola dan peserta didik di Madrasah Aliyah Islamiyah Mundu Pesisir Kabupaten Cirebon, agar dapat menjaga serta mempertahankan iklim madrasah yang kondusif, aman, dan nyaman serta kinerja guru yang tinggi dalam rangka pencapaian hasil belajar yang maksimal bagi peserta didik.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.M., Sardiman, 2010, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Achmadi, H. A., 1995, *Metoda Didaktif*, Jakarta: CV Armico.
- Alit Ana, Ida Bagus. 1994. *Inovasi Wawasan dan Profesionalisme Guru Sebagai*

*Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Era Pembangunan Jangka Panjang Ke Dua*, Jember: Unej.

- Al-Qur'an al-Karim*, 1419 H./1999 M., Beirut, Al-Mua'ssah Al-Iman Al-Aziziyah.
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, cet., XIII, Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh, 2003, *Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty.
- Bailey, J. Schermerhorn, J. Hunt, J. Osborn, R. (1991), *Managing Organizational Behavior*, 2nd edition, New York, John Wiley & Sons.
- Cascio, W. F. 1998. *Applied Psychology In Human Resource Management* (Fifth Edition). USA : Prentice Hall International Inc.
- Center for Social and Emotional Education, *The School Climate Challenge, Narrowing the Gap Between School Climate Research and School Climate Policy, Practice Guidelines and Teacher Education Policy*, New York: National Center for Learning and Citizenship (NCLC), 5 Juni 2009.
- Chaplin, CP., 1995, *Kamus Lengkap Psikologi*, Terjemahan, Penerjemah: Kartini Kartono, cet., III, Jakarta: Grafindo Persada.
- Dahar, R. W. (1989). *Teori-Teori Belajar*. Jakarta: Erlangga
- Dastmalchian, dkk., 1989, "Environmental Characteristics and Organizational Climate: An Exploratory Study", *Journal of Management Studies*, Vol. 23. No. 6 [1 Januari 2012]
- Davis, K. & Newstrom, J.W., 1996, *Perilaku dalam Organisasi*, Terj. Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- Dimiyati dan Mudjiono, 2005, *Balajar dan Pembelajaran*, Jakarta: Depdikbud.
- Djamarah, Bahri, Syaiful, 2002, *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT. Rieneka Cipta.
- Fathurrahman, Pupuh, dan Sobri, Sutikno, 2009, *Strategi belajar Mengajar Melalui Penanaman Konsep Umum dan Islam*, cet., III, Bandung: Refika Aditama.
- Gibson & James, dkk., 1994, *Organizations*, Texas: Bussiness Publication, Inc.
- Gibson, James L. Ivancevich dan Donnelly, 1996, *Organisasi Perilaku, Struktur Proses*, Edisi Pertama, Jakarta: Bina Rupa Aksara..
- Gibson, James L. Ivancevich dan Donnelly, 1996, *Organisasi Perilaku, Struktur Proses*, Edisi Pertama, Jakarta: Bina Rupa Aksara
- Gilmer B.H. 1984. *Applied Psycchologi Adjusment in Living and Work*. Second Edition. Mc Graw Hill Co, New Delhi
- Gunbayi, Ilhan, 2007, *School Climate and Teachers' Perceptions on Climate Factors: Research Into Nine Urban High Schools*. The Turkish Online Journal of Educational Technology (TOJET). July 2007 ISSN: 1303-6521 volume 6 Issue 3 Article 7 hal. 70, download 12-5-2010.
- Hamalik, Oemar, 2006, *Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hartono, 2010, *SPSS 16.0 Analisis Data Statistika dan Penelitian*, Yogyakarta:

Pustaka Pelajar.

- Henman, Robert. (2005). "A Spirituality Of Obedience: Equal in God's Eyes Only?". *Quodlibet Journal*: Volume 7 Number 2, April - June 2005 .ISSN: 1526-6575. (Online). Tersedia: [www.quodlibet.net/henman-obedience.shtml](http://www.quodlibet.net/henman-obedience.shtml). [27 Mei 2009]
- Huse, Edgar F., dan James L. Bowditch, 1997, *Behavior in Organizations, A Systems Approach to managing*, second ed., Addison-Wesley Publishing Company, Massachusetts.
- Kerlinger, N., Fred, 2003, *Asas-asas Penelitian Behavioral*, cet., IX, Yogyakarta: penterjemah Gadjah Mada University Press, Gadjah Mada University Press.
- Kolb, D. A. & I. M. Rubin. 1984. *Organizational Psychological an Experiential Approach to OB*. Prentice Hall, Inc., New Jersey
- Landy, F. Y., & Trumbo, P. A., 1980, *Psychology of Work Behavior*, Illinois: The Dorsey Press.
- Likert, Rensis, 1977, *New Patterns of Management*, New York: McGraw-Hill, Inc.
- Luthan, F., 2005, *Organizational Behavior*, New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- \_\_\_\_\_., 2006, *Perilaku Organisasi*, Terj. Vivin Andika, Yogyakarta: Andi
- Makmur, 2007, *Filsafat Administrasi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketiga, Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mar'at, 1982, *Sikap Manusia, Perubahan serta Pengukurannya*, Bandung: Ghalia Indonesia.
- Marshall, M. L., 2002, *Examining School Climate: Defining Factors and Educational Influences* [white paper, electronic version]. Retrieved (month, date, year) from Georgia State University Center for School Safety, School Climate and Classroom Management website: <http://education.gsu.edu/schoolsafety/>, download, 1 Januari 2012.
- Marshall, Megan L.(2002). "Examining School Climate: Defining Factors and Educational Influences. Center for Research in School Safety", *School Climate and Classroom Management*. Georgia State University. (Online). Tersedia: [http://education.gsu.edu/schoolsafety/download\\_files/WP\\_2002.school\\_climate.pdf](http://education.gsu.edu/schoolsafety/download_files/WP_2002.school_climate.pdf). [1 Januari 2012].
- Maslow, H. Abraham, 1987, *Motivation and Personality*, Third Edition, New York: Addison-Wesley Educational Publishers Inc.
- Milner, Karen dan Khoza, Harriet, *A Comparison of Teacher Stress and School Climate Across Schools with Different Matric Success Rates*. South African Journal of Education. Volume 28. 155-173, 8 Maret 2008.
- Miner, J.B. (1992). *Industrial-Organizational Psychology*. United States of America: McGraw-Hill.
- Mitchell, T.R. 1985. *People In Organization, An Introduction To Organizational*

- Behavior* (Second Edition). Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Muhyadi, 1991, *Organisasi Teori Struktur dan Proses*. Debdikbud: Jakarta.
- Muijs, Daniel and Reynolds, David, 2005, *Effective Teaching Evidence and Practice*, second edition, California: SAGE Publications Inc.
- Mulyasa, E., 2003, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_, 2009, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*, cet., III, Jakarta: Bumi Aksara.
- Nashar, 2004, *Peranan Motivasi dan Kemampuan awal dalam kegiatan Pembelajaran*, Jakarta: Delia Press.
- National School Climate Council, *National School Climate Standards Benchmarks to Promote Effective Teaching, Learning and Comprehensive School Improvement*, Center for Social and Emotional Education 545 8<sup>th</sup> Avenue, Rm 930, New York, NY 10018, 5 April 2007.
- Ormrod, J.E., 2003, *Educational Psychology Developing learners*, New Jersey: Merrill Pearson Education, Inc.
- Payne, R. L. and Mansfield, R., 1986, *Relationship of Organizational Climate to Organizational Structure, Context, and Hierarchical Position*, *Administrative Science Quarterly*.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2007 tentang standar penilaian pendidikan, 2010, Jakarta: Sinar Grafika.
- Pinkus, Lyndsay M., 2009, *Moving Beyond AYP: High School Performance Indicators*. Alliance for Excellent Education. 1-20. [Online]. Tersedia: <http://www.all4ed.org/files/SPIMovingBeyondAYP.pdf>, download, 12 Mei 2010.
- Rahmat, Jalaluddin, 2003, *Psikologi Komunikasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Richard M., Hodgetts and Donald F., Kuratno, 1988, *Management*, New York: Jovanoveh.
- Richard M., Steer and Lyman W., Porter, 1991, *Motivation and Work Behavior*, Fifth Edition, New York, McGraw Hill, Inc.
- Robbin, Stephen P., 2003, *Essentials of Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Rohiat, 2009, *Manajemen sekolah, Teori Dasar dan Praktek*, cet., II, Bandung: Refika Aditama.
- Sagala, Syaiful, 2008a, *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan, Pemberdayaan Organisasi Pendidikan ke Arah yang lebih Profesional dan Dinamis di Provinsi, Kabupaten/Kota, dan Satuan Pendidikan*, cet., I, Bandung: Alfabeta.
- Sagala, Syaiful, 2008b, *Konsep dan Makna Pembelajaran, Untuk Membantu Memecahkan Problematika Belajar dan Mengajar*, cet., VI, Bandung: Alfabeta.
- Sardiman, 2005, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Sarwono, Wirawan, Sarlito, 2002, *Teori-Teori Psikologi Sosial*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti.2001. *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar maju
- Simamora, Bilson, 2004, *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Singer, M., 1990, "Preferential Hiring: A Managerial Viewpoint", *Journal Of Managerial Psychology*, Vol. 9, No. 1
- Singih, Santoso, 2001, *Buku Latihan SPSS Statistika Parametrik*, Jakarta: Gramedia.
- Soewondo, dkk., 2003, *Penelitian Tindakan Kelas*, Jakarta: Rineka Cipta.
- SPSS Versi 16.0 for Windows Evaluation Version* (CD Software).
- Steers, M. Richard et al. 1995. *Organizational Effectiveness : A Behavioral view*. Goodyear Publishing Company Inc. Santa Monica. California. United States of America
- Stoner, James A.F.,1996. *Manajemen*, Erlangga: Jakarta
- Styron Jr, Ronald A., Nyman, Terri R., 2008, *Key Characteristics of Middle School Performance. RMLE Online*. [Journal Online]. Tersedia: [http://www.nmsa.org/portals/o/pdf/publications/RMLE/rmle\\_vol31\\_no5.pdf](http://www.nmsa.org/portals/o/pdf/publications/RMLE/rmle_vol31_no5.pdf), download, 14 Mei 2010.
- Sudjana, Nana. 2001. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cet., XI, Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Syaodih, Nana, 2005, *Metode Penelitian Pendidikan*, cet., I, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sulistyo, Joko, 2010, *6 Hari Jago SPSS 17*, Yogyakarta: Gramedia Group.
- Suparno, Paul. 1997. *Filsafat Konstruktivisme dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Supriyono, W. 2010. *Psikologi Belajar edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka. Cipta.
- Sutikno, Sobry, 2004, *Menuju Pendidikan Bermutu*, Lombok: NTB Press.
- Swansburg, R. C. (1990). *Management and Leadership for Nurse Managers*, Boston: Jones and Barlett Publishers.
- Syah, Muhibin, 1995, *Perkembangan Pendidikan*, Bandung: Rosdakarya.
- Thursan Hakim. 2002. *Belajar secara efektif*. Jakarta : Puspa Suara.
- Tim Redaksi, 2002, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Departemen Pendidikan Nasional, Edisi Ketiga, cet., II, Jakarta: Balai Pustaka.
- Toulson, Paul, & Mike, Smith, 1994, "The Relation Between Organizational Climate And Employe Perceptions Of Personnel Management Practices". *Journal of Public Personnel Management*, Vol. 23, Issue 3, (Fall) 453-469.
- Trianto, 2010, *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif-progresif, Konsep Landasan, dan Implementasinya pada Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, cet., II, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Vroom, V. H., 1964, *Work and Motivation*, New York: Willey.
- Wahana Komputer, 2007, *Panduan Praktis, Pengolahan Data Statistik dengan SPSS 15.0*, Semarang.
- Walgito, B. 1994. *Pengantar Psikologi Umum*, Edisi Revisi, Cetakan keempat, Jogjakarta: Andi Offset.
- Walgito, Bimo, 2002, *Psikologi Sosial*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Wexley, K.N., and Yukl, G.A., 1977, *Organizational Behavior and Personnel Psychology*, Ontario: Richard D. Irwin, Inc.
- Wiersma, William, 1986, *Research Methods in Education: An Introduction Fourth Edition*, Massachusetts: Allin and Bacon, inc.
- Wirawan, H. E. (2007). *Buku Ajar Psikologi Sosial 1*. Jakarta: Universitas Taruma Negara.
- www.schoolclimate.org, "National School Climate Standards: Benchmarks to promote effective teaching, learning and comprehensive school improvement", *National School Climate Council 2007*.