



Pengaruh Deskripsi Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di Pesantren Tahfidzul Qur'an

Putri Aisyiyah Bireuen^{1*}, Nurul Fatin Hamama²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Indonesia

*Penulis Korespondensi: nurulfatinhamama8@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine the effect of job description and work climate on teacher performance at Pesantren Tahfidzul Qur'an Putri Aisyiyah Bireuen. The study employed a descriptive quantitative approach. The population consisted of all teachers at the institution, while the sample comprised 43 teachers using census sampling, excluding the researcher from the respondents. Primary data were collected through a five-point Likert questionnaire distributed using Google Forms and analyzed with multiple linear regression through IBM SPSS. Instrument testing showed that all questionnaire items were valid because the Pearson correlation values exceeded 0.30. The reliability test indicated acceptable internal consistency, with Cronbach's alpha values of 0.684 for job description, 0.790 for work climate, and 0.872 for teacher performance. The partial test showed that job description had a positive and significant effect on teacher performance, with $t = 5.526$ and significance = 0.000. Work climate also had a positive and significant effect, with $t = 3.904$ and significance = 0.000. Simultaneously, job description and work climate significantly affected teacher performance, as indicated by $F = 32.335$ and significance = 0.000. The coefficient of determination (R^2) was 0.618, meaning that the two independent variables explained 61.8% of the variation in teacher performance, while 38.2% was associated with other factors outside the model. The findings highlight the importance of clear work responsibilities and a supportive work climate in strengthening teacher performance.*

Keywords: Education; Job Description; Quantitative Research; Teacher Performance; Work Climate.

Abstrak. Investigasi kuantitatif berpendekatan deskriptif ini ditujukan untuk memproyeksikan determinansi eksplisit dari kejelasan deskripsi kerja serta penataan iklim kerja terhadap efikasi kinerja pendidik di Pesantren Tahfidzul Qur'an Putri Aisyiyah Bireuen. Mengaplikasikan teknik penarikan sampel jenuh (*total sampling/sensus*) dengan mengelisiensi instrumen peneliti dari daftar subjek amatan, kuantum sampel ditetapkan sebanyak 43 orang guru ($n = 43$). Pengumpulan data primer dioperasionalkan memanfaatkan kuesioner terstruktur bergradasi Skala Likert lima tingkat melalui platform *Google Forms*, yang kemudian diestimasi menggunakan pemodelan regresi linear berganda berbasis piranti *IBM SPSS*. Kriteria validitas instrumen terkonfirmasi secara utuh mengingat koefisien korelasi Pearson pada seluruh item berhasil melampaui ambang krisis 0,30. Konsistensi internal instrumen turut terbukti andal melalui perolehan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,684 untuk variabel deskripsi kerja, 0,790 untuk iklim kerja, serta 0,872 untuk kinerja guru. Secara parsial, analisis inferensial mengonfirmasi bahwa deskripsi kerja mentransmisikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru ($t_{hitung} = 5,526$; $p = 0,000$). Pembuktian sejalan terefleksi pada variabel iklim kerja yang secara independen terbukti berpengaruh positif dan signifikan ($t_{hitung} = 3,904$; $p = 0,000$). Konvergensi kedua konstruk prediktor tersebut secara simultan turut membuktikan implikasi yang sangat signifikan terhadap fluktuasi kinerja pendidik ($F_{hitung} = 32,335$; $p = 0,000$). Besaran koefisien determinasi (R^2) bernilai 0,618 mengartikulasikan bahwa 61,8% proporsi variansi kinerja guru diproyeksikan secara presisi oleh kejelasan deskripsi kerja dan dinamika iklim kerja, sementara 38,2% sisa dinamika variabel dipengaruhi oleh determinan eksogen di luar batasan pemodelan. Implikasi empiris ini mengeksplisitkan urgensi artikulasi beban tugas yang transparan serta pemeliharaan ekosistem kelembagaan yang kondusif demi mengeskalasi efektivitas kinerja pendidik.

Kata kunci: Deskripsi Kerja; Iklim Kerja; Kinerja Guru; Pendidikan; Penelitian Kuantitatif.

1. LATAR BELAKANG

Dinamika eksogen dalam ekosistem organisasi pendidikan menempatkan human capital sebagai aksis utama pencapaian visi institusional. Pada arena persekolahan, pendidik tidak

sebatas mengeksekusi instruksi pedagogical semata, melainkan bertindak sebagai artikulator pembentukan karakter, akselerator potensi peserta didik, dan penjamin mutu pembelajaran. Oleh karena itu, efikasi kinerja guru diposisikan sebagai parameter krusial dalam mengukur kapabilitas kelembagaan mencapai target kinerja (Rorimpandey, 2020; Rambe, 2023).

Pesantren Tahfidzul Qur'an Putri Aisyiyah Bireuen mengoperasionalkan model pendidikan terintegrasi yang memadukan kurikulum nasional dan program *tahfidzul Qur'an*, dengan orientasi mewujudkan generasi Qur'ani yang mandiri dan kompeten secara akademis. Ketercapaian cita-cita institusional ini menuntut para pendidik mengeksekusi mandat profesional secara terarah, akuntabel, dan konsisten. Konsekuensinya, manajemen tata kelola pekerjaan beserta penataan ekosistem kerja menjadi aksis strategis untuk mengeskalisasi keluaran kinerja guru.

Salah satu determinan prediktif yang memediasi efikasi kinerja adalah kejelasan deskripsi kerja (*job description*). Konstruk ini mentransmisikan panduan eksplisit mengenai cakupan tugas, batas kewenangan, standar kualifikasi, serta kondisi operasional pekerjaan. Kejelasan direktif ini memfasilitasi pendidik dalam menginternalisasi ekspektasi peran serta batas akuntabilitas yang wajib dipenuhi. Argumen ini diperkuat oleh temuan Wello et al. (2019) yang mengonfirmasi kontribusi positif dan signifikan dari deskripsi kerja terhadap keluaran kinerja, serta Putri dan Gaol (2021) yang mengeksplisitkan bahwa persepsi positif atas deskripsi kerja berelasi linear terhadap eskalasi efektivitas kerja.

Determinan prediktif berikutnya yang berkorelasi lurus dengan kinerja adalah iklim kerja. Konstruk ini merepresentasikan artikulasi perseptual atas kondisi fisik dan psikologis di lingkungan organisasi, mencakup dinamika relasional, ketersediaan dukungan kelembagaan, transparansi komunikasi, serta kenyamanan atmosfer kerja. Dalam konteks sekolah, ekosistem yang kondusif memicu kenyamanan operasional dan memperkuat interaksi profesional. Pembuktian empiris Putra dan Gaffur (2022) menegaskan adanya korelasi positif antara iklim kerja dan kinerja guru, sebuah kecenderungan yang sejalan dengan konfirmasi Rambe (2023) mengenai posisi iklim kerja sebagai konstruk determinan kinerja pendidik.

Hasil pengamatan awal yang dituangkan dalam skripsi menunjukkan bahwa masih terdapat persoalan pada pelaksanaan tugas dan kondisi kerja. Sebagian guru belum sepenuhnya memahami rincian tugas dan tanggung jawabnya, terdapat kemungkinan tumpang tindih pekerjaan, dan komunikasi dalam pelaksanaan pekerjaan belum selalu berjalan optimal. Selain itu, suasana kerja belum sepenuhnya mendukung produktivitas karena masih ditemukan persoalan terkait perhatian pimpinan, hubungan antarrekan kerja, serta ruang untuk berinovasi.

Penelitian terdahulu telah menguji iklim kerja atau job description terhadap kinerja dalam berbagai konteks. Khomarunizar et al. (2022), misalnya, menguji iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru, sementara Putri dan Gaol (2021) meneliti persepsi job description pada organisasi pemerintahan. Penelitian ini mengambil konteks Pesantren Tahfidzul Qur'an Putri Aisyiyah Bireuen dan menguji kedua variabel tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Berlandaskan pada sintesis argumentasi teoretis dan eksplorasi masalah di atas, penelitian ini memformulasikan tujuannya untuk membuktikan secara empiris tiga pilar pengujian, yaitu: mengukur besaran pengaruh parsial dari kejelasan deskripsi kerja terhadap kinerja guru, menganalisis kontribusi parsial dari penataan iklim kerja terhadap efikasi kinerja guru, serta mengestimasi dampak simultan dari konvergensi variabel deskripsi kerja dan iklim kerja terhadap peningkatan kinerja pendidik di lingkungan Pesantren Tahfidzul Qur'an Putri Aisyiyah Bireuen.

2. KAJIAN TEORITIS

Deskripsi Kerja

Deskripsi kerja diposisikan sebagai produk derivatif dari proses analisis pekerjaan (*job analysis*) yang mentranskripsikan secara presisi manifestasi suatu posisi, mencakup artikulasi tugas operasional, batas akuntabilitas, alokasi wewenang, pola relasi hierarkis, hingga spesifikasi kondisi kerja. Dalam ekosistem kelembagaan pendidikan, kejelasan dokumentasi ini bertindak sebagai kompas direktif yang memandu pendidik untuk menginternalisasi ekspektasi peran fungsionalnya. Dessler (2020) mengonstruksikan bahwa arsitektur deskripsi pekerjaan yang komprehensif wajib mengintegrasikan komponen identifikasi posisi, ringkasan fungsional, rincian tugas dan tanggung jawab, delegasi wewenang, standar kualifikasi kinerja, atribut kondisi kerja, serta spesifikasi kompetensi. Kejelasan dan kerapian artikulasi uraian tugas ini menjadi variabel preskriptif yang memfasilitasi eksekusi mandat profesional secara lebih sistematis, terukur, dan berorientasi pada target institusional.

Iklim Kerja

Iklim kerja berkaitan dengan suasana organisasi yang dirasakan anggota, baik dari aspek fisik maupun psikologis. Rahman (2021) menjelaskan bahwa iklim kerja terbentuk dari kondisi organisasi dan interaksi antaranggota yang memengaruhi perilaku kerja. Dalam konteks sekolah, iklim kerja dapat tercermin melalui pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, fasilitas, hubungan antarguru, keterbukaan informasi, penghargaan, kebebasan berpendapat, dan kerja sama (Ngazo & Putranti, 2022; Safri et al., 2025).

Kinerja Guru

Kinerja guru merepresentasikan manifestasi kapabilitas, efikasi profesional, serta efektivitas aktual pendidik dalam mengeksekusi mandat pedagogis dan akuntabilitas organisasional di lingkungan persekolahan. Rorimpandey (2020) mengonstruksikan bahwa performa profesional pendidik berpusat pada empat ranah instruksional utama, meliputi kompetensi perancangan pembelajaran, eksekusi strategi pengajaran, pengondisian serta pemeliharaan iklim kelas yang kondusif, hingga penyelenggaraan evaluasi serta asesmen hasil belajar secara sistematis. Dalam investigasi ini, konstruk kinerja guru dioperasionalkan secara terukur melalui lima dimensi indikatif, yang mencakup kualifikasi kualitas hasil kerja, pemenuhan kuantitas luaran, pembentukan sinergi kerja sama, komitmen tanggung jawab profesional, serta aksentuasi inisiatif mandiri.

Hubungan Antarvariabel dan Hipotesis

Artikulasi tugas yang transparan melalui instrumen deskripsi kerja diproyeksikan bertindak sebagai variabel pemandu yang memfasilitasi pendidik dalam menginternalisasi cakupan akuntabilitas, ambang standar pencapaian, serta batas wewenang operasional, sehingga mengeksekusi beban kerja secara terarah dan terukur. Secara komplementer, pemeliharaan iklim kerja yang kondusif diestimasikan mampu mentrigger kenyamanan psikologis, memperkuat dukungan sosial antarpersonel, serta mempreservasi harmonisasi dinamika relasional di lingkungan persekolahan. Berlandaskan pada sintesis kerangka pemikiran tersebut, investigasi ini memformulasikan tiga proposisi hipotesis pengujian sebagai berikut: H_1 : Deskripsi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. H_2 : Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. H_3 : Deskripsi kerja dan iklim kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif berdesain deskriptif-kausalitas yang dirancang untuk memverifikasi dan mengestimasi besaran pengaruh dari prediktor deskripsi kerja (X_1) dan iklim kerja (X_2) terhadap kriteria kinerja guru (Y). Lokasi observasi ditetapkan di Pesantren Tahfidzul Qur'an Putri Aisyiyah Bireuen dengan unit analisis berpusat pada jajaran pendidik aktif. Populasi target mencakup 44 orang guru yang terdistribusi pada jenjang Sekolah Menengah Pertama ($n = 21$) dan Sekolah Dasar ($n = 23$). Pengambilan sampel mengaplikasikan teknik *census sampling (total sampling)*, di mana seluruh populasi dijadikan objek amatan dengan mengelisiensi instrumen peneliti dari daftar responden, sehingga

memformulasikan kuantum sampel efektif sebanyak 43 orang ($n = 43$). Akuisisi data primer dioperasionalkan memanfaatkan angket terstruktur berbasis skala Likert lima tingkat yang didistribusikan secara elektronik melalui platform *Google Forms*, sementara data sekunder dihimpun dari studi literatur dan dokumentasi institusional yang relevan (Sugiyono, 2020; Sekaran, 2016).

Konstruk deskripsi kerja diukur melalui tujuh indikator operasional, meliputi identifikasi pekerjaan, ringkasan pekerjaan, rincian tugas dan tanggung jawab, alokasi wewenang, penetapan standar kinerja, eksistensi kondisi kerja, serta kualifikasi spesifikasi pekerjaan. Konstruk iklim kerja ditranslasikan melalui lima indikator yang merepresentasikan dinamika kondisi fisik dan non-fisik di lingkungan kelembagaan. Adapun variabel kinerja guru dikuantifikasi mengacu pada lima dimensi utama, yakni kualifikasi kualitas kerja, pencapaian kuantitas, efikasi kerja sama, tingkat tanggung jawab, serta aksentuasi inisiatif. Evaluasi data diolah mengaplikasikan piranti *IBM SPSS* yang mencakup analisis statistik deskriptif, pengujian validitas (*Pearson Correlation* $> 0,30$), uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha* $> 0,60$), verifikasi asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), pemodelan regresi linear berganda, pembuktian hipotesis parsial (uji t) dan simultan (uji F), serta pemetaan koefisien korelasi dan koefisien determinasi (R^2) pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sebanyak 43 guru menjadi responden. Berdasarkan jenis kelamin, 40 responden (67,5%) perempuan dan 3 responden (32,5%) laki-laki. Berdasarkan pendidikan, 34 orang (79,1%) berpendidikan S1, 6 orang (14%) SMA/SMK, 2 orang (4,6%) Diploma, dan 1 orang (2,3%) S2. Berdasarkan masa kerja, 25 orang (58,1%) bekerja kurang dari tiga tahun, 15 orang (34,9%) bekerja 5–10 tahun, dan 3 orang (7%) bekerja lebih dari 10 tahun.

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif.

Variabel	N	Min.	Maks.	Mean	Std. Dev.
Deskripsi Kerja	43	22,00	35,00	29,18	3,095
Iklim Kerja	43	14,00	25,00	22,55	2,207
Kinerja Guru	43	17,00	25,00	21,74	2,194

Sumber: Data primer diolah (2026).

Nilai rata-rata deskripsi kerja sebesar 29,18, iklim kerja 22,55, dan kinerja guru 21,74. Hasil tersebut menunjukkan kecenderungan penilaian responden yang positif terhadap ketiga variabel.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Validitas dan Reliabilitas.

Variabel	Rentang Pearson	Cronbach's Alpha	Keputusan
Deskripsi Kerja	0,336–0,791	0,684	Valid dan reliabel
Iklim Kerja	0,583–0,826	0,790	Valid dan reliabel
Kinerja Guru	0,734–0,894	0,872	Valid dan reliabel

Sumber: Data primer diolah (2026).

Hasil pengujian properti psikometris mengonfirmasi bahwa seluruh butir pernyataan dalam instrumen penelitian mencatatkan koefisien korelasi *Pearson* di atas ambang kritis 0,30, sehingga secara faktual dinyatakan valid dan mampu mengukur indikator laten yang ditargetkan secara presisi. Secara komplementer, kalkulasi konsistensi internal menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* yang secara konsisten melampaui batas minimum 0,60 pada setiap variabel amatan. Implikasi dari temuan ini mengeksplisitkan bahwa instrumen pengumpulan data telah memenuhi kualifikasi ketepatan (*validity*) dan keandalan (*reliability*) metrikal yang dipersyaratkan dalam metodologi penelitian ilmiah.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menghasilkan nilai signifikansi Monte Carlo sebesar 0,064 sehingga residual memenuhi asumsi normalitas pada taraf 5%. Uji multikolinearitas menunjukkan tolerance 0,909 dan VIF 1,100 pada kedua variabel independen, sehingga tidak ditemukan masalah multikolinearitas. Pemeriksaan scatterplot menunjukkan titik residual menyebar secara acak sehingga model tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Pengujian Hipotesis.

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keputusan
Deskripsi Kerja	5,526	1,68	0,000	H1 diterima
Iklim Kerja	3,904	1,68	0,000	H2 diterima

Sumber: Data primer diolah (2026).

Pembuktian analitis secara parsial mengonfirmasi bahwa variabel deskripsi kerja mentransmisikan kontribusi positif dan signifikan terhadap eskalasi kinerja guru. Kondisi ini terbukti secara statistik melalui perolehan nilai $t_{hitung} = 5,526$ yang melampaui ambang kritis $t_{tabel} = 1,68$ pada tingkat signifikansi yang sangat presisi ($p = 0,000 < 0,05$). Implikasi empiris ini menegaskan bahwa peningkatan artikulasi kejelasan tugas, batas tanggung jawab, alokasi kewenangan, serta ambang standar pekerjaan secara terstruktur berelasi linear terhadap penguatan efikasi profesional pendidik. Formulasi temuan ini menguatkan relevansi konseptual serta memperkokoh basis bukti terdahulu yang ditelaah oleh Wello et al. (2019) dan Putri dan Gaol (2021), yang secara konsisten menemukan dampak positif dan signifikan dari *job description* terhadap keluaran kinerja.

Secara independen, variabel iklim kerja turut terverifikasi memberikan kontribusi positif serta signifikan dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja guru. Efikasi pengaruh ini terefleksi melalui kalkulasi $t_{hitung} = 3,904 > t_{tabel} = 1,68$ dengan profitabilitas signifikansi $p = 0,000$. Temuan ini mengartikulasikan bahwa pengondisian lingkungan kerja yang suportif, pemeliharaan keterjalanan relasi interaksional yang harmonis, serta penataan atmosfer kerja yang nyaman bertindak sebagai variabel pemicu (*catalyst factor*) dalam mendorong pencapaian kinerja pendidik secara optimal. Konvergensi hasil penelitian ini secara konsisten menginkorporasikan dan memperkuat temuan empiris terdahulu yang dipublikasikan oleh Putra dan Gaffur (2022) serta Rambe (2023).

Tabel 4. Konvergensi hasil penelitian.

Model	F hitung	F tabel	Sig.	R	R ²
Deskripsi Kerja + Iklim Kerja	32,335	3,226	0,000	0,786	0,618

Sumber: Data primer diolah (2026).

Pengujian inferensial secara simultan membuktikan bahwa konvergensi variabel deskripsi kerja dan iklim kerja secara serentak mentransmisikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap eskalasi kinerja guru. Pembuktian statistik ini ditunjukkan oleh perolehan besaran $F_{hitung} = 32,335$ yang secara substansial melampaui nilai batas $F_{tabel} = 3,226$ pada probabilitas signifikansi $p = 0,000 < 0,05$. Efikasi keterikatan multivariat ini direfleksikan melalui perolehan koefisien korelasi (R) sebesar 0,786 yang mengategorikan tingkat ketersangkutan korelasi pada kriteria sangat kuat. Lebih lanjut, pencapaian koefisien determinasi (R^2) bernilai 0,618 mengonfirmasi bahwa 61,8% proporsi variansi kinerja guru dapat diproyeksikan secara nyata oleh interaksi komplementer antara deskripsi kerja dan iklim kerja, sedangkan 38,2% sisa fluktuasi kinerja dipengaruhi oleh determinan eksogen di luar batasan kerangka pemodelan ini.

Secara substantif, kalkulasi empiris ini menegaskan sebuah sintesis konseptual bahwa pencapaian kinerja guru yang optimal tidak hanya ditentukan oleh faktor internal berupa kejelasan batasan pekerjaan, melainkan juga sangat bergantung pada ekosistem operasional di mana aktivitas instruksional tersebut dioperasionalkan. Kejelasan deskripsi kerja memegang peran direktif dalam memberikan kepastian orientasi tugas serta batas akuntabilitas, sementara penataan iklim kerja menyediakan daya dukung lingkungan (*enabling environment*) yang memfasilitasi eksekusi tugas tersebut secara efektif. Temuan komprehensif ini memperkuat proposisi ilmiah Khomarunizar et al. (2022) serta Wahyuni et al. (2025) mengenai posisi krusial iklim kerja terhadap performa pendidik, sekaligus mengonsolidasikan temuan Wello et al. (2019) dan Putri dan Gaol (2021) terkait determinansi kejelasan *job description*.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Rangkaian pembuktian empiris dalam penelitian ini mengonfirmasi bahwa kejelasan deskripsi kerja dan ketersediaan iklim kerja yang kondusif bertindak sebagai prediktor determinatif terhadap efikasi kinerja guru di Pesantren Tahfidzul Qur'an Putri Aisyiyah Bireuen. Secara parsial, konstruk deskripsi kerja terbukti mentransmisikan kontribusi positif dan signifikan ($t_{hitung} = 5,526$; $p = 0,000$), sebuah kecenderungan linear yang sejalan dengan pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari variabel iklim kerja ($t_{hitung} = 3,904$; $p = 0,000$). Secara simultan, konvergensi kedua variabel independen tersebut membuktikan implikasi yang sangat signifikan terhadap fluktuasi kinerja pendidik ($F_{hitung} = 32,335$; $p = 0,000$). Pencapaian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,618 mengeksplisitkan bahwa 61,8% proporsi variansi kinerja guru diproyeksikan secara presisi oleh pemodelan ini, sedangkan 38,2% sisanya berkaitan dengan determinan eksogen yang belum terakomodasi.

Merujuk pada implikasi temuan tersebut, manajemen pemangku kebijakan pesantren disarankan untuk menginstitutionalkan artikulasi deskripsi kerja secara formal dan tertulis guna melegitimasi kejelasan tugas pokok, batas akuntabilitas, serta alokasi wewenang guna melepaskan potensi friksi atau tumpang tindih peran (*role ambiguity/overlap*). Pihak pengelola kelembagaan juga diakselerasi untuk mempreservasi serta memelihara ketersediaan iklim kerja yang suportif melalui formulasi komunikasi transparan, pembentukan harmonisasi hubungan relasional antarpersonel, penguatan keandalan dukungan kepemimpinan, serta penyediaan fasilitas operasional yang presisi. Di sisi lain, para pendidik dituntut untuk mengeksekusi pengembangan profesionalisme dan aksentuasi kompetensi secara berkelanjutan. Bagi peneliti mendatang, direkomendasikan untuk mengagregasikan dan mengelaborasi konstruk prediktor eksogen tambahan guna memperluas horizon penjelas terhadap kriteria kinerja guru secara komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak Pesantren Tahfidzul Qur'an Putri Aisyiyah Bireuen dan seluruh guru yang telah berpartisipasi sebagai responden penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Abbas, E. (2017). Magnet kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Jakarta: Gramedia.
- Cahyono, et al. (2025). Referensi mengenai iklim kerja sebagaimana tercantum dalam skripsi.
- Dessler, G. (2020). Human resource management. Pearson.

- Haryanto, et al. (2022). Pengaruh job description, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. *Jurnal The Manusagre*.
- Khomarunizar, Adib, & Sarbanun. (2022). Pengaruh iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru di SMP IT Nurul Falah.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lumingkewas, E. M. (2023). *Konsep dasar manajemen: Ilmu dan seni mengatur organisasi*. Tahta Media Group.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muspawi, M. (2021). Strategi peningkatan kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 101–106.
- Ngazo, Y. R., & Putranti, H. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap retensi karyawan PT Kharisma Asia Makmur. *Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 11–29.
- Nurbaiti, Y., & Napitupulu, R. H. (2020). Pengadministrasian job description karyawan menggunakan aplikasi HCIS di Perum Perumnas. *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 5(1).
- Putra, Z., & Gaffur, S. (2022). Hubungan iklim kerja dan komitmen kerja dengan kinerja guru Pendidikan IPS SMA Negeri di Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*.
- Putri, N. W., & Gaol, P. L. (2021). Pengaruh persepsi job description terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset dan Teknologi/BRIN. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 3(2).
- Rahman, T. (2021). Pengaruh iklim kerja dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Zahra Karya Lestari di Kabupaten Balangan. *Jurnal PubBis*.
- Rambe, R. J. (2023). Pengaruh iklim kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Tapanuli Selatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah, dan Tinggi*, 4(1), 68–77.
- Rorimpandey, W. H. (2020). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru*. Malang: Ahli Media Press.
- Safri, Judrah, M., & Marwati. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional kepala madrasah dan iklim kerja terhadap kinerja guru di MA Mursyidut Thullab Lembanna. *Jurnal Al-Ilmi*, 36–45.
- Siagian, et al. (2024). Referensi mengenai kinerja guru sebagaimana tercantum dalam skripsi.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, S., Siswoyo, & Aswad, F. H. (2025). Pengaruh kepemimpinan dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Pagelaran.
- Wello, M. B., Rauf, R., & Yafet. (2019). Pengaruh job description terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Lima Samudra.