

## Korelasi antara Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi dengan Iklim Kerja Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bone Sulawesi Selatan

**Akram**

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

[akrambone19@gmail.com](mailto:akrambone19@gmail.com)

**Susdiyanto**

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

**Muhammad Yaumi**

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

[muhammad.yaumi@uin-alauddin.ac.id](mailto:muhammad.yaumi@uin-alauddin.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis korelasi antara komunikasi organisasi dan budaya organisasi dengan iklim kerja di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini adalah angket yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Analisis dengan statistik deskriptif dan statistik inferensial menggunakan analisis korelasi *product moment* dan korelasi berganda dengan bantuan software SPSS versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara komunikasi organisasi dan budaya organisasi dengan iklim kerja di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan, baik secara parsial maupun secara simultan.

**Kata Kunci:** Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Iklim Kerja

**Abstract:** This study aims to analyze the correlation between organizational communication and organizational culture with the work climate in MTsN (Islamic junior high school) Bone 1 South Sulawesi both partially and simultaneously. This research is a quantitative research with correlational research design. The instrument used to measure the variables of this study is a questionnaire that has been tested for validity and reliability. Analysis with descriptive statistics and inferential statistics using product moment correlation analysis and multiple correlation with the help of SPSS version 21 software. The results of this study indicate that there is a positive and significant correlation between organizational communication and organizational culture with a work climate in MTsN (Islamic junior high school) 1 Bone Sulawesi Selatan, both partial or simultaneously.

**Keywords:** Organizational Communication, Culture Organizational, Work Climate

### Pendahuluan

Organisasi telah dikenal lama dalam kehidupan bahkan sejak adanya manusia di muka bumi ini. Manusia sebagai makhluk sosial senantiasa

memerlukan bantuan orang lain. Manusia perlu melakukan kerja sama dan untuk dapat bekerja dengan baik, maka manusia memerlukan suatu wadah yang disebut organisasi. Semua orang yang berada

dalam organisasi mempunyai tujuan-tujuan pribadi dan beberapa di antara mendasari tindakan-tindakan mereka. Setiap orang mengharapkan partisipasinya dalam organisasi dapat mencapai tujuan-tujuan individual (Wahab, 2011: 2).

Organisasi memiliki karakteristik yang dapat membedakannya dengan entitas lain. karakteristik yang dimaksud adalah tujuan, orang, dan rencana. Karakteristik yang terdapat dalam organisasi pada umumnya juga terdapat pada organisasi pendidikan (Wahab, 2011: 2). Organisasi pendidikan diartikan sebagai suatu wadah yang berisikan banyak orang yang saling berintegrasi dan bekerja sama agar mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien. Organisasi pendidikan biasanya disebut dengan lembaga pendidikan tak terkecuali lembaga pendidikan Islam.

Salah satu lembaga pendidikan Islam yang tidak hanya dituntut untuk unggul dalam segi ilmu agama, tetapi juga harus unggul dalam segi ilmu umum adalah madrasah. Madrasah dianggap sebagai lembaga pendidikan Islam yang di dalamnya terdapat beberapa *stakeholder* yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan sesuai visi dan misi yang diterapkan. Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan peran penting seorang guru.

Guru yang berhasil dalam melaksanakan kinerjanya dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, akan mengembangkan madrasah secara efektif dan efisien pula.

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang sangat tinggi dalam mencapai keberhasilan pada kinerjanya. Namun, potensi tersebut tidak serta-merta dapat terealisasi secara lancar dan wajar, karena disebabkan oleh beberapa faktor, baik itu faktor dalam pribadi guru maupun faktor yang terdapat dari luar pribadi guru (Awe, 2016: 35). Hal senada yang dikemukakan oleh Abdul Hamid bahwa keberhasilan pendidikan di madrasah sangat ditentukan oleh keberadaan guru yang memiliki wawasan keilmuan, relevansi keilmuan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkannya, pengalaman mengikuti diklat, serta iklim kerja di lingkungan suatu madrasah (Hamid, 2014: 3). Kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didik melalui proses pembelajaran juga merupakan hal yang menunjang keberhasilan pada lembaga pendidikan. Oleh karena itu diperlukan iklim atau suasana kerja yang dapat membuat perasaan senang dalam bekerja, khususnya pada saat berlangsungnya proses pembelajaran oleh guru.

Iklīm kerja di madrasah merupakan suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan (Hamid, 2014: 3). Iklīm kerja yang kondusif adalah iklīm yang benar-benar sesuai dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru dan peserta didik. Ada beberapa hal yang mempunyai peran penting dalam menciptakan iklīm kerja yang kondusif, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan sosial (Supardi, 2015: 208).

Iklīm kerja di madrasah pada dasarnya merupakan suasana yang dirasakan oleh kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik. Suasana tersebut bisa saja bersifat menyenangkan dan bisa pula tidak menyenangkan (Supardi, 2016: 38). Suasana menyenangkan yang dirasakan oleh warga madrasah berupa keadaan riang dan mesra. Ketika mereka menampakkan suasana gembira dan mesra antara satu dengan lainnya, maka secara tidak langsung akan menjadikan guru dan warga madrasah lainnya dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Kemesraan dan kegembiraan pada iklīm kerja di madrasah tercermin pada sifat ramah-tamah, saling bertegur-sapa apabila bertemu di antara peserta didik,

guru-guru, tenaga kependidikan, maupun tamu yang datang ke madrasah (Supardi, 2016: 133). Hal ini sesuai dengan firman Allah swt. dalam QS al-H{ujurāt/49: 10.

Penggunaan kata *innama* pada ayat tersebut dalam konteks penjelasan tentang persaudaraan antara sesama mukmin mengisyaratkan bahwa setiap orang mukmin itu sesungguhnya bersaudara sehingga semestinya tidak terjadi dari pihak mana pun hal-hal yang dapat mengganggu persaudaraan tersebut (Shihab, 2012: 599). Hal ini menandakan bahwa setiap manusia diwajibkan untuk menjaga persaudaraan antar satu sama lainnya tak terkecuali antar warga madrasah. Oleh karena itu, menonjolkan keadaan atau suasana yang riang dan mesra antar warga madrasah harus diterapkan dalam iklīm kerja di madrasah guna menjaga persaudaraan antar warga madrasah yang pada akhirnya akan menguntungkan madrasah tersebut.

Perlu dipahami bahwa iklīm kerja yang kondusif tidak hanya dapat timbul karena faktor individu-individu itu sendiri, melainkan membutuhkan hal-hal tertentu yang dapat membangun iklīm kerja yang kondusif. Salah satu upaya yang dilakukan agar dapat menciptakan iklīm kerja yang kondusif yaitu dengan menciptakan komunikasi dan mengembangkan budaya

yang baik dan kondusif pada suatu organisasi. Komunikasi dan budaya organisasi yang stabil dan kuat pada suatu madrasah, dapat menimbulkan terjalinnya hubungan antarwarga madrasah dengan baik sehingga dapat memengaruhi perilaku pada warga madrasah.

Organisasi pada umumnya menggunakan komunikasi organisasi dan memiliki budaya organisasi yang berbeda antara organisasi satu dengan lainnya. Komunikasi organisasi merupakan interaksi yang dilakukan antar individu yang berada pada sebuah organisasi untuk menyampaikan informasi. Komunikasi organisasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi iklim kerja yang ada pada madrasah, sebagaimana dikemukakan oleh Supardi bahwa iklim kerja di madrasah dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan, kadar kepercayaan, komunikasi timbal balik, perasaan melakukan pekerjaan yang memiliki manfaat, tanggung jawab, dan insentif yang adil (Supardi, 2016: 38). Hal ini menandakan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi iklim kerja adalah komunikasi timbal balik. Komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan staf, maupun guru dengan peserta didik. Tanpa adanya

komunikasi yang baik, pekerjaan akan menjadi simpang siur dan kacau sehingga tujuan organisasi kemungkinan besar tidak akan tercapai (Muhammad, 2014: 1). Jelas bahwa tanpa komunikasi yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang simpang siur dan kacau yang tidak mencerminkan iklim kerja yang kondusif dalam suatu organisasi, sehingga dapat dipahami bahwa komunikasi yang baik akan menciptakan iklim kerja yang baik pula.

Budaya organisasi juga memegang peranan penting dalam penciptaan iklim kerja yang kondusif. Hal ini senada dengan pendapat Wirawan yang mengatakan bahwa budaya organisasi berakar pada nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan asumsi organisasi, sedang iklim kerja dalam organisasi melukiskan lingkungan internal organisasi dan berakar pada budaya organisasi (Wirawan, 2008: 124). Jelas bahwa dengan terciptanya iklim kerja pada organisasi tidak terlepas dari budaya yang terdapat dalam suatu organisasi. Budaya dan iklim kerja tidak dapat dipisahkan karena dengan adanya budaya yang baik akan tercipta iklim kerja yang kondusif sehingga pada akhirnya membantu perilaku individu yang berada pada suatu organisasi. Iklim kerja dalam organisasi berakar pada budaya karena pada

umumnya, iklim bersifat sementara atau dapat berubah-ubah sedangkan budaya bersifat kekal. Hal itulah yang menyebabkan iklim kerja dalam suatu organisasi sangat bergantung pada budaya yang berkembang dalam organisasi tertentu.

Budaya dan komunikasi merupakan hal yang berbeda tetapi keduanya saling berhubungan. Pada dasarnya budaya pada suatu organisasi dapat berjalan dengan baik ketika di dalamnya terjalin komunikasi. Seperti halnya dalam melakukan pensosialisasian budaya tentunya membutuhkan komunikasi organisasi. Komunikasi dalam organisasi sangat berperan penting dalam mewujudkan tujuan organisasi (Najmulmunir dkk., 2009: 36). Pacanowsky dan Trujillo dalam Morissan menyatakan bahwa anggota organisasi melakukan komunikasi tertentu yang menghasilkan budaya organisasi yang bersifat unik bagi organisasi yang bersangkutan. Menurut mereka, komunikasi yang dilakukan oleh anggota organisasi akan mencerminkan suatu tindakan yang akan membentuk dan menunjukkan budaya mereka sendiri kepada orang lain (Morissan, 2014: 469). Edy Sutrisno (2015: 24) mengungkapkan pula bahwa penggunaan komunikasi, baik

secara verbal maupun secara nonverbal memberikan pengaruh yang cukup besar dalam menjalankan suatu organisasi yang efeknya secara tidak langsung. Semakin efektif komunikasi yang dibina dalam tiap-tiap departemen maka semakin produktif perilaku anggota dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan ungkapan tersebut dapat dipahami bahwa komunikasi yang dijalankan sebuah organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap budaya organisasi yang kondusif karena dengan komunikasi yang dijalankan secara efektif akan membentuk tindakan yang akan dilakukan oleh anggota organisasi sehingga membentuk perilaku yang mencerminkan budaya organisasi.

Komunikasi dan budaya organisasi merupakan salah satu unsur yang *urgent* dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif pada suatu organisasi tak terkecuali pada sebuah madrasah. Tanpa adanya penyampaian informasi melalui interaksi-interaksi antar warga madrasah serta nilai-nilai, norma, dan perilaku yang baik sebagai bagian dari komunikasi dan budaya organisasi akan memicu terciptanya iklim kerja yang dilakukan oleh warga organisasi menjadi kurang kondusif. Hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja akan kondusif ketika terdapat

komunikasi dan budaya dalam suatu madrasah.

Pergantian kepala madrasah yang terjadi dalam beberapa bulan terakhir di MTsN 1 Bone merupakan hal tertentu yang menjadi tanda tanya tersendiri dalam penciptaan komunikasi, budaya, maupun iklim kerja dalam madrasah tersebut. Seorang kepala madrasah yang baru dalam suatu madrasah tentu memiliki perbedaan tersendiri dengan kepala madrasah sebelumnya. Hal ini sering disebut dengan dinamika yang terjadi dalam suatu organisasi, karena pada dasarnya selama organisasi itu masih ada pasti mengalami suatu dinamika-dinamika tertentu tak terkecuali pergantian pemimpin pada suatu organisasi.

Mencoba untuk melakukan penyesuaian ke lingkungan yang berbeda merupakan tantangan tersendiri bagi kepala MTsN 1 Bone yang baru, baik itu dalam menciptakan komunikasi, budaya, dan iklim kerja yang kondusif dalam madrasah tersebut. Hal tersebut merupakan ketertarikan tersendiri bagi penulis untuk melakukan penelitian di MTsN 1 Bone mengingat pergantian pemimpin yang terjadi di madrasah tersebut memberikan tanda tanya tersendiri, apakah dengan pergantian kepala madrasah dapat memberikan efek

positif bagi madrasah dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif melalui komunikasi dan budaya organisasi pada madrasah tersebut.

Mengingat pentingnya komunikasi dan budaya organisasi dalam menciptakan suasana atau iklim kerja yang mendukung dalam organisasi, maka penulis merasa tertarik dan termotivasi untuk melakukan penelitian tentang korelasi antara komunikasi organisasi dan budaya organisasi dengan iklim kerja di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional dimaksudkan untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih dan untuk menguji seberapa besar tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang disusun berdasarkan kisi-kisi instrumen. Pengukuran variabel komunikasi organisasi diukur dengan komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah, dan komunikasi horizontal berdasarkan teori Pace, Faules (2015) dan Arni Muhammad (2017). Variabel budaya organisasi diukur dengan penerapan nilai dan norma berdasarkan teori Wayne K. Hoy, Cecil G.

Miskel (2008) dan M. Taufik Ismail (2017). Variabel Iklim Kerja diukur dengan iklim fisik dan iklim sosial berdasarkan teori Ahmad Susanto (2016) dan Supardi (2016).

Pengukuran tiap-tiap variabel (Instrumen) selanjutnya dijabarkan melalui angket penelitian dengan jumlah pernyataan sebanyak 60 nomor. Angket penelitian dibagikan kepada seluruh responden di MTsN 1 Bone, akan tetapi sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen angket. Pertama, pengujian validitas dilakukan dengan meminta pendapat ahli (*judgment expert*) yang minimal bergelar doktor. Adapun yang menjadi validator adalah Dr. H. Arifuddin Siraj, M. Pd. dan Dr. Baharuddin, MM. Menyatakan bahwa instrumen angket dinyatakan valid. Selanjutnya instrumen angket diuji di lokasi uji coba instrumen yang memiliki karakteristik yang sama dengan lokasi penelitian. Instrumen di uji coba di MTsN 3 Bone dan setelah mendapatkan data, selanjutnya dikorelasikan antar skor item instrumen dengan skor total menggunakan korelasi *product moment*. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas instrumen yang diuji coba adalah jika  $r_{xy} \geq 0,30$ . Hasil jawaban responden yang dikorelasikan dengan skor

total menunjukkan seluruh item pernyataan angket yang berjumlah 20 dinyatakan valid karena keseluruhan item pernyataan  $\geq 0,30$ . Kedua, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alfa Cronbach* dengan bantuan *software SPSS version 21*. Instrumen dinyatakan reliabel ketika nilai  $r_i \geq 0,60$  (Juliansyah Noor, 2015: h. 165). Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan keseluruhan instrumen dinyatakan reliabel karena nilai reliabilitas  $\geq 0,60$  (instrumen komunikasi organisasi dengan nilai  $r_i = 0,877$ , instrumen budaya organisasi dengan nilai  $r_i = 0,803$  dan iklim kerja dengan nilai  $r_i = 0,787$ ). Instrumen yang dinyatakan valid dan reliabel selanjutnya layak untuk disebar kepada seluruh responden penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru di MTsN 1 Bone yang berjumlah 120 guru. Sampel penelitian sebanyak 55 orang guru dengan menggunakan penentuan sampel berdasarkan rumus Slovin.

Teknik pengelolaan dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik deskriptif dan statistik inferensial. Adapun rumus yang digunakan dalam statistik inferensial adalah rumus korelasi *product moment* dengan bantuan *software SPSS version 21*.

Penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ )

### Hasil Dan Pembahasan

#### *Analisis Deskriptif Realitas Komunikasi Organisasi di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan*

Data hasil penelitian terkait variabel komunikasi organisasi yang

didapatkan di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan melalui angket penelitian dengan jumlah responden sebanyak 55 orang. Berdasarkan data yang didapatkan tersebut dapat dianalisis secara deskriptif menggunakan SPSS dengan output sebagai berikut:

**Tabel Statistik Deskriptif Komunikasi Organisasi**

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean
Komunikasi Organisasi	55	25	72	97	4568	83,05
Valid N (listwise)	55					

Berdasarkan tabel *output SPSS* tersebut dapat diketahui bahwa dari 55 orang guru di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan yang menjadi responden penelitian diperoleh nilai minimum sebesar 72 dan nilai maksimum sebesar 97. Keseluruhan jawaban dari responden

diperoleh jumlah sebesar 4.568 dengan rata-rata tanggapan responden sebesar 83,05.

Rata-rata tanggapan responden berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya diinterpretasikan pada pedoman interpretasi sebagai berikut:

**Tabel Interpretasi Kategori Komunikasi Organisasi**

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
20-36	Sangat Tidak Baik	0	0%
37-52	Tidak Baik	0	0%
53-68	Cukup Baik	0	0%
<b>69-84</b>	<b>Baik</b>	<b>32</b>	<b>58,18%</b>
85-100	Sangat Baik	23	41,81%
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan dari 55 responden yaitu 83,05 berada pada interval 69-84 dengan jumlah frekuensi sebanyak 32 orang dan persentase sebesar 58,18% yang memberikan paham bahwa komunikasi organisasi di MTsN 1 Bone

Sulawesi Selatan berada pada kategori baik.

#### *Analisis Deskriptif Realitas Budaya Organisasi di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan*

Data hasil penelitian terkait variabel budaya organisasi yang didapatkan di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan melalui angket penelitian dengan jumlah

responden sebanyak 55 orang (lihat deskriptif menggunakan SPSS dengan lampiran 4). Berdasarkan data yang output sebagai berikut: didapatkan tersebut dapat dianalisis secara

**Tabel Statistik Deskriptif Budaya Organisasi  
Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	55	17	78	95	4751	86,38	3,832
Valid N (listwise)	55						

Berdasarkan tabel *output SPSS* rata-rata tanggapan responden sebesar tersebut dapat diketahui bahwa dari 55 86,38 dan standar deviasi 3,832.

orang guru di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan yang menjadi responden berdasarkan data yang diperoleh, penelitian diperoleh nilai minimum selanjutnya diinterpretasikan pada sebesar 78 dan nilai maksimum sebesar pedoman interpretasi berdasarkan kategori 95. Keseluruhan jawaban dari responden sebagai berikut: diperoleh jumlah sebesar 4.751 dengan

**Tabel Interpretasi Kategori Budaya Organisasi**

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
20-36	Sangat Tidak Kondusif	0	0%
37-52	Tidak Kondusif	0	0%
53-68	Cukup Kondusif	0	0%
69-84	Kondusif	13	23,63%
<b>85-100</b>	<b>Sangat Kondusif</b>	<b>42</b>	<b>76,36%</b>
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan dari 55 responden yaitu 86,38 berada pada interval 85-100 dengan jumlah frekuensi sebanyak 42 orang dan persentase sebesar 76,36% yang memberikan paham bahwa budaya organisasi di MTsN 1 Bone

Sulawesi Selatan berada pada kategori sangat kondusif.

#### ***Realitas Iklim Kerja di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan***

Data hasil penelitian terkait variabel iklim kerja yang didapatkan di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan melalui angket penelitian dengan jumlah responden

sebanyak 55 orang. Berdasarkan data yang deskriptif menggunakan SPSS dengan didapatkan tersebut dapat dianalisis secara output sebagai berikut:

**Tabel Statistik Deskriptif Iklim Kerja**

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Iklm Kerja Valid N (listwise)	55	17	75	92	4460	81,09	3,792

Berdasarkan tabel *output SPSS* diperoleh jumlah sebesar 4.460 dengan tersebut dapat diketahui bahwa dari 55 rata-rata tanggapan responden sebesar orang guru di MTsN 1 Bone Sulawesi 81,09 dan standar deviasi 3,792.

Selatan yang menjadi responden Rata-rata tanggapan responden penelitian diperoleh nilai minimum berdasarkan data yang diperoleh, sebesar 75 dan nilai maksimum sebesar selanjutnya diinterpretasikan pada 92. Keseluruhan jawaban dari responden pedoman interpretasi sebagai berikut:

**Tabel Interpretasi Kategori Iklim Kerja**

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
20-36	Sangat Tidak Kondusif	0	0%
37-52	Tidak Kondusif	0	0%
53-68	Cukup Kondusif	0	0%
<b>69-84</b>	<b>Kondusif</b>	<b>44</b>	<b>80%</b>
85-100	Sangat kondusif	11	20%
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel tersebut dapat kerja di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan diketahui bahwa rata-rata tanggapan dari yaitu menggunakan analisis *one-sample kolmogrov-smirnov test* dengan bantuan 55 responden yaitu 81,09 berada pada *software SPSS version 21* Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas dengan analisis *one-sample kolmogrov-smirnov* adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi (Sig.) >

#### **Analisis Inferensial Pengujian Normalitas Data**

Analisis yang digunakan dalam menguji normalitas pada data komunikasi organisasi, budaya organisasi dan iklim

0,05, maka dapat dikatakan data pada penelitian berdistribusi normal, (2) Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka dapat dikatakan data pada penelitian tidak berdistribusi normal.

Berikut ini akan disajikan tabel komunikasi organisasi, budaya organisasi *output SPSS version 21* uji normalitas data dan iklim kerja di MTsN 1 Bone Sulsel.

**Tabel Uji Normalitas Data**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,69339197
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,065
	Negative	-,059
Kolmogorov-Smirnov Z		,483
Asymp. Sig. (2-tailed)		,974

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel *output SPSS* tersebut, dapat dipahami bahwa signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) memiliki nilai sebesar 0,990 yang menunjukkan lebih besar dari 0,05 selanjutnya memberikan asumsi bahwa data tersebut berdistribusi normal karena sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov Z yang menyatakan bahwa jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, data yang diperoleh dari tanggapan responden di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan dapat dinyatakan berdistribusi normal.

### ***Pengujian Linearitas Data***

Uji linearitas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah dua variabel

mempunyai suatu hubungan linear secara signifikan ataukah sebaliknya. Teknik yang digunakan dalam menguji linearitas data adalah dengan menggunakan *test for linearity* dengan bantuan *Software SPSS version 21*. Dasar pengambilan keputusan apakah terdapat hubungan yang linear pada data yang didapatkan dilapangan ataukah tidak yaitu mengacu pada perbandingan nilai signifikansi (Sig.) dengan 0,05. Lebih jelasnya dapat mengacu pada pernyataan berikut ini: (1) Jika nilai signifikansi *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05 maka ada hubungan yang linear secara signifikan antar variabel. (2) Jika nilai signifikansi *deviation from linearity* lebih kecil dari 0,05 maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antar variable.

Berikutnya akan disajikan hasil pengujian linearitas data antara

komunikasi organisasi dengan iklim kerja, budaya organisasi dengan iklim kerja, dan komunikasi organisasi dengan budaya organisasi.

*Uji Linearitas Data Komunikasi Organisasi dengan Iklim Kerja*

Penggunaan SPSS dalam

**Tabel Uji Linearitas Data Komunikasi Organisasi dengan Iklim Kerja**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
iklim kerja * komunikasi organisasi	(Combined)		566,929	19	29,838	4,982	,000
	Between Groups	Linearity	373,714	1	373,714	62,400	,000
		Deviation from Linearity	193,214	18	10,734	1,792	,068
	Within Groups		209,617	35	5,989		
	Total		776,545	54			

Berdasarkan tabel *output SPSS* tersebut, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh dari *deviation from linearity* adalah 0,068 yang menunjukkan lebih besar dari 0,05 selanjutnya memberikan asumsi bahwa data tersebut memiliki hubungan linear secara signifikan karena sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas yang menyatakan bahwa jika nilai signifikansi (Sig.) *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05 maka ada hubungan yang linear secara signifikan

melakukan uji linearitas data antara komunikasi organisasi dengan iklim kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

*Uji Linearitas Data Budaya Organisasi dengan Iklim Kerja*

Penggunaan SPSS dalam melakukan uji linearitas data antara budaya organisasi dengan iklim kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel Uji Linearitas Data Budaya Organisasi dengan Iklim Kerja**  
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
iklim kerja * budaya	(Combined)		316,654	14	22,618	1,967	,048
	Between Groups	Linearity	204,900	1	204,900	17,822	,000

organisasi	Deviation from Linearity	111,754	13	8,596	,748	,707
	Within Groups	459,891	40	11,497		
	Total	776,545	54			

Berdasarkan tabel *output SPSS* tersebut, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh dari *deviation from linearity* adalah 0,707 yang menunjukkan lebih besar dari 0,05 selanjutnya memberikan asumsi bahwa data tersebut memiliki hubungan linear secara signifikan karena sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas yang menyatakan bahwa jika nilai signifikansi (Sig.) *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05 maka ada hubungan yang linear secara signifikan

antara variabel. Dengan demikian, data yang terkait hubungan antara variabel budaya organisasi dengan variabel iklim kerja di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear secara signifikan.

#### *Uji Linearitas Data Komunikasi Organisasi dengan Budaya Organisasi*

Penggunaan SPSS dalam melakukan uji linearitas data antara komunikasi organisasi dengan budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel Uji Linearitas Data Komunikasi Organisasi dengan Budaya Organisasi**  
ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Komunikasi Organisasi * Budaya Organisasi	(Combined)	804,176	14	57,441	2,474	,013
	Between Groups	630,082	1	630,082	27,139	,000
	Deviation from Linearity	174,094	13	13,392	,577	,858
	Within Groups	928,660	40	23,217		
	Total	1732,836	54			

Berdasarkan tabel *output SPSS* tersebut, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh dari *deviation from linearity* adalah 0,858 yang menunjukkan lebih besar dari 0,05

selanjutnya memberikan asumsi bahwa data tersebut memiliki hubungan linear secara signifikan karena sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas yang menyatakan bahwa jika

nilai signifikansi (Sig.) *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05 maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel. Dengan demikian, data yang terkait hubungan antara variabel komunikasi organisasi dengan variabel Budaya Organisasi di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear secara signifikan.

***Korelasi antara komunikasi organisasi dengan iklim kerja di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan***

Korelasi antara komunikasi organisasi dengan iklim kerja dilakukan dengan menggunakan analisis statistik inferensial untuk menguji hipotesis. Hipotesis yang diuji bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi ataukah tidak terdapat korelasi antara komunikasi organisasi dengan iklim kerja. Analisis statistik inferensial yang digunakan adalah *correlation product moment* melalui bantuan aplikasi software *SPSS version 21*. Hasil dari pengujian hipotesis tersebut dapat dilihat pada tabel *output* berikut ini:

**Tabel Korelasi antara Komunikasi Organisasi dengan Iklim Kerja**

		Komunikasi Organisasi	Iklim Kerja
Komunikasi Organisasi	Pearson Correlation	1	,694**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	55	55
Iklim Kerja	Pearson Correlation	,694**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	55	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel *output SPSS version 21* tersebut dapat diketahui bahwa besarnya korelasi antara variabel komunikasi organisasi dengan variabel iklim kerja di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan dapat dilihat pada *sig. (2-tailed)* diperoleh nilai 0,000 yang menandakan nilai tersebut lebih kecil dari 0,01 (dengan taraf signifikansi 1%) yang artinya

korelasi kedua variabel tersebut signifikan pada angka kepercayaan 99% sehingga dapat dikatakan bahwa korelasi antara komunikasi organisasi dengan iklim kerja berlaku untuk seluruh populasi. Kemudian pada *pearson correlation* adalah 0,694. 0,694 berada pada interval 0,60-0,799 yang menunjukkan tingkat hubungan yang

kuat sebagaimana tercantum pada tabel berikut:

**Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi Komunikasi Organisasi dengan Iklim kerja**

Nilai Korelasi	Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
<b>0,694</b>	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
	0,20 – 0,399	Rendah
	0,40 – 0,599	Sedang
	<b>0,60 – 0,799</b>	<b>Kuat</b>
	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Analisis korelasi tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara komunikasi organisasi dengan iklim kerja di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan.

Arni Muhammad (2017: 85) mengungkapkan bahwa komunikasi organisasi memiliki hubungan yang sirkuler, karena dalam melakukan komunikasi dalam sebuah organisasi yang pertama diperhatikan adalah bagaimana tingkah laku dalam melakukan komunikasi dengan personel atau anggota dalam organisasi. Tingkah laku yang baik dalam berkomunikasi akan mengarahkan pada terciptanya iklim kerja yang kondusif pada suatu organisasi. Sebaliknya, jika tingkah laku yang dcondongkan dalam berkomunikasi adalah tingkah laku yang negatif maka secara otomatis iklim kerja yang tercipta juga negatif karena dapat menimbulkan ketidaknyamanan anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Komunikasi yang dilakukan dengan tingkah laku yang

positif seperti penuh persaudaraan dan penuh kesopanan akan memberikan efek positif bagi para guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan perasaan yang menyenangkan yang merupakan ciri khas dari iklim kerja yang kondusif.

Pendapat yang dikemukakan oleh Arni Muhammad tersebut, didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nandang Najmulmunir, dkk. (2009: 44) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi memiliki hubungan dengan kinerja guru karena keduanya berjalan secara beriringan, artinya semakin baik komunikasi pada suatu organisasi maka menghasilkan kinerja guru yang semakin baik pula. Hal tersebut memberikan asumsi bahwa komunikasi organisasi dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja guru yang merupakan hasil dari iklim kerja yang kondusif di madrasah.

Mengingat pentingnya iklim kerja yang kondusif pada madrasah, maka diperlukan komunikasi organisasi yang

baik sehingga dapat memberikan efek positif dengan terciptanya iklim kerja kondusif yang secara otomatis dapat memberikan kontribusi langsung pada kinerja pihak madrasah yang pada akhirnya tercapainya tujuan madrasah secara efektif dan efisien.

***Korelasi antara budaya organisasi dengan iklim kerja di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan***

Hipotesis yang diuji bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau tidak terdapat korelasi antara budaya organisasi dengan iklim kerja. Analisis statistik inferensial yang digunakan adalah *correlation product moment* melalui bantuan aplikasi *software SPSS version 21*. Hasil dari pengujian hipotesis tersebut dapat dilihat pada tabel *output* berikut ini:

**Tabel Korelasi antara Budaya Organisasi dengan Iklim Kerja**

		Budaya Organisasi	Iklim Kerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,514**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	55	55
Iklim Kerja	Pearson Correlation	,514**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	55	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel *output SPSS version 21* tersebut dapat diketahui bahwa besarnya korelasi antara variabel budaya organisasi dengan variabel iklim kerja di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan dapat dilihat pada *sig. (2-tailed)* diperoleh nilai 0,000 yang menandakan nilai tersebut lebih kecil dari 0,01(dengan taraf signifikansi 1%) yang artinya korelasi kedua variabel tersebut signifikan pada

angka kepercayaan 99% sehingga dapat dikatakan bahwa korelasi antara komunikasi organisasi dengan iklim kerja berlaku untuk seluruh populasi. Kemudian pada *pearson correlation* adalah 0,514. 0,514 berada pada interval 0,40-0,599 yang menunjukkan tingkat hubungan yang kuat sebagaimana tercantum pada tabel berikut:

**Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi Komunikasi Organisasi dengan Iklim kerja**

Nilai Korelasi	Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
<b>0,514</b>	0,00 – 0,199	Sangat Rendah

	0,20 – 0,399 <b>0,40 – 0,599</b> 0,60 – 0,799 0,80 – 1,000	Rendah <b>Sedang</b> Kuat Sangat Kuat
--	---	--

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dipahami bahwa korelasi antara budaya organisasi dengan iklim kerja memiliki tingkat korelasi yang sedang, sehingga dapat diputuskan bahwa hipotesis diterima karena terdapat korelasi positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan iklim kerja di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan.

Budaya organisasi berfungsi untuk menstabiliskan sistem sosial dengan maksud bahwa budaya membantu mengikat kebersamaan anggota dalam organisasi sehingga dalam bekerja merasakan hal yang positif dan mendukung serta dapat memperkecil timbulnya konflik (Kreitner dan Knicki, 2010: 70). Hal tersebut memberikan pemahaman bahwa dengan terciptanya budaya organisasi yang baik pada suatu organisasi, maka akan memberikan kontrol sosial pada pihak-pihak yang berkepentingan pada suatu organisasi sehingga suasana atau iklim dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dirasakan hal-hal yang positif seperti merasa aman dan nyaman yang merupakan inti dalam iklim kerja yang kondusif.

Budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para anggota organisasi melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi (Edy Sutrisno, 2015: 24). Terdapatnya peningkatan dari pribadi anggota organisasi dalam melakukan pekerjaannya, maka dapat dipahami bahwa budaya organisasi dapat memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja yang dilakukan oleh anggota organisasi yang merupakan manifestasi dari Iklim atau suasana kerja yang kondusif.

Budaya dan iklim kerja tidak dapat dipisahkan karena dengan adanya budaya yang baik akan tercipta iklim kerja yang kondusif sehingga pada akhirnya membentuk perilaku individu yang berada pada suatu organisasi. Hal ini senada dengan pernyataan Robbins (2007: 724) yang menyatakan bahwa semakin kuat suatu budaya maka akan memengaruhi perilaku anggota organisasi yang disebabkan oleh tingginya tingkat kebersamaan pada iklim kerja yang selanjutnya mewujudkan pengendalian perilaku yang tinggi.

Setelah dilakukan penelitian mengenai budaya organisasi diperoleh hasil yang menyatakan bahwa budaya organisasi di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan berada pada kategori sangat kondusif. Hal ini tidak membuat peneliti merasa heran karena pada kenyataannya, sikap sopan santun, saling menghormati, dan sikap lain yang menunjukkan budaya yang ada pada madrasah tersebut sangat jelas dipraktekkan oleh anggota-anggota yang ada di madrasah tersebut. Hal inilah yang membuat iklim kerja yang terdapat di madrasah tersebut sangat menyenangkan karena berakar pada budaya yang melekat pada madrasah tersebut. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Wirawan (2008: 124) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berakar pada nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan asumsi organisasi, sedang iklim kerja dalam organisasi

melukiskan lingkungan internal organisasi dan berakar pada budaya organisasi.

***Korelasi antara komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara simultan dengan iklim kerja di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan***

Korelasi antara komunikasi organisasi dan budaya organisasi simultan dengan iklim kerja di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan dilakukan dengan menggunakan analisis statistik inferensial untuk menguji hipotesis. Hipotesis yang diuji bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau tidak terdapat korelasi antara komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan iklim kerja di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan. Analisis statistik inferensial yang digunakan adalah korelasi berganda melalui bantuan aplikasi *software SPSS version 21*. Hasil dari pengujian hipotesis tersebut dapat dilihat pada tabel *output* berikut ini:

**Tabel Korelasi antara Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Secara Simultan dengan iklim kerja**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,704 <sup>a</sup>	,496	,476	2,745	,496	25,540	2	52	,000

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, komunikasi organisasi

Berdasarkan tabel *output SPSS version 21* tersebut dapat diketahui bahwa besarnya korelasi antara variabel komunikasi organisasi dan budaya

organisasi secara bersama-sama dengan variabel iklim kerja di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan adalah 0,704. 0,704 berada pada interval 0,60-0,799 yang menandakan bahwa terdapatnya korelasi yang kuat secara bersama-sama antara komunikasi organisasi dan budaya organisasi dengan Iklim kerja di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan.

Berdasarkan tabel 4.14, diperoleh nilai *sig. F change* 0,000. Nilai *sig. F change*  $0,000 < 0,05$  menandakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi organisasi dan budaya organisasi memiliki korelasi secara bersama-sama dan signifikan dengan iklim kerja di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan.

Analisis korelasi tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara simultan dengan iklim kerja di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan.

Iklim atau suasana yang terdapat pada suatu madrasah dapat dirasakan ketika terjalinnya hubungan timbal balik antar warga yang ada di madrasah. Hubungan timbal balik yang dimaksud adalah komunikasi yang dilakukan oleh antar warga madrasah. Selain komunikasi, suasana yang menyenangkan dalam madrasah dapat dirasakan ketika warga-

warga madrasah memberikan perilaku-perilaku yang baik yang dipengaruhi oleh nilai-nilai dan norma yang ada pada madrasah yang kemudian dimaksud budaya organisasi.

Iklim kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan pada suatu organisasi tak terkecuali pada madrasah. Iklim kerja yang kondusif mendorong pihak sekolah baik kepala madrasah, guru, staf, dan siswa dalam melaksanakan masing-masing tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien dikarenakan pekerjaan dilakukan dengan iklim atau suasananya yang aman, nyaman, dan menyenangkan. Oleh karena itu, penting adanya komunikasi dan budaya organisasi yang baik dan kondusif sebagai pelengkap untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif pula.

Mengingat pentingnya komunikasi dan budaya organisasi dalam menciptakan iklim kerja, peran kepala madrasah dan seluruh pihak yang berkepentingan diharapkan dapat menciptakan komunikasi dan budaya organisasi yang baik dan kondusif agar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dapat dikerjakan dengan iklim kerja yang aman, nyaman, dan menyenangkan sehingga pekerjaan dapat berjalan secara optimal

dan pada akhirnya apa yang diinginkan dapat terwujud secara efektif dan efisien.

### Kesimpulan

Kajian ini dapat disimpulkan bahwa;

- 1) Terdapat korelasi positif dan signifikan antara komunikasi organisasi dengan iklim kerja di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan. Terbukti dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,694 berada pada tingkat hubungan yang kuat dengan signifikansi  $0,000 > 0,01$ .
- 2) Terdapat korelasi positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan iklim kerja di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan. Terbukti dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,514 berada pada tingkat hubungan yang sedang dengan signifikansi  $0,000 > 0,01$ .
- 3) Terdapat korelasi positif dan signifikan antara komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan iklim kerja di MTsN 1 Bone Sulawesi Selatan. Terbukti dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,704 berada pada tingkat hubungan yang kuat dengan signifikansi  $0,000 > 0,01$ .

### Daftar Pustaka

- Awe, Emelinda Yosefa. 2016. "Hubungan Antara Iklim Kerja, Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bajawa Kabupaten Ngada". *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti (online)*, Vol. 3 No. 1, (http://ejournal.citrabakti.ac.id, diakses 16 September 2018).
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. 2013. Bandung: Diponegoro.
- Wahab, Abdul Azis. 2011. *Anatomy Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan: Telaah terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Hamid, Abdul. 2014. "Pengaruh Iklim kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung". *Jurnal al-Bayan (online)*, Vol. 6 No. 2 (http://ejournal.radenintan.ac.id, diakses 16 September 2018).
- Hoy, Wayne K. dan Cecil G. Miskel. 2008. "Educational Administration: Theoru, Research and Practice". lewat Wirawan. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Morissan. 2014. *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa*. Jakarta: Kencana.
- Najmulmunir, Nandang, dkk. 2009. "Hubungan Budaya Organisasi dan komunikasi organisasi dengan kinerja guru", *Jurnal Edukasi (online)*, Vol. 1, No. 2 (http://jurnal.unismabekasi.ac.id, diakses 17 September 2018).
- Noor, Julianyah. 2015. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Pace, R. Wayne & Don F. Faules. 2015. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*,

- Terjemahan oleh Deddy Mulyana.  
Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan oleh Benyamin Molan. Jakarta : PT Indeks.
- Shihab, M. Quraish. 2012. *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.
- Supardi. 2015. *Sekolah Efektif: Konsep Dasar dan Praktiknya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susanto, Ahmad. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi dan Implementas*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.