

**HUBUNGAN IKLIM MADRASAH DENGAN KINERJA TENAGA
KEPENDIDIKAN DI MADRASAH IBTIDAIYAH SE-KABUPATEN
PURWAKARTA**

**Tatang Muh Nasir¹, Irawan², Lilis Yulistiawati³, Naufal Ridho Pasyola⁴ Oman
Warman⁵**

^{1,2,3,4,5}Program Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia.

2210040074@student.uinsgd.ac.id, irawan@uinsgd.ac.id, 2210040058@student.uinsgd.ac.id,
naufalpasyola@gmail.com,

Abstrak

Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi oleh pemberian kompensasi. Hal ini tentu dapat menjadi beban bagi madrasah/lembaga, jika peningkatan kinerja harus selalu berhubungan dengan pemberian kompensasi. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui: iklim Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Purwakarta, kinerja tenaga kependidikan di Kabupaten Purwakarta, serta hubungan Iklim Madrasah dengan Kinerja Tenaga Kependidikan di Kabupaten Purwakarta. Penelitian ini menggunakan model pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian yaitu seluruh Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Purwakarta yang berjumlah 389 madrasah, dengan sampel 43 responden dari 43 sekolah, pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Adapun untuk pengambilan data diperoleh dengan penyebaran angket/kuesioner. Penelitian ini memperoleh hasil: Iklim Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Purwakarta memiliki nilai 94, berada pada kategori 76% - 99% yaitu kategori sangat baik, kinerja Tenaga Kependidikan berada pada kualifikasi yang tinggi, dengan nilai mean (rata-rata) 4,58 yaitu pada interval 3,6 – 4,5, dan 3). Iklim Madrasah Ibtidaiyah dengan kinerja tenaga kependidikan memiliki nilai signifikansi 0,001. Nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, maka keduanya mempunyai korelasi atau hubungan. Hasil perhitungan koefisien korelasi yang diperoleh yaitu 0.480, dengan posisi interval 0,40 – 0,599 artinya memiliki derajat hubungan dengan korelasi sedang. Hasil perhitungan koefisiensi determinasi (R square) sebesar 0,230 maknanya kontribusi variabel iklim madrasah (X) terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y) berjumlah 23% dan selebihnya dipengaruhi oleh aspek lain seperti: gaya kepemimpinan, dukungan positif dari keluarga, maupun career development (pengembangan karir).

Kata Kunci : Iklim Madrasah ; Kinerja ; Tenaga Kependidikan.

Abstract

Performance improvement can be affected by compensation. This of course can be a burden for madrasahs/institutions, if performance improvements must always be related to compensation. This study intends to find out: the climate of madrasahs in Purwakarta Regency, the performance of teaching staff in Purwakarta Regency, and the relationship between Madrasah Climate and the Performance of Education Personnel in Purwakarta Regency. This study uses a quantitative approach model. The study population was all madrasahs in Purwakarta Regency, totaling 389 madrasahs, with a sample of 43 respondents from 43 schools. The sample was taken using a random sampling technique. As for data collection obtained by distributing questionnaires /

questionnaires. This study obtained the results: Madrasah climate in Purwakarta Regency has a score of 94, is in the 76% - 99% category, namely the very good category, the performance of the Education Staff is in a high qualification, with a mean (average) value of 4.58, namely in the interval 3.6 – 4.5, and 3). Madrasah climate with the performance of teaching staff has a significance value of 0.001. The significance value is $0.001 < 0.05$, so both have a correlation or relationship. The results of the calculation of the correlation coefficient obtained are 0.480, with a position interval of 0.40 - 0.599 which means that it has a degree of relationship with a moderate correlation. The result of the calculation of the coefficient of determination (R square) is 0.230, meaning that the contribution of the madrasah climate variable (X) to the performance of educational staff (Y) is 23% and the rest is influenced by other aspects such as: leadership style, positive support from family, as well as career development.).
Keywords : *Madrasah Climate ; Performance ; Education Personnel.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan ujung tombak suatu Negara, maka dari itu kualitas pendidikan harus senantiasa ditingkatkan, yaitu dengan memaksimalkan sumber daya yang ada. Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset yang akan membawa Negara Indonesia dalam mencapai puncak kemajuan pembangunan, karena maju mundurnya sebuah Negara dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia didalamnya. Namun, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah, sebab peningkatan sumber daya manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor pendidikan. Dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional dijelaskan bahwa: “Tujuan Pendidikan Nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”. Peningkatan kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Salah satu komponen yang terlibat dan ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia adalah tenaga pendidik/guru dan tenaga kependidikan. Menurut Undang-undang No.20 tahun 2003 BAB XI Pasal 39 ayat 2 dikatakan bahwa ayat 1 dikatakan bahwa “Tenaga kependidikan mempunyai tugas dalam melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, serta pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Tenaga kependidikan memiliki peranan yang penting dalam terlaksananya sebuah pendidikan. Keberadaan tenaga kependidikan di

sebuah lembaga pendidikan adalah sebagai aktor yang memiliki peran dan fungsi dalam membantu kegiatan dan program-program di Madrasah Ibtidaiyah. Namun, kinerja tenaga kependidikan tidak selamanya meningkat, dikarenakan adanya pengaruh dari berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

Tenaga Pendidik atau guru bertindak sebagai leader. Maka seorang guru itu harus bisa memberikan contoh kepada siswa-siswanya (Tatang Muh Nasir, Irawan, & Priyatna, 2022).

Dalam penelitian sebelumnya diperoleh hasil bahwa: Hubungan kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang berada pada kategori hubungan kuat dengan perolehan nilai 52,1%, dan selebihnya 47,9% dipengaruhi oleh aspek lain (Aprijon, 2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar adalah 17,1% yaitu berada pada kategori cukup, dan selebihnya 82,9% dipengaruhi oleh aspek lain (Pitri, 2017). Pengaruh kompensasi dengan kinerja guru di salah satu SD di Kota Bandung yaitu 65,6%, sedangkan selebihnya 34,4% dipengaruhi oleh aspek lain (Resawati & Larashati, 2016). Hubungan kompensasi terhadap kinerja guru di madrasah Nurul Falah Cihuni berjumlah 21,16% yaitu berada pada kategori cukup (Ridwan, 2014). Selanjutnya, pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Mandiri Bekasi berjumlah 21% dan 79% dipengaruhi aspek lain, seperti motivasi, gaya kepemimpinan kepala sekolah, serta lingkungan kerja (Handayani, 2015).

Dari pemaparan diatas diketahui bahwa kompensasi mempengaruhi tingkat kinerja guru. Hal ini tentu dapat menjadi beban bagi madrasah/lembaga, jika peningkatan kinerja harus selalu berhubungan dengan pemberian kompensasi. Namun, pada hasil penelitian yang telah dijelaskan diatas, terdapat beberapa aspek/faktor lain yang dapat meningkatkan tingkat kinerja. Disini, peneliti mengambil aspek lingkungan atau iklim kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen, untuk menguji tingkat kinerja tanpa dihubungkan dengan kompensasi.

Kondisi dilapangan menunjukkan bahwa iklim Madrasah Ibtidaiyah yang ada di kabupaten Purwakarta berada pada ketgori cukup baik, informasi tersebut peneliti peroleh dari hasil studi pendahuluan dari jurnal (Maryani, 2016) dan dari hasil Tanya jawab dengan salah satu staff penmad kemenag kabupaten Purwakarta yaitu Ibu Ai Nurbaeti yang mengatakan bahwa Madrasah Ibtidaiyah di kabupaten Purwakarta

sebagian besar telah memiliki sarana prasarana yang memadai, serta dikelola dengan baik sehingga menciptakan lingkungan Madrasah Ibtidaiyah yang menyenangkan. Selanjutnya Kinerja tenaga kependidikan di kabupaten Purwakarta berada pada kategori yang sama (cukup baik), hal tersebut dapat peneliti saksikan/ketahui ketika peneliti melaksanakan tugas Praktek Latihan Profesi (PLP) di kantor kemenag kabupaten purwakarta kurang lebih dua bulan. Banyak dari tenaga kependidikan melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu, namun tidak dipungkiri ada pula tenaga kependidikan yang lalai dalam menjalankan tugas, sehingga pihak Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Purwakarta harus berulang kali mengingatkan tugas-tugas yang diberikan.

Beradasrkan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti ingin meneliti lebih lanjut terkait hubungan iklim kerja dengan peningkatan kinerja. Adapun penelitian ini diberi judul **“Hubungan Iklim Madrasah dengan Kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Purwakarta.** Dengan harapan penelitian ini dapat membantu madrasah yang ada di Kabupaten Purwakarta sebagai bahan evaluasi dalam mengelola dan meningkatkan kinerja tenaga kependidikannya.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, Penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini adalah penelitian yang menekankan terhadap fenomena-fenomena faktual dan di analisis secara kuantitatif. Adapun desain pengumpulan data tersebut dilakukan dengan mengolah angka, struktur, pengujian statistik, serta pengontrolan percobaan (Hamdi, 2019).

Pendekatan penelitian kuantitatif adalah menggunakan pendekatan positivistic, yang berlandaskan kepada filsafat positivisme. Penelitian ini dipakai dalam meneliti terkait populasi maupun sampel, untuk pengumpulan datanya melalui instrument/angket penelitian serta menganalisis data yang berbentuk angka, yang dimaksudkan untuk menganalisis hipotesis yang telah dibuat sebelumnya (Sugiyono, 2015). Penelitian ini mempunyai sifat realis. Kaum realis melakukan penelitian dengan mengombinasikan unsur-unsur teoritis dengan pembuktian empiris, namun tidak sepenuhnya bergantung kepada positivisme maupun pada logika penyimpulan postulat teoritis. Peneliti relis dapat menggunakan prosedur penelitian yang pasif maupun yang aktif. Akan tetapi,

logika penemuan kaum realis lebih mengedepankan kepada abduksi serta retroduksi. Berdasarkan pendekatan tersebut, maka objek studi kaum realis adalah kasus maupun konteks yang generatif, komparatif, maupun populasi yang bersekala besar (Irawan, 2016).

Penelitian ini menggunakan metode korelasi. Metode korelasi memiliki gaya menganalisa dengan ragam pertanyaan, yang bercirikan ada maupun tidaknya hubungan sebuah variabel dengan variabel lain, yang mana hubungan itu dikatakan dengan hubungan timbal balik serta bukan hubungan kausal (sebab akibat) (Suryana, 2015).

Dalam penelitian kuantitatif tentunya kita akan bertemu dengan variabel penelitian. Variabel penelitian ini adalah segala sesuatu yang telah dibuat dan akan dikaji agar memperoleh penjelasan terkait hal tersebut, yang selanjutnya akan dibuat kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Profil Singkat Kementrian Agama Kabupaten Purwakarta

Kementrian Agama Kabupaten Purwakarta bertempat di Jalan KH. Abdurahman No. 2, Purwakarta. 41114. Telp. (0264) 200325 Faks. (0264) 200325 / 200660. email : kabpurwakarta@kemenag.go.id.

2. Visi dan Misi

- **V i s i**

“Terwujudnya Masyarakat Indonesia Yang Taat Beragama, Rukun, Cerdas, Dan Sejahtera Lahir Batin Dalam Rangka Mewujudkan Indonesia Yang Berdaulat, Mandiri Dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”

- **M i s i**

- a. Meningkatkan pemahaman dan pengamalanajaran agama.
- b. Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama.
- c. Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas.

- d. Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan.
- e. Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel.
- f. Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan.
- g. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan terpercaya.

B. Pengujian Hipotesis Penelitian

Data Hubungan iklim madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan di Kabupaten Purwakarta dapat diperoleh melalui penyebaran angket/kuesioner. Adapun responden atau objek penelitian merupakan tenaga kependidikan yang bekerja dilembaga madrasah di Kabupaten Purwakarta dengan jumlah 43 responden sebagai sampel dan memakai 40 pertanyaan, 20 item untuk variabel X dan 20 item untuk variabel Y. Untuk item variabel X peneliti menggunakan pengukuran skala guttman dengan jawaban Ya = 1 dan Tidak = 0. Sedangkan untuk variabel Y peneliti menggunakan skala likert dengan lima kriteria jawaban, yaitu Selalu (SL) = 5, Sering (S) = 4, Kadang-kadang (KD) = 3, Pernah (P) = 2, dan Tidak Pernah (TP) = 1.

1. Hasil Uji Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas ini bertujuan untuk mengetahui tingkat ke-validan suatu item pertanyaan. Karena skala kedua variabel berbeda, maka rumus yang digunakanpun berbeda. Untuk pengujian validitas variabel X peneliti menggunakan rumus koefisien reproduibilitas dan koefisien skalabilitas. Sedangkan untuk variabel Y peneliti menggunakan rumus *pearson product moment*. Pengujian validitas ini dilaksanakan oleh 20 responden. Adapun hasil yang diperoleh sebagai berikut:

1). Angket Iklim Madrasah (X)

Angket untuk variabel X berjumlah 30 item pertanyaan yang dikembangkan dari 2 indikator. Suatu item pertanyaan dengan skala guttman dapat dinyatakan valid apabila nilai koefisien reproduibilitas memiliki nilai $>0,90$ dan nilai koefisien skalabilitas memiliki nilai $>0,60$. Adapun perhitungannya sebagai berikut:

a). Formula koefisien reproduibilitas

$$K_r = 1 - (e/n)$$

Maka,

$$\begin{aligned} K_r &= 1 - (e/n) \\ &= 1 - (18/600) \\ &= 0,97 \end{aligned}$$

Dalam penghitungan ini terlihat bahwa $K_r = 0,97$, sehingga berdasarkan kategori koefisien validitas (Guilfoard, 1956) bahwa kuisioner dapat disimpulkan baik untuk digunakan dalam survei.

b). Formula koefisien skalabilitas

$$K_s = 1 - (e/x)$$

Maka,

$$\begin{aligned} K_s &= 1 - (e/x) \\ &= 1 - ((18/0,5 \times (600 - 569)) \\ &= 1 - ((18/0,5 \times (31)) \\ &= 1 - (18/15,5) \\ &= 1 - 1,6129 \\ &= 0,61 \end{aligned}$$

Pada penghitungan ini terlihat bahwa $K_s = 0,61$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kuisioner boleh dan bagus untuk digunakan dalam survei. Hasil penghitungan K_r maupun K_s menunjukkan bahwa semua item pertanyaan

untuk (nomor x.1, x.2, x.3, x.4, x.5, x.6, x.7, x.8, x.9, x.10, x.11, x.12, x.13, x.14, x.15, x.16, x.17, x.18, x.19, x.20, x.21, x.22, x.23, x.24, x.25, x.26, x.27, x.28, x.29, x.30) adalah valid. Namun, dalam pelaksanaannya peneliti hanya menggunakan 20 item pertanyaan yaitu x.1, x.3, x.4, x.5, x.6, x.7, x.8, x.11, x.12, x.13, x.14, x.15, x.16, x.17, x.18, x.23, x.24, x.28, x.29, dan x.30.

2). Angket Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)

Angket untuk variabel Y berjumlah 30 item pertanyaan yang dikembangkan dari 2 indikator. Item pertanyaan dapat dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk $N = 20$ dengan taraf signifikansi 5% (0,05) diperoleh r_{tabel} sebesar 0,444. Pengujian validitas ini menggunakan SPSS 22 dengan perolehan hasil bahwa semua item pertanyaan dikatakan valid karena mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk lebih jelasnya perhatikan tabel berikut:

Tabel 4. 1 Uji Validitas Item Pertanyaan Variabel Y

1). Motivasi

No. item	r_{hitung}	$>/<$	r_{tabel}	Keterangan	Keputusan
1	0,795	>	0,444	Valid	Digunakan
2	0,803	>	0,444	Valid	Digunakan

2). Kemampuan (Skill)

No. item	r_{hitung}	$>/<$	r_{tabel}	Keterangan	Keputusan
1	0,792	>	0,444	Valid	Tidak Digunakan
2	0,803	>	0,444	Valid	Digunakan
3	0,627	>	0,444	Valid	Tidak Digunakan
4	0,726	>	0,444	Valid	Tidak Digunakan
5	0,623	>	0,444	Valid	Tidak Digunakan

6	0,589	>	0,444	Valid	Digunakan
7	0,795	>	0,444	Valid	Tidak Digunakan
8	0,803	>	0,444	Valid	Tidak Digunakan
9	0,792	>	0,444	Valid	Digunakan
10	0,803	>	0,444	Valid	Digunakan
11	0,795	>	0,444	Valid	Tidak Digunakan
12	0,803	>	0,444	Valid	Tidak Digunakan
13	0,623	>	0,444	Valid	Tidak Digunakan
14	0,745	>	0,444	Valid	Digunakan
15	0,623	>	0,444	Valid	Digunakan
16	0,591	>	0,444	Valid	Digunakan
17	0,792	>	0,444	Valid	Digunakan
18	0,803	>	0,444	Valid	Tidak Digunakan
19	0,795	>	0,444	Valid	Digunakan
20	0,667	>	0,444	Valid	Digunakan
21	0,733	>	0,444	Valid	Digunakan
22	0,718	>	0,444	Valid	Digunakan
23	0,576	>	0,444	Valid	Digunakan
24	0,667	>	0,444	Valid	Digunakan
25	0,623	>	0,444	Valid	Digunakan
26	0,718	>	0,444	Valid	Digunakan
27	0,803	>	0,444	Valid	Digunakan
28	0,666	>	0,444	Valid	Digunakan

Pembahasan

A. Iklim Madrasah

1. Pengertian Iklim Madrasah

Dalam sebuah organisasi kita akan menemukan perbedaan karakteristik dari setiap organisasi. Hal ini tentunya hal yang lazim kita jumpai sebab karakteristik merupakan sebuah ciri ataupun tanda yang akan membedakan sebuah organisasi dengan organisasi yang lainnya. Karakteristik yang di maksud adalah tujuan, rencana dan orang. Karakteristik tersebut tentunya sama pula dengan karakteristik organisasi pendidikan (Wahab, 2021).

Lembaga pendidikan memegang peran penting dalam mencetak generasi yang unggul, tentunya hal ini harus di dukung oleh beberapa faktor diantaranya adalah semangat dan motivasi belajar siswa, motivasi guru dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas, serta pengelolaan iklim madrasah yang kondusif. Iklim yang dimaksud bukanlah iklim yang diasosiasikan dengan studi terkait ilmu cuaca (meteorologi), akan tetapi iklim tersebut digunakan kedalam konteks organisasi yang lebih kompleks (Daryanto, 2015).

Para ahli mengartikan iklim madrasah dengan bervariasi, yang merupakan hasil tanggapan personal dari sistem formal maupun gaya informal kepala madrasah maupun dari aspek lingkungan madrasah yang akan membawa sikap, motivasi, semangat bekerja, maupun hubungan antar individu di lingkungan tersebut. Jika ditinjau secara mendalam, pengertian tersebut memberikan pengertian bahwa iklim madrasah terbagi kedalam tiga jenis, yaitu: 1). Iklim madrasah diartikan sebagai kepribadian, artinya suatu madrasah akan memiliki kepribadian yang berbeda, yang tidak akan sama satu sama lainnya. 2). Iklim madrasah didefinisikan sebagai suasana maupun keadaan lingkungan kerja yang meliputi nilai, kebijakan, maupun prosedur kerja yang akan berpengaruh terhadap perilaku warganya. 3). Iklim madrasah diartikan persepsi seseorang pada suatu aktivitas, baik pada praktik maupun pada tahap serta persepsi terkait perilaku yang dinilai, di dukung serta diharapkan pada sebuah organisasi (Antoni, 2015).

Iklim madrasah merupakan sebuah lingkungan pribadi yang menyulahi berbagai aspek pada organisasi yang melahirkan budaya dan lingkungan sosial yang mana

aktivitas pencapaian tujuan berlangsung (Sukri, 2017). Iklim madrasah merupakan serangkaian karakteristik yang mendeskripsikan sebuah organisasi, sebagai pembeda dari organisasi yang lain yang secara relatif terjadi sepanjang masa serta dapat mempengaruhi perilaku para anggota organisasi (Kusumaputri, 2020). Iklim madrasah adalah perolehan dari sarana komunikasi pada organisasi madrasah. Iklim madrasah merupakan kondisi maupun keadaan di madrasah. Jika iklim madrasah positif, maka akan tercipta suasana yang kondusif, nyaman, aman, saling mendukung serta memberi semangat antar elemen madrasah, sehingga peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan bisa tercipta dan berjalan dengan selayaknya. Sebagai contoh, Madrasah yang memiliki iklim yang positif akan dapat kita rasakan ketika kita memasuki madrasah tersebut, dan kita melihat interaksi warga madrasah yang begitu baik, baik dengan sesama warga madrasah maupun dengan lingkungan sekitarnya. Mereka terlihat sangat menghargai satu sama lain, berperilaku sopan dan santun, serta menjaga kebersihan lingkungan madrasah, dan kita menyaksikan papan informasinya dipenuhi pesan-pesan yang positif seperti ajakan semangat belajar, giat beribadah, dan lain sebagainya (Suharsaputra, 2020). Iklim madrasah merupakan lingkungan internal madrasah yang mempengaruhi tingkah laku serta kinerja anggota organisasi (Endang Trihastuti, 2019). Iklim madrasah terbentuk dari perilaku individu dalam madrasah tersebut yang direpson dalam bentuk kegembiraan, harapan, kesempatan membangun karier maupun sesuatu yang menimbulkan konflik. Jika kita analogikan dengan sebuah tanaman, tanaman tersebut akan membutuhkan iklim yang baik untuk tumbuh dengan maksimal, baik itu udara, air, sinar matahari, kupu-kupu maupun kumbang sebagai mediator yang baik. Sebaliknya, jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, maka tanaman akan rusak dan gersang.

Secara konseptual, iklim madrasah diartikan dengan tanda yang memberikan warna bagi madrasah. Secara operasional, iklim madrasah diartikan layaknya pengertian iklim pada cuaca, yaitu terlihat dari aspek kurikulum, sarana prasarana, gaya kepemimpinan kepala sekolah serta lingkungan pembelajaran di kelas (Daryanto, 2015).

Iklim madrasah merupakan produk akhir dari hasil interaksi antara warga sekolah (Hadiyanto, 2016). Iklim madrasah yang kondusif tidak semata-mata terbentuk dari aspek fisik, tetapi juga dari aspek nonfisik. Aspek nonfisik berperan penting

terhadap pencapaian tujuan pendidikan di madrasah.. Iklim madrasah merupakan sebuah konsep dari tradisi organisasi madrasah yang dapat mempengaruhi warga madrasah dalam mencapai keberhasilan tujuan (goal orientation), meningkatkan usaha, prestasi belajar siswa, serta kepuasan guru dalam keberhasilan mengajarnya (Sumar, 2018).

Pengertian iklim madrasah yang dikaitkan dengan kepribadian sebuah madrasah merujuk pada pendapat Pretorious dan Villiers iklim madrasah merupakan suasana hati, jiwa dan psikologis sebuah madrasah, serta ciri khas lembaga yang akan menjadikan sekolah mempunyai karakteristik yang berbeda dan tetap (Pretorius & Villiers, 2018).

Iklim madrasah merupakan sebuah kondisi, suasana maupun keadaan yang terdapat di lingkungan madrasah. Setiap lingkungan mempunyai iklim tersendiri yang memberikan ciri khas kepada setiap orang yang pernah atau berada di lingkungan tersebut. Pada umumnya kita mengharapkan setiap iklim yang ada merupakan iklim positif yang bisa membawa dampak baik maupun meningkatkan semangat seseorang dalam melakukan berbagai hal, namun kenyataannya iklim tidak selamanya berdampak positif, iklim negatif pun kerap muncul di berbagai lingkungan. Iklim positif dapat dilihat dari lingkungan fisik madrasah maupun dari warga madrasah yang ada di madrasah tersebut. Lingkungan madrasah yang bersih dan sehat akan memberikan kontribusi yang baik terhadap kegiatan pembelajaran yang efektif, serta dapat membentuk lingkungan kerja yang kondusif sehingga menjadikan seluruh individu yang ada di dalamnya melakukan tugas dan perannya secara optimal (Daryanto, 2015). Pada hakikatnya penataan lingkungan fisik madrasah ini sejalan dengan hadits Nabi yang berbunyi : *إن الله جميل يحب الجمال* yang berarti Allah itu indah dan menyukai keindahan. Selain hadits tersebut ada juga hadits lain yang masih berhubungan dengan penataan fisik madrasah yaitu : *النظافة من الإيمان* yang berarti kebersihan itu sebagian dari iman. Dari kedua hadits tersebut dapat kita ketahui bahwa Allah menyukai kebersihan dan keindahan, dimana keduanya akan memiliki nilai yang baik jika diterapkan oleh seluruh manusia.

Selain penataan lingkungan fisik, penataan personil madrasah pun perlu diperhatikan, dengan tujuan untuk menciptakan rasa kekeluargaan dan kebersamaan antar warga madrasah. Seperti saling bertegur sapa ketika bertemu dengan mengucapkan salam, membiasakan untuk menebar senyuman ketika berpapasan

dengan orang lain, menumbuhkan rasa saling mencintai, menyayangi dan mengasihi dengan sesama warga madrasah, saling memberi motivasi, adanya hubungan kekeluargaan diantara sesama guru, guru dengan kepala madrasah, guru dengan siswa, kepala madrasah dengan siswa, maupun pihak madrasah dengan masyarakat, seperti orang tua siswa (Daryanto, 2015).

2. Urgensi Iklim Madrasah

Iklim madrasah erat kaitannya dengan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, demi tercipta hubungan yang harmonis antar warga madrasah. Iklim madrasah memiliki peran yang penting, sebab iklim madrasah diakui mempunyai pengaruh terhadap perilaku warga madrasah. Secara tidak langsung, iklim madrasah dapat mempengaruhi perilaku warga madrasah, sehingga mereka bisa memahami tatanan yang berlaku di madrasah tersebut. Konsep iklim madrasah tersebut dianggap memiliki kedudukan sebagai jembatan yang menghubungkan manajemen atau pimpinan (kepala madrasah) dan perilaku karyawan dalam mewujudkan kinerja madrasah demi tercapainya tujuan madrasah tersebut.

Melihat pentingnya iklim madrasah dan pengaruhnya yang sangat substansial, maka penciptaan iklim madrasah perlu di adakan, hal ini untuk menciptakan hubungan keorganisasian yang harmonis. Penciptaan iklim madrasah bisa dilihat dalam Al-Qur'an surah Al-Baqoroh ayat 222 yang berbunyi :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ التَّوَّابِينَ وَيُحِبُّ الْمُنتَهَرِينَ

Artinya: “ Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertaubat dan menyukai orang-orang yang mensucikan diri. (Q.S Al-Baqoroh: 222)

Dalam ayat tersebut, Allah menyebutkan bahwa ia mencintai orang-orang yang bertaubat serta menyucikan diri. Bersuci atau menjaga kebersihan merupakan salah satu dimensi ajaran agama islam. Kebersihan dalam ilmu fiqih dikenal dengan istilah at-thohatoh, yang mana thoharoh merupakan salah satu syarat sahnya ibadah. Bersuci tidak hanya untuk badan, melainkan juga tempat, serta pakaian yang digunakan.

Rasulullah SAW bersabda yang di riwayatkan oleh Imam Muslim dari Abu Barzah Radhiallahu'anhu, Beliau bersabda “singkirkanlah kotoran dari jalan kaum muslimin”. Dari hadits ini dapat di ketahui bahwa Nabi SAW memerintahkan untuk

selalu menjaga kebersihan lingkungan, dan tentunya dalil ini merupakan salah satu pedoman umat muslim untuk selalu menjaga kebersihan lingkungannya.

Perwujudan pembiasaan dan penerapan sikap menjaga lingkungan dengan baik salah satunya dapat kita temukan di Madrasah Tsanawiyah Darul Muttaqien yang berlokasi di Parung Kabupaten Bogor. Madrasah ini mempunyai pemahaman bahwa investasi lingkungan yang bersih berperan dalam membantu proses berlangsungnya pembelajaran. Dengan pemahaman tersebut, lahirlah pembiasaan-pembiasaan baik yang menjadikan madrasah tersebut memiliki budaya yang positif. Madrasah Darul Muttaqien memiliki tiga program, yaitu: 1). Piket harian dan mingguan (tanfidzul 'am), program ini di laksanakan oleh peserta didik dengan pengawasan wali kelas masing-masing. 2). Program penghijauan, program ini di laksanakan setiap tahun dengan melibatkan staf madrasah. 3). Pengelolaan sampah, sampah-sampah yang telah terkumpul di kelola berdasarkan jenis sampahnya. Sampah organik biasanya akan di olah menjadi pupuk, sedangkan sampah non-organik akan di daur ulang atau di musnahkan dengan cara di bakar. Dalam pelaksanaannya pengelolaan sampah ini di lakukan oleh karyawan RPT (Rumah Tangga Pesantren), Karena madrasah tsanawiyah ini berada di naungan yayasan, maka program pengelolaan sampah ini dilaksanakan oleh pihak pesantren (Choirunnisa, 2016).

Selain Madrasah Tsanawiyah Darul Muttaqien, MTsN 06 Sleman pun mempunyai program madrasah yang dinamakan dengan program Adiwiyata. Program Adiwiyata merupakan program yang bertujuan untuk menjadikan warga madrasah agar mampu bertanggung jawab terhadap pengelolaan dan perlindungan lingkungan hidup dengan mengelolah madrasah yang baik. Program ini merupakan gabungan dari pengetahuan dan aksi, sehingga memberikan metode yang efektif untuk mengubah perilaku warga madrasah. Adapun agenda yang secara rutin harus dilakukan oleh setiap warga madrasah yaitu menjaga kebersihan lingkungan madrasah. Kegiatan ini dilakukan secara gotong royong serta di ikuti oleh seluruh warga madrasah termasuk kepala madrasah. Adapun agenda rutin yang dilakukan adalah 1). Piket harian dan membuang sampah, serta 2). Setiap satu semester peserta didik diminta untuk membawa satu buah tanaman.

Program Adiwiyata ini telah dilaksanakan kurang lebih tiga tahun, sehingga hasilnya dapat terlihat dari 1). Pengelolaan sarana prasarana yang ramah lingkungan, 2). Madrasah memiliki tanaman hijau, baik berupa bunga, tanaman obat, serta tanaman sayur organik yang ditanam di rumah hijau (fasilitas bercocok tanam peserta didik yang disediakan oleh madrasah), 3). Penyediaan dan penataan tempat sampah yang tersedia di setiap ruang kelas dan setiap sudut madrasah, 4). Peralatan kebersihan di siapkan dan disediakan di ruang kebersihan serta di setiap sudut madrasah sehingga peserta didik dan dewan guru dapat mudah menemukannya, 5). Madrasah menyediakan tempat wudhu' yang di desain dengan baik, serta membuat penampungan limbah air wudhu' untuk pemeliharaan ikan lele, aquaponik, biopori, dan penyiram tanam otomatis (Al-Mawangir, 2020).

3. Dimensi Iklim Madrasah

Dimensi iklim madrasah merupakan sebuah takaran untuk mempeoleh suasana/ lingkungan sekolah yang nyaman. Ada beberapa dimensi iklim madrasah, diantaranya yaitu: Dimensi hubungan (relationship), dimensi pertumbuhan/ perkembangan pribadi (personal growth/development), dimensi perubahan dan perbaikan sistem (system maintenance and change) serta dimensi lingkungan fisik (physical environment) (Hadiyanto, 2016).

Selain keempat dimensi diatas, terdapat sebagian dimensi yang bisa dijadikan parameter dalam merekognisi iklim madrasah, diantaranya yaitu: kualitas pemimpin, kepercayaan, adanya komunikasi yang baik, tanggung jawab, terdapat imbalan yang adil, birokrasi yang nalar, dan keterlibatan pegawai (Sukri, 2017).

Iklim madrasah dapat di ukur melalui dimensi kualitatif, seperti rasa tanggung jawab, semangat kerja, imbalan, penghargaan, dan lain-lain. Adapun pengukuran iklim madrasah tersebut bisa disaksikan lewat pada iklim yang ada dan iklim yang di harapkan. Terdapat tujuh aspek yang dapat digunakan pada pengukuran iklim madrasah, diantaranya yaitu: kepemimpinan, konformitas, tanggung jawab, imbalan, kepercayaan dan semangat kelompok, standar, kejelasan prosedur kerja (Sukri, 2017).

4. Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Iklim Madrasah

Setiap organisasi dipastikan akan menjalani berbagai perubahan dan perkembangan sejalan dengan perubahan lingkungan. Proses peralihan tersebut benar-benar esensial dalam mengantisipasi agar organisasi tidak stagnan dan tidak mengalami kemunduran.

Melihat hal tersebut, maka seorang pemimpin mempunyai peran dan tugas dalam membentuk personil/karyawan yang bersifat dinamis serta mampu mendukung kemajuan organisasi. Untuk itu maka seorang pemimpin harus mampu menciptakan sebuah kondisi yang dinamis dengan memberikan kebebasan kepada para pegawai untuk mengekspresikan diri melalui kreativitas dan ide-idenya (Sukri, 2017).

Kondisi lingkungan kerja kondusif merupakan lingkungan yang bisa membangun semangat kerja para karyawan, baik karena dukungan antar pegawai maupun dari fasilitas yang ada. Keadaan fasilitas sebetulnya bukan prioritas dalam pembentukan iklim kerja, namun keberadaannya mempengaruhi tingkat positif terhadap perasaan para pegawai. Jika fasilitas cukup lengkap, bersih serta tertata dengan rapi, dapat menjadikan para pegawai merasakan kenyamanan dan betah berlama-lama di tempat kerja, dan tentunya ini akan membantu para pegawai dalam mengembangkan potensi dirinya (Suharsaputra, 2010).

Sebagaimana telah dipaparkan diatas, dengan terciptanya lingkungan madrasah yang positif maka itu akan berdampak pada motivasi belajar peserta didik, dan tentunya menambah semangat kerja guru dan tenaga kependidikan.

Selain dari aspek internal dalam madrasah, aspek eksternal madrasah pun harus diperhatikan, sebagaimana lingkungan di sekitar madrasah dan kondisi keamanan madrasah. Hal ini lah yang dapat membawa terciptanya iklim kerja yang nyaman dan menyenangkan yang akan mengakibatkan baiknya motivasi belajar peserta didik serta motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan.

Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi pengelolaan madrasah yaitu: faktor kondisi fisik madrasah dan faktor kondisi sosio-emosional. Yang termasuk kedalam kondisi fisik madrasah, diantaranya yaitu: ruangan khusus kepala madrasah dan tenaga administrasi, ruang guru yang tertata rapi dan nyaman, ruang kelas yang bersih, laboratorium yang bersih, ruang perpustakaan yang nyaman, toilet madrasah yang

bersih dan wangi, serta lingkungan madrasah yang asri dan jauh dari kebisingan. Sedangkan yang termasuk pada kondisi sosio-emosional adalah gaya kepemimpinan kepala madrasah, pelayanan guru dan tenaga kependidikan yang baik serta ramah, serta terdapat hubungan yang baik, baik dalam internal madrasah maupun dengan pihak eksternal madrasah, seperti: tetangga madrasah dan orang tua wali murid (Suharsaputra, 2018).

B. Kinerja Tenaga Kependidikan

1. Pengertian Kinerja

Dalam sebuah organisasi, peran sumber daya manusia sangat kuat, sebab kinerjanya dapat membawa kepada maju mundurnya organisasi. Setiap organisasi perlu memperhatikan, mengawasi serta mengatur masing-masing anggotanya untuk selalu bekerja dengan baik. Peningkatan kinerja personal dan kinerja organisasi yang sinkron dapat menjadi dampak yang baik. Artinya jika kinerja karyawan meningkat maka besar kemungkinan kinerja organisasi tersebut meningkat. Karena kinerja yang baik dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap keberhasilan organisasi (Bardin, Moh Wayong, 2019).

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan Kinerja dengan sesuatu yang bisa diperoleh, memperlihatkan perolehan hasil yang dicapai, serta menunjukkan kompetensi kerja dalam melaksanakan tugasnya dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan, demi tercapainya tujuan organisasi di suatu unit kerja.

Kinerja maupun *performance* ialah suatu deskripsi terkait tahap pencapaian pelaksanaan dalam sebuah rancangan kegiatan maupun kebijakan untuk menyongsong tujuan, sasaran, serta visi dan misi organisasi yang dicetak dalam sebuah perencanaan strategi suatu organisasi (Maskut, 2014).

Kinerja merupakan sebuah perolehan kerja, pembangunan kerja, pencapaian kerja, serta keberhasilan kerja atau performa kerja (Mulyasa, 2017). Kinerja adalah sebuah pencapaian yang diperoleh dari kerja keras yang dilakukan oleh individu maupun kelompok pada sebuah organisasi bersamaan dengan tanggungjawab masing-masing, pada ikhtiar untuk mencapai tujuan organisasi (Prawirosentono, 2018).

Sementara itu, kinerja bisa diartikan juga sebagai tahap pelaksanaan tugas yang bisa diperoleh oleh individu dengan kompetensi yang dipegangnya (Samsudin, 2020).

Kinerja merupakan suatu hasil karya atau hasil kerja keras seseorang dalam bekerja. Kinerja pun bisa dimaknai dengan pencapaian kerja yang di dapat dari fungsi dan aktivitas tertentu dari waktu yang sudah ditetapkan. Maka sebab itu, maka ada delapan kriteria pokok yang dapat dijadikan sebagai bahan penilai atau pengukuran peningkatan kinerja, yaitu: kualitas dan kuantitas kerja, kemampuan dalam bekerja, kemampuan bekerjasama, kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan mandiri, dan kreatif (Tenisia & Sari, 2020).

Adapun indikator kinerja tenaga kependidikan di tandai oleh kehadiran, produktivitas, dan mutu kerja tenaga kependidikan. Selain itu, indikator kinerja menurut Robbins terdapat empat indikator diantaranya yaitu:

a. Kemampuan (Skill)

Kemampuan atau *skill* merupakan suatu keharusan yang benar-benar harus dipegang oleh setiap orang. Setiap manusia terlahir ke dunia dengan membawa fitrahnya masing-masing, sebagaimana yang hadits Nabi Saw yang diriwayatkan oleh Imam Bukhori yang berbunyi:

كُلُّ مَوْلُودٍ يُوَلَّدُ عَلَى الْفِطْرَةِ

Muhammad Ali As-Shobuni mengartikan kata fitroh dengan makna potensi dan suci. Menurutnya, setiap manusia terlahir ke dunia dalam keadaan suci dan membawa potensinya masing-masing. Oleh karenanya, maka potensi tersebut harus terus dikembangkan sebagai persediaan kehidupan baik di dunia ataupun di akhirat (As-Shobuni, 2017).

b. Kualitas dan kuantitas

Kualitas kerja dapat diukur berdasarkan persepsi karyawan terkait kualitas pekerjaan dan kesempurnaan tugas yang telah dikerjakan. Sebagai anggota organisasi yang baik, sudah sepatutnya kita bekerja dengan memaksimalkan kemampuan yang kita miliki. Berkerjalah seakan kita selalu diawasi setiap saatnya, niscaya hal tersebut dapat menjadikan pencaharian kita menjadi lebih baik sebab kita merasa selalu di awasi. Hal itu yang diajarkan agama islam kepada ummatnya, mereka dituntut untuk senantiasa

berlaku ihsan (merasa diawasi) oleh Allah Swt dimanapun dan kapanpun. Karena pada hakikatnya, Allah tidak pernah tidur, Allah akan selalu mengawasi gerak gerik setiap hambanya (An-Nawawi, 2021).

Jika sikap ihsan tersebut diterapkan dalam melakukan pekerjaan, maka hal itu akan memberi semangat untuk selalu meningkatkan kualitas kinerja kita.

Kuantitas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang diselesaikan dan diutarakan dengan istilah seperti jumlah unit, dan jumlah peredaran aktivitas yang telah dilaksanakan (Bintoro, 2017). Dalam islam peningkatan kuantitas kerja terdapat dalam Al-Qur'an surah Al-Baqoroh ayat 148 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ وُجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ اِنَّ مَا تَكُوْنُوْنَ يٰۤاٰتِ بِكُمْ اَللّٰهُ جَمِيْعًا ۚ اِنَّ اَللّٰهَ عَلٰى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيْرٌ

Dalam ayat tersebut Allah memerintahkan hambanya untuk senantiasa berlomba dalam hal kebaikan, berlomba dengan sesering mungkin (intensitas), sebanyak mungkin (kuantitas) dan juga sebaik mungkin (kualitas), artinya Allah menganjurkan hambanya untuk terus melakukan, meningkatkan dan konsisten dalam kebaikan (As-suyuti, 2018).

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu ialah tahapan aktivitas yang telah dikerjakan di awal waktu yang telah ditentukan (Bintoro, 2017). Pada hakikatnya waktu akan terus berputar dan tidak kan bisa terulang kembali, oleh karenanya kita harus memaksimalkan dan menggunkan waktu dengan sebaik mungkin. Sebagaimana hadits Nabi Saw yang berbunyi:

مِنْ حُسْنِ اِسْلَامِ الْمَرْءِ تَرْكُهُ مَا لَا يَغْنِيْهِ

Artinya: Diantara (tanda) kebaikan islamnya seseorang adalah (dia) meninggalkan hal-hal yang tidak bermanfaat.

Oleh karena itu, maka manfaatkanlah waktu dengan sebaik mungkin dengan mengerjakan dengan mengerjakan hal-hal yang bermanfaat dan bernilai ibadah (An-Nawawi, 2021).

d. Efektivitas

Efektivitas berasal dari kata efektif yaitu pencapaian kerja, dapat ditukarkan tersebut dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Jadi,

efektivitas itu memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang bertujuan untuk meninggikan nilai dari setiap unit dari penggunaan sumber daya. (Bintoro, 2017).

e. Kemandirian

Yaitu tahapan personal karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi dan keterikatan kerjanya (Bintoro, 2017)

Selanjutnya, dalam referensi lain indikator untuk kinerja yaitu sebagai berikut:

f. Kemampuan (skill)

Kemampuan adalah sebuah aspek yang bisa mempengaruhi tingkat kinerja tenaga kependidikan, sebab kemampuan (skill) adalah modal utama dalam bekerja. Apabila seseorang mempunyai skill yang bagus maka ia akan mumpuni dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya jika seseorang tidak mempunyai skill yang baik, maka akan merasa minder, putus asa, dan tidak adanya motivasi untuk bekerja (Mangkunegara, 2000).

Rasulullah Saw bersabda:

طلب العلم ولو بالصين

Artinya: carilah ilmu sampai ke negeri china.

Jika ditinjau lebih dalam hadits ini memerintahkan kepada kita untuk terus mencari dan menambah ilmu pengetahuan meskipun ditempat yang sangat jauh, tidak hanya pada ranah agama melainkan untuk mengembakan potensi diri agar umat islam tidak tertinggal dalam dunia sains. `Sejalan dengan hal itu, Allah Swt telah berfirman dalam Al-Qur'an surah Muhammad ayat 24 yang berbunyi:

افلا يتدبرون القرآن ام على قلوب اقفالها

Artinya: Apakah kalian tidak memikirkan/merenungkan isi al-Qur'an, atau hati mereka terkunci". (Q.s. Muhammad, 24).

Secara filosofis ayat tersebut memberikan pengertian bahwa bertafakur atas ciptahan tuhan itu merupakan suatu keharusan bagi orang-orang mukmin, sebab bertafakur yang didasari akidah terhadap ciptaannya akan menambah rasa keimanan kita terhadap penciptanya yaitu Allah Swt. Oleh karena itu, maka tidak heran jika

Rasulullah Saw memerintahkan ummatnya untuk terus menggali potensi diri, yang dengan cara itulah agama islam bisa mencapai puncak kejayaan seperti pada masa Ibnu Sina, Al-Farabi, Al-Mawardi, Ibnu Khaldun dan lainnya, dimana pada masa itu banyak para filsuf, ilmuwan, insinyur dari dunia islam yang banyak menghasilkan kontribusi terhadap perkembangan teknologi dan kebudayaan (Rahman, 2017).

g. Motivasi

Motivasi dapat terbentuk dari sikap seorang pemimpi, rekan kerja maupun dari keluarga. Dengan kehadiran motivasi yang besar, maka individu akan dapat bekerja dengan semangat yang tinggi (Mangkunegara, 2016).

Motivasi mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap tingkat kinerja seseorang. Maka sebagai seorang muslim kita harus mempunyai semangat yang tinggi baik dalam beribadah maupun dalam bekerja. Sebagaimana maqolah berikut:

اعمل لدنياك كأنك تعيش أبداً ، واعمل لآخرتك كأنك تموت غداً

Dalam maqolah ini dikatakan bahwa bekerjalah untuk urusan duniamu seakan-akan kamu akan hidup selamanya, dan beramal saleh lah seakan-akan kamu akan mati dihari esok. Maqolah ini dapat difahami sebagai motivasi untuk membangun semangat yang tinggi untuk mencari bekal kehidupan baik dunia maupun akhirat (Ad-Dawisy, 2020).

Tenaga kependidikan mempunyai peran yang urgent dalam peningkatan mutu pelayanan pendidikan di madrasah. Tenaga kependidikan bertugas dalam pelaksanaan kegiatan administrasi kependidikan, yang mana keberadaannya menduduki posisi dan peran yang strategis dalam keberhasilan proses pembelajaran (Bardin, Moh Wayong, 2019).

Melihat tugas pokok dan fungsi tenaga kependidikan, tentunya kinerjanya harus selalu diperhatikan dan di awasi demi keberhasilan tujuan pendidikan. Untuk mencapai prestasi kerja tersebut, tenaga kependidikan harus senantiasa mengembangkan kompetensi yang dimilikinya. Kinerja tenaga kependidikan merupakan salah satu unsur penting dalam dunia pendidikan, meskipun bukan unsur pokok, namun keberadaannya sangat di butuhkan.

2. Peranan dan Tugas Tenaga Kependidikan

Dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Satuan Pendidikan Nasional Pasal 39 ayat 1 di katakan bahwa: Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, mengelola, mengembangkan, mengawasi, serta memberikan layanan teknis demi terselenggaranya proses pendidikan. Dari peraturan Undang-undang Pemerintah Republik Indonesia No. 17 Tahun 2010 yang berkaitan dengan pengelolaan serta penyelenggaraan pendidikan terdapat pada pasal 173 tenaga kependidikan mengemban amanah dan tanggung jawab seperti berikut:

- a. Penilik, merupakan personil tenaga pendidikan yang bertugas memantau, menilai serta membina di lembaga pendidikan nonformal.
- b. Pengawas, bertugas yang bertugas memantau, menilai serta membina di lembaga pendidikan formal meliputi Taman Kanak-kanak (TK/RA), pendidikan dasar serta pada pendidikan menengah.
- c. Peneliti, bertugas untuk meneliti pada bidang pendidikan, baik lembaga formal maupun nonformal.
- d. Pengembang dan perekayasa, bertugas dalam mengembangkan dan merekayasa dalam bidang pendidikan, baik formal maupun nonformal.
- e. Tenaga laboratorium (Laboran), merupakan seseorang yang bertugas mengelola ruang laboratorium madrasah, dan membantupendidika dalm mengelola kegiatan praktikum.
- f. Tenaga perpustakaan (Pustakawan), adalah seseorang yang bertugas dalam mengelola perpustakaan.
- g. Tenaga administrasi, adalah personil tenaga kependidikan dengan tugas melayani administratif di sebuah lembaga pendidikan.
- h. Teknisi sumber belajar, mempunyai tugas serta tanggung jawab dalam menjaga, memperbaiki, serta mempersiapkan sarana dan prasana pembelajaran di sebuah lembaga pendidikan.
- i. Psikolog, bertugas dalam memberikan pelayanan kepada warga madrasah terkait masalah psikologis-pedagogis.

- j. Pekerja sosial pendidikan, mempunyai tugas dalam pelayanan sosial baik terhadap warga madrasah.
- k. Terapis, tenaga kependidikan yang bertugas dalam melayani bantuan fisiologis-kinesiologis kepada warga madrasah.
- l. Tenaga kebersihan dan keamanan, bertugas dalam hal kebersihan dan keamanan (Rufaiqoh, 2017).

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan

Jika membahas terkait faktor/aspek yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja, disebabkan oleh beberapa faktor/aspek, seperti: kepribadian, pengetahuan, kemampuan, keahlian, pengalaman, pelatihan, motivasi, pendidikan, minat, sikap, kebutuhan egoistic, kebutuhan sosial serta kebutuhan fisiologis (Bintoro, 2017). Faktor-faktor tersebut terbagi menjadi dua kategori, seperti faktor/aspek intern dan faktor/aspek ekstern. Faktor intern adalah faktor yang muncul dari dalam dirinya (personal), seperti keterampilan, kemampuan, kecerdasan, kecakapan, kepribadian, kesehatan, dll. Sedangkan faktor ekstern yaitu faktor yang muncul dari keadaan lingkungan, baik itu lingkungan kerja, lingkungan keluarga, pemberian motivasi dari atasan maupun motivasi dari sesama karyawan (Kartini, 2016).

Selain itu, kinerja tenaga kependidikan dipengaruhi oleh dua faktor, yang meliputi dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Adapun penjelasnya sebagai berikut:

a) Faktor dukungan organisasi

Motivasi kerja seseorang akan sangat bergantung terhadap dorongan kelompok/ organisasi, seperti pengorganisasian, pengadaan fasilitas kerja, keadaan lingkungan kerja yang nyaman, maupun keadaan dan syarat kerja. Yang dimaksud pengorganisasian ini ialah untuk memberikan penjelasan bagi setiap individu tentang pemakaian peralatan serta teknologi canggih pada saat ini tidak saja dimaksudkan dalam peningkatan kinerja, namun juga dilihat untuk memberi kenyamanan dan kemudahan dalam bekerja.

Kenyamanan lingkungan kerja atau adanya iklim yang baik di tempat bekerja akan mempengaruhi tingkat kinerja individu. Begitupun dengan madrasah, iklim

madrasah harus senantiasa di pelihara dengan menanamkan nilai-nilai kesopanan, serta menjaga lingkungan sekitarnya.

b) Faktor dukungan dari manajemen

Kinerja sebuah lembaga dan kinerja individu biasanya bergantung pada kemampuan manajerial para manajer/para pemimpinnya, seperti dalam mendirikan system kerja yang baru, membangun keharmonisan hubungan, serta dalam mengembangkan keahlian, pemberian mobilisasi serta motivasi terhadap staf dalam bekerja agar optimal (Simanjuntak, 2018).

Selanjutnya faktor yang erat kaitannya dengan peningkatan kinerja tenaga kependidikan merupakan kepuasan kerja yang berhubungan kuat dengan kesejahteraan tenaga kependidikan. Kepuasan tersebut dilatar belakangi oleh beberapa faktor, yaitu imbalan jasa, kondisi lingkungan kerja, hubungan antar pribadi serta kesempatan untuk peningkatan dan pengembangan diri (Suryabrata, 2020).

Selain beberapa faktor diatas, ada juga faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan, seperti adanya semangat serta dorongan untuk bekerja, adanya minat terhadap tugas, tanggung jawab akan tugas yang telah diberikan, penghargaan, peluang untuk berkembang, sikap perhatian kepala madrasah, dan terjalinnya hubungan yang harmonis sesama warga madrasah (Mulyasa, 2021).

C. Hubungan Iklim Madrasah dengan Kinerja Tenaga Kependidikan

Iklim merupakan sebuah kehidupan yang tumbuh dalam suatu tempat yang saling berinteraksi, sehingga menumbuhkan adanya rasa senang maupun tidak senang terhadap sebuah tindakan yang dilakukan di dalamannya, baik dalam bekerja maupun ketika berinteraksi. Interaksi tersebut merupakan komunikasi ataupun hubungan antara kepala madrasah sebagai atasan, baik dengan peserta didik, tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, ataupun antara bawahan dengan bawahan yang lain. Iklim madrasah dapat diartikan pula sebagai lingkungan psikologis sebuah madrasah yang memiliki kondisi yang berbeda yang membedakan dengan madrasah yang lainnya (Maskut, 2014).

Iklim diartikan dengan ikatan individu, sosial, maupun faktor budaya yang mempengaruhi jiwa personal serta kelompok dalam lingkungan organisasi. Kehidupan

dalam berorganisasi, lingkungan/iklim madrasah memiliki peran dan pengaruh pada peningkatan kualitas kerja supaya tenaga pendidik dan kependidikan mampu menjalankan perannya sesuai dengan tujuan madrasah. Iklim madrasah merupakan suatu kondisi, suasana maupun keadaan suatu madrasah yang memberikan rasa nyaman kepada tenaga pendidik dan kependidikan dalam melakukan pekerjaannya. Iklim madrasah merupakan produk akhir dari perilaku warga madrasah. Iklim madrasah akan berdampak pada peningkatan dan penurunan kinerja, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, oleh karena itu maka iklim madrasah harus benar-benar diperhatikan (Daryanto, 2015).

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian terkait penelitian Hubungan Iklim Madrasah Dengan Kinerja Tenaga Kependidikan, dapat disimpulkan sebagai berikut: Iklim Madrasah di Kabupaten Purwakarta memiliki nilai 94, nilai tersebut berada pada kategori 76% - 99%. Dengan demikian dapat di tarik kesimpulan bahwa iklim madrasah di Kabupaten Purwakarta berada pada kategori sangat baik. Kinerja Tenaga Kependidikan berada pada kualifikasi yang tinggi, sebab memiliki nilai mean (rata-rata) sebesar 4,58. Nilai tersebut termasuk kedalam kualifikasi yang tinggi, dan berada pada interval 3,6 – 4,5. Berdasarkan hasil perhitungan statistik untuk keseluruhan diperoleh hasil bahwa iklim madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan memiliki nilai signifikansi 0,001. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara iklim madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan di Kabupaten Purwakarta. Nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, maka keduanya mempunyai korelasi atau hubungan.

Hasil perhitungan koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0.480 dimana nilai tersebut memiliki derajat hubungan dengan korelasi sedang, karena berada pada kategori 0,40 – 0,599. Maknanya hubungan iklim madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan mempunyai hubungan yang sedang. Arah hubungan iklim madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan, ada pada arah yang positif karena tidak terdapat simbol negatif (-) pada angka tersebut. Hal tersebut mengandung interpretasi semakin baik iklim madrasah akan semakin baik pula kinerja tenaga kependidikannya. Hasil perhitungan koefisiensi determinasi (R square) sebesar 0,230 dengan makna kontribusi variabel iklim madrasah (X) terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y) sebesar 23%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ad-Dawisy, A. bin A. (2005). *Fatwa Al-Lajnah Ad-Daimah*. Al-Mamlakah Al-'Arobiyyah As-Su'udiyah.
- Al-Mawangir, F. H. M. & P. F. (2020). Pola Pembentukan Karakter Peduli Lingkungan Melalui Progran Adiwiyata Di MTsN 6 Sleman. *Jurnal Penelitian Pendidikan & Pembelajaran*, 7(2), 108–117.
- An-Nawawi, A.-I. Y. bin S. (2012). *Arba'in An-Nawawi*. Cirebon.
- Antoni, A. (2015). *Pengaruh Iklim Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Smk Negeri 1 Bukitkemuning Kecamatan Bukitkemuning Kabupaten Lampung Utara Lampung*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Lampung.
- Aprijon. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. *Jurnal Kewirausahaan*, 13, 88–101.
- As-Shobuni, M. A. (1999). *Kitab Minkunuzi As-Sunnah*. Makkah Al-Mukarromah.
- As-suyuti, J. A. bin A. B. dan J. A.-M. bin A. (2012). *Tafsir Jalalalain*. Surabaya: CV PUSTAKA ASSALAM.
- Bardin, Moh Wayong, S. S. (2019). Hubungan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan dengan Keberhasilan Proses Pembelajaran. *Journal of Islamic Education Management*, 5.
- Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (1st ed.). Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Choirunnisa, R. (2016). *Strategi Pembentukan Budaya Bersih Di MTs Darul Muttaqien Parung- Bogor*. Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah.
- Daryanto. (2015). *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah* (1st ed.). Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Endang Trihastuti, A. (2019). *Komunikasi Internal Organisasi* (Ke-1). Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Guilfoard, J. . (1956). *Fundamental Statistic in Psychology and Education*. New York: Mc Grow-Hill Book Company.
- Hadiyanto. (2016). *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas & Iklim Sekolah* (1st ed.). Jakarta: KENCANA.
- Hamdi, A. S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan* (A. Anas, Ed.). Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Handayani, T. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Utilitas*, 1(1), 24–34.
- Irawan. (2016). Paradigma Keilmuan Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(November), 297–315.
- Kartini, K. (1985). *Menyiapkan dan Memadukan Karir*. Jakarta: CV Rajawali.
- Kusumaputri, E. S. (2108). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: CV

Budi Utama.

- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maryani, E. M. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru pada Sekolah Dasar Negeri terakreditasi A di Kabupaten Purwakarta*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Maskut. (2014). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kinerja Karyawan di Badan Perpustakaan dan Arsip Sidoarjo*. Universitas Islam Negeri Suanan Ampel, Surabaya.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran yang Kreatif dan Menyenangkan* (Bandung). Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2007). *Standar Kompetensi Guru dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pitri, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja di SMP Negeri 3 Batusangkar. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan (JMKSP)*, 2(1), 1–11.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas*. Yogyakarta: PBFEE.
- Pretorius, S., & Villiers, E. De. (2009). Educators ' perceptions of school climate and health in selected primary schools. *South African Journal of Education*, 29, 33–52.
- Rahman, A. dan S. F. (2017). *Masa Kejayaan Islam Dan Tokoh-Tokohnya*. 1–13.
- Resawati, R., & Larashati, I. (2016). Kompetensi Guru Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Entrepreneurship*, 10(2), 132–148.
- Ridwan, M. (2014). *Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Kinerja Mengajar Guru di Lembaga Pendidikan Nurul Falah Cihuni - Pagedangan*. UIN Syarif Hidayatullah.
- Rufaiqoh, M. E. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (Man) Sumpiuh Banyumas Dan Madrasah Aliyah Negeri (Man) Kroya Cilacap*. IAIN Purwokerto.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya*. Bandung: Pustaka Setia.
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (7th ed.; S. M.T, Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sukri. (2017). *Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru di sd negeri 1 bokori kabupaten konawe*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari.
- Sumar, W. T. (2018). *Strategi Pemimpin dalam Penguatan Iklim Sekolah Berbasis Budaya Kearifan Lokal (Budaya Huyula)* (1st ed.). Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Suryabrata. (2000). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Suryana, Y. (2015). *Metode Penelitian Manajemen Pendidikan*. CV Pustaka Setia.
- Tatang Muh Nasir, Irawan, I., & Priyatna, T. (2022). Pembelajaran al-Quran Menggunakan Pendekatan Ilmiah di SMPN 1 Kadipaten Tasikmalaya. *Tarbawiyah Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 06(2), 192. <https://doi.org/https://doi.org/10.32332/tarbawiyah.v6i2.5416>
- Tenisia, I., & Sari, P. (2006). Analisis Kinerja Tenaga Kependidikan Akademik Terhadap Kepuasan Mahasiswa : Studi Kasus Perguruan Tinggi Di Kabupaten Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 2, 1–10.
- Wahab, A. A. (2011). *Anatomy Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan: Telaah terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.