

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori dan Kajian Empiris

2.1.1. Iklim Organisasi

Iklim organisasi pertama kalinya dipakai oleh kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi. Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2007:121), iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subyektif atau kualitas lingkungan organisasi. Dalam arti secara luas iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Adapun sejumlah kata kunci dalam defnisi tersebut yang perlu mendapat penjelasan,

1. Persepsi iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (sebagai individual dan kelompok). Informasi iklim organisasi sekolah dapat dijangkau melalui guru, murid, karyawan sekolah, dan orang tua murid yang secara tetap berhubungan dengan sekolah.
2. Hal yang ada dalam lingkungan internal organisasi. Persepsi orang tersebut mengenai apa yang ada atau apa yang terjadi dalam lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi adalah lingkungan internal organisasi.

3. Praktik rutin. Persepsi anggota organisasi dalam pengertian persepsi rutin anggota organisasi dalam pengertian persepsi organisasi mengenai apa yang terjadi dalam lingkungan organisasi. Istilah iklim dalam ilmu cuaca adalah keadaan yang relatif tetap apa yang terjadi secara rutin. Akan tetapi, dalam setiap iklim sering terjadi perubahan musim yang analoginya adalah perubahan suasana lingkungan.
4. Sikap dan perilaku organisasi. Persepsi orang mengenai lingkungan organisasi memengaruhi sikap orang. Orang dapat bersikap positif sampai negatif mengenai iklim organisasinya.
5. Memengaruhi kinerja organisasi. Sikap dan perilaku anggota organisasi memengaruhi kinerja mereka secara individual dan kelompok yang kemudian memengaruhi kinerja organisasi. Iklim organisasi memengaruhi produktivitas anggota dan selanjutnya memengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi.

Davis dan Newstrom (2001:65-66) juga mengemukakan iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggotanya selama beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Serta memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya 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. Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh, tapi iklim ada dan dapat dirasakan. Iklim dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Jika bersebuah organisasi ingin berhasil dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya secara utuh dan sempurna, maka dibutuhkan individu-individu yang handal sebagai sumber daya yang akan memegang kendali tali organisasi. Agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi, maka organisasi harus dapat menciptakan iklim yang baik dan menyenangkan, sehingga sumber daya manusia yang telah terbentuk kualitasnya dapat terus dipertahankan dan mereka memiliki prestasi kerja yang tinggi.

2.1.1.1. Dimensi Iklim Organisasi

Stringer dalam wirawan (2007:122) berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi memengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dilukiskan dan diukur dalam pengertian dimensi tersebut. Ia mengatakan untuk bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan, yaitu:

1. Struktur

Struktur organisasi merefleksikan perasaan di organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi.

2. Standar-standar

Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa di dorong untuk memecahkan problem sendiri, sedangkan tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

4. Penghargaan

Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan diharapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan.

5. Dukungan

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan

dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri.

6. Komitmen

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Menurut Rob Altman dalam Wirawan (2007:128) dimensi iklim organisasi meliputi:

1. Keadaan lingkungan fisik

Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan tempat, peralatan, dan proses kerja. Persepsi karyawan mengenai tempat kerjanya menciptakan persepsi karyawan mengenai iklim organisasi.

2. Keadaan lingkungan sosial

Lingkungan sosial adalah interaksi antara anggota organisasi. Hubungan tersebut dapat bersifat hubungan formal, informal, kekeluargaan atau professional. Semua bentuk hubungan tersebut menentukan iklim organisasi.

3. Pelaksanaan sistem manajemen

Sistem manajemen adalah pola proses pelaksanaan manajemen organisasi.

4. Produk

Produk adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi

5. Konsumen yang dilayani

Konsumen yang dilayani dan untuk siapa produk ditujukan, memengaruhi iklim organisasi.

6. Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi

Persepsi mengenai kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi sangat memengaruhi iklim organisasi.

7. Budaya organisasi

Budaya adalah kebiasaan yang memengaruhi iklim organisasi.

Sedangkan menurut Litwin dan Stringer seperti dikutip Linda Holbche mengklasifikasikan dimensi iklim organisasi sebagai berikut :

1. Tanggungjawab, karyawan diberi kebebasan untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikannya, diberi motivasi yang lebih untuk melaksanakan tugas tanpa harus selalu mencari persetujuan manajer, diberi keberanian menanggung resiko dari pekerjaan tanpa rasa takut dimarahi.
2. Fleksibilitas, karyawan diberi kebebasan untuk lebih inovatif.
3. Standar, diperlukan untuk mencapai hasil yang memuaskan ditandai dengan adanya dorongan untuk maju.
4. Komitmen tim, orang akan memberikan apa yang terbaik yang mereka bisa lakukan jika mereka memiliki komitmen terhadap organisasi dan bangga berada di dalamnya.

5. Kejelasan, kejelasan terhadap apa yang menjadi tujuan, tingkatan tanggungjawab, nilai-nilai organisasi. Hal ini penting diketahui oleh karyawan agar mereka tahu apa yang sesungguhnya diharapkan dari mereka dan mereka dapat memberikan kontribusi yang tepat bagi organisasi.
6. Penghargaan, karyawan dihargai sesuai dengan kinerjanya. Manajer harus lebih banyak memberikan pengakuan daripada kritikan. Sistem promosi harus dibuat untuk membantu karyawan meraih puncak prestasi. Kesempatan berkembang harus menggunakan penghargaan dan peningkatan kinerja.
7. Gaya kepemimpinan, ketika gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada maka hasil akan dicapai.

Sementara Nadrew W. Halpin dan Don B. Croft dalam buku wirawan (2007:175) mereka mengembangkan tujuh dimensi iklim yang dikelompokkan menjadi perilaku para guru dan kepala sekolah yaitu :

1. Perilaku guru, merupakan pola perilaku organisasi guru ketika melaksanakan tugasnya disekolah. Perilaku tersebut dapat dikelompokkan menjadi :
 - a. Tidak terikat adalah kecenderungan guru untuk “tidak ikut serta” dalam melakukan tugas. Dimensi ini memfokuskan perilaku guru pada situasi yang berorientasi tugas dan menghindari terjadinya anomi.
 - b. Gangguan adalah perasaan para guru bahwa kepala sekolah membebani mereka dengan tugas-tugas rutin, menuntut untuk menjadi anggota suatu komisi atau panitia, atau berbagai tugas lainnya yang menururt guru merupakan kegiatan yang tidak perlu. Para guru merasa bahwa kepala sekolah lebih mengganggu dari memfasilitasi kerja guru.
 - c. Keintiman adalah perasaan puas para guru mengenai hubungan persahabatan mereka dengan sesama rekan kerja. Dimensi ini menunjukkan kepuasan kebutuhan sosial para guru yang tidak harus ada hubungannya dengan pencapaian tugas.

2. Perilaku kepala sekolah, merupakan pola perilaku kepala sekolah ketika memimpin sekolahnya. Perilaku tersebut dapat dikelompokkan menjadi :
 - a. Jaga jarak, menunjukkan perilaku kepala sekolah yang bersifat formal dan impersonal kepada para guru. Perilaku ini didasari oleh peraturan dan kebijakan, bukan hubungan informal dari muka ke muka.
 - b. Penekanan produksi adalah perilaku kepala sekolah ciri supervisinya ketat terhadap stafnya. Ia sangat memprioritaskan komunikasi satu arah dan tidak sensitive terhadap balikan dari stafnya.
 - c. Pendorong. Perilaku kepala sekolah yang berusaha untuk menggerakkan sekolah. Ia memotivasi para guru untuk ikut serta menggerakkan sekolah melalui pemberian contoh dari tindakan yang dilakukannya.
 - d. Bijaksana. Perilaku kepala sekolah yang cenderung memperlakukan para guru secara manusiawi dan mempertimbangkan pendapat mereka dengan penuh seksama.

2.1.2. Teori Tentang Kinerja

Kinerja merupakan output atau hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang karyawan, atau dapat pula dikatakan sebagai tolak ukur keberhasilan dari pekerjaan yang telah dilakukan. Kinerja juga bisa dijadikan acuan dalam menilai keberhasilan seseorang karyawan tenaga kerja dalam perusahaan, apabila kinerja seorang karyawan baik maka bisa dikatakan berhasil atau sebaliknya.

Menurut Simanjuntak (2005:105) “Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mengwujudkan tujuan perusahaan sedangkan manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut”.

Menurut As'ad (2002:95) "Kinerja adalah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan sesuatu pekerjaan. Kinerja adalah kualitas dan kuantitas pencapaian tujuan-tujuan yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Aspek kuantitas mengacu pada beban kerja, sedangkan aspek kualitas menyangkut keterampilan dan kesempurnaan pekerjaan yang sudah dilaksanakan."

Menurut Nawawi (2001:234) "Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik /material maupun non fisik/non material". Menurut Bernardin dan Rusel (1998:108) bahwa "Prestasi adalah catatan-catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh fungsi-fungsi pekerjaan tertentu/kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*corport performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain nilai kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corport performance*) juga baik.

2.1.2.1. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah prestasi yang dapat dicapai seseorang atau organisasi berdasarkan kriteria dan alat ukur tertentu. Ini merupakan hasil yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang tersedia.

Menurut Rivai (2008) "kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan". Dengan kata lain kinerja sama dengan prestasi kerja, dengan demikian kinerja guru adalah prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankannya. Mewujudkan kinerja guru yang handal, maka guru harus profesional dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Saroni (2011: 97) guru profesional adalah guru dalam melaksanakan tugas keguruannya berdasarkan langkah pada ketentuan yang berlaku dan mengabaikan segala macam pengkondisian yang bersifat egois dan rekayasa. Dengan demikian, untuk mendapatkan proses dan hasil belajar siswa yang berkualitas tentu memerlukan kinerja guru yang maksimal. Agar guru dapat menunjukkan kinerjanya yang tinggi, paling tidak guru tersebut harus memiliki penguasaan terhadap materi apa yang akan diajarkan dan bagaimana mengajarnya agar pembelajaran dapat berlangsung efektif dan efisien serta komitmen untuk menjalankan tugas-tugas tersebut.

Kinerja guru melalui pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik, mengajar dan melatih anak didiknya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Namun demikian kinerja seseorang banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berkenaan dengan hal tersebut Gibson (1958: 51-53) secara lebih komprehensif mengemukakan bahwa ada tiga kelompok variabel sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam organisasi yaitu pertama variabel individu yang meliputi: kemampuan/keterampilan, latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman). Kedua variabel organisasi yang meliputi sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan. Ketiga variabel individu (psikologis) meliputi : mental/intlektual, persepsi, sikap, keperibadian, belajar, motivasi.

2.1.2.2. Syarat Penilaian Kinerja

Menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan, dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan kegunaan tersebut, maka penilaian yang bagus harus dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang diterapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasi secara sistematis. Dengan demikian, dalam melakukan penilaian atas kinerja maupun prestasi kerja para karyawan harus terdapat interaksi positif dan kontinu antara para pejabat pimpinan dan bagian kepengawasan.

Menurut Gomes (2003:137) terdapat kurang lebih dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penelitian kinerja yang efektif, yaitu :

1. Adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif ;
2. Adanya objektifitas dalam proses evaluasi

2.1.2.3. Pengukuran Kinerja

Menurut Umar (2003:38), komponen kinerja meliputi :

1. Kualitas perkerjaan
Kualitas merupakan kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, sumber daya manusia, proses dan lingkungan yang telah memenuhi atau melebihi harapan.
2. Kejujuran karyawan
Kejujuran karyawan disini yaitu kesesuaian antara informasi yang disampaikan dengan kondisi sebenarnya baik dari ucapan maupun perbuatan.
3. Inisiatif
Inisiatif adalah ketanggapan seseorang terhadap perkerjaan yang sedang dijalankannya.
4. Kehadiran
Kehadiran yaitu seberapa sering seseorang hadir dilingkungan kerjanya untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya.
5. Sikap
Sikap merupakan perbuatan atau tingkah laku yang dilakukan, baik dalam lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja.

6. Kerja sama

Kerjasama didalam suatu organisasi sangatlah penting karena dengan bekerjasama dapat mempermudah dalam pencapaian tujuan organisasi.

7. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan seseorang karyawan yang bisa diharapkan dapat menciptakan sesuatu yang baik.

8. Pengetahuan tentang pekerjaan

Pengetahuan tentang pekerjaan sangatlah penting karena dengan kita mengetahui tentang pekerjaan tersebut maka kita tentu kurang bisa memberikan hasil yang optimal.

Sementara menurut Mathis and Jackson (2006:378), “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan karyawan.” Elemen kinerja karyawan meliputi :

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Ketepatan waktu dari hasil
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

2.2. Kajian Empiris

Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan untuk melihat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Namun, hasilnya tidak selalu konsisten. Beberapa penelitian yang dilakukan diantaranya adalah Suci Rahmadewi, 2013, Universitas Tanjungpura Pontianak yang berjudul “Pengaruh Iklim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Stasiun Meterologi Kelas II Spadio Pontianak). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stasiun Meterologi Kelas II Spadio

Pontianak memiliki iklim organisasi dengan harapan organisasi. Hasil dari uji analisis jalur menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh langsung secara negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan iklim organisasi memiliki pengaruh tidak langsung secara positif signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dalam penelitian ini kepuasan kerja adalah variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Anista (2009) yang berjudul “Pengaruh Faktor-Faktor Iklim Organisasi Dan Locus Of Countrol Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal Pada Kabupaten Pemekaran Di Kalimantan Barat”. Penelitian ini menyimpulkan hasil dari penelitian yakni berdasarkan uji statistik yang dilakukan, ditemukan bahwa variabel struktur, tanggung jawab, penghargaan, resiko, toleransi, konflik, dan locus of countrol secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor internal pada kabupaten pemekaran di Kalimantan Barat. Dan variabel independen tersebut berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja auditor internal pada kabupaten pemekaran di Kalimantan Barat.

Dan Kiswanti, 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Sub Rayon 04 Pontianak. Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak. Berdasarkan hasil analisis diperoleh beberapa temuan. Pertama, terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan

kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri Sub Rayon 04 Pontianak. Dimana diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $0,636 > 0,195$ pada taraf signifikan 5%. Kedua, terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri Sub Rayon 04 Pontianak, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $0,619 > 0,195$ pada taraf signifikan 5%. Ketiga, terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan iklim organisasi sekolah (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri Sub Rayon 04 Pontianak, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $42,815 > 3,091$ pada taraf signifikan 5%.

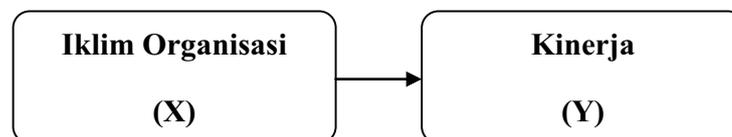
2.3. Hubungan Antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja

Berkaitan dengan iklim organisasi sekolah dalam refleksi empirik Suharsaputra (2010:76) menyatakan bahwa iklim dan budaya sekolah merupakan atmosfer dari suatu lingkungan belajar sebagai ciri utama dari suatu Iklim sekolah dibentuk oleh hubungan timbal balik antara perilaku kepala sekolah dan perilaku guru sebagai suatu kelompok dimana perilaku kepala sekolah dapat mempengaruhi interaksi interpersonal para guru dan staf di sekolah. Dengan demikian, dinamika kepemimpinan kepala sekolah dengan kelompok (guru dan staff) dipandang sebagai kunci untuk memahami variasi iklim sekolah, dan setiap variasi tersebut akan memberi dampak pada variasi kinerja yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi sekolah.

Berdasarkan beberapa defnisi tentang iklim organisasi sekolah seperti yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dimaknai bahwa iklim organisasi sekolah merupakan suatu kondisi, dimana keadaan sekolah dan lingkungannya dalam keadaan yang sangat aman, nyaman, damai dan menyenangkan untuk kegiatan belajar mengajar. Iklim organisasi yang baik mempunyai peran signifikan bagi berlangsungnya proses pendidikan.

2.4. Kerangka Konseptual

Dasar pemikiran yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa Guru Sekolah Dasar Negeri 04 Kecamatan Pontianak Barat merupakan komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan. Guna terciptakan mutu pendidikan yang optimal diperlukan kinerja guru yang tinggi. Guru harus menampilkan sikap positif terhadap pekerjaan dan memiliki prestasi kerja yang baik. Bila iklim organisasi yang tinggi dalam salah satu dari kondisi yang kondusif, kehangatan dalam kebersamaan serta keharmonisan dalam hubungan maka akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja.



Gambar 1.1

Kerangka konseptual penelitian

Pada Gambar 1.1 menunjukkan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru. Iklim organisasi (X) sebagai variabel bebas (variabel independen) sedangkan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat (variabel dependen).

2.5. Hipotesis penelitian

Berdasarkan kerangka pikiran diatas maka hipotesis yang akan diuji adalah :

Ha : Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru.