HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU MTS NEGERI DI KOTA MALANG

TESIS

Oleh:

NUR ENDANG LUHULIMA
NIM. 16711009

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCA SARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU MTS NEGERI DI KOTA MALANG

Tesis

Di ajukan kepada
Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan
Program Magister Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

Nur Endan Luhulima
NIM. 16711009

Pembimbing:

Dr. H. AgusMaimun, M.Pd	**Dr. Sri Harini, M.Si**
NIP.196504031998031002	**NIP. 197310142001122002**

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis dengan judul "Hubungan Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru MTs Negeri di Kota Malang " ini telah diuji dan dipertahankan di depan siding dewan penguji pada tanggal 03 Desember 2018

Dewan Penguji,

Prof. Dr. H. Tobroni, M.S i. Ketua
NIP.07706106501

Dr. H. Muhammad Walid, M.Pd.I. Pennguji Utama
NIP. 197308232000031002

Dr. H. Agus Maimun, M.Pd, Anggota
NIP. 196504031998031002

Dr. Sri Harini, M.Si
NIP. 197310142001122002

Mengetahui,
Direktur PPs,

Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I
NIP. 195507171982031005

i

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis dengan judul "Hubungan Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru MTs Negeri di Kota Malang " ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji,

Malang,16 Oktober 2018
Pembimbing I

Dr. H. Agus Maimun, M.Pd.
NIP. 196504031998031002

Pembimbing II

Dr. Sri Harini, M.Si
NIP. 197310142001122002

Malang, Oktober 2018
Mengetahui,
Ketua Program Magister MPI

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Nur Endang Luhulima
NIM	:	16711009
Program Studi	:	Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Alamat	:	Jalan. Rindam Patimura, Suli Kota Ambon
Judul Penelitian	:	Hubungan Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru MTs Negeri di Kota Malang

Menyatakan bahwa Tesis yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan IslamPascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Adalah hasil karya sendiri dan bukan duplikasi karya orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian terbukti terdapat unsur-unsurduplikasi dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia bertanggungjawab untuk diproses sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpaada paksaan dari pihak manapun.

Malang, 01 Oktober 2018
Hormat Saya,

Nur Endang Luhulima
NIM. 16711009

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

MOTTO

منسملك طر يف يلتمس فيه علم سهل الله به طر يف الى ا لحنت.رو ا ه مسلم

Barangsiapa menempuh suatu jalan untuk mencari ilmu,
maka Allah memudahkannya mendapat jalan ke syurga
(H.R Muslim)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PERSEMBAHAN

Dengan Segenap Jiwa dan Ketulusan Hati Ku Persembahkan Karya ini Kepada:

1. Ayahku Ikhsan Luhulima, dan Ibundaku Habibah Tuarita, orang yang paling berjasa dalam hidupku, cucuran keringat dan air mata beliau yang tak terhingga nilainya, sebagai bentuk pengorbanan.
2. Kakakku Irvin Luhulima dan Nadia Luhulima serta adekku Ahmad Risky Luhulima, kalianlah pelita hatiku yang telah mendidik dan mendo'akan selalu memberikan nasihat untuk selalu belajar dan terus belajar.
3. Guru-guru saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, namun tidak mengurangi rasa hormat dan ta'dhim saya kepada beliau semua yang telah ikhlas dan ridho atas ilmu yang diberikan.
4. Sahabat-sahabatku senasib seperjuangan di Program Studi Magister MPI angkatan 2016/2017.
5. Sahabat-sahabat saya baik dimalang maupun diluar malang, khususnya Juliansyah, heri Khairiansyah, Fatmawati Gurudin, Anisa, Naily Kholidia dan Ria Nurmala yang telah memberikan masukan dalam menyelesaikan tesis ini.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRAK

Nur Endang Luhulima. 2018. *Hubungan Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru MTs Negeri di Kota Malang*. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing (1) Dr. H. Agus Maimun, M.Pd, (2) Dr. Sri Harini, M.Si.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kompetensi, Kinerja Guru, MTs Negeri di Kota Malang

Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau suatu tempat yang sangat mempengaruhi kinerja seorang guru. kompensasi merupakan suatu imbalan yang diperhatikan, agar guru dapat berperan penting dalam melaksanakan tanggung jawabnya. sedangkan kompetensi yaitu untuk mengelola pemblajran peserta didik. Sedangkan kinerja guru ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang guru dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Sehingga lingkungan, kerja, kompensasi, dan kompetensi dapat berhubungan terhadap kinerja kinerja guru.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menjelaskan tingkat lingkungan kerja,kompensasi, kompetensi, dan kinerja guru (2) menjelaskan hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (3) menjelaskan hubungan kompensasi terhadap kinerja guru, (4) menjelaskan kompetensi terhadap kinerja guru, dan (5) menjelaskan hubungan secara bersama-sama lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja guru MTs Negeri di Kota Malang . Populasi berjumlah 232 orang, sampel 144 responden yang terdiri 114 guru dan 30 staf. Teknik analisis data meliputi *Outer Model* dan *Inner Model* serta *Bootstrapping.*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat hubungan positif signifikan lingkungan kerja erhadap kinerja guru *p-value* 0,033 < 0,05. (2) Terdapat hubungan positif tidak signifikan kompensasi terhadap kinerja guru dengan nilai *p-value* 0,087 > 0,05. (3) Terdapat hubungan yang positif signifikan kompetensi terhadap kinerja guru dengan nilai *p-value* 0,001 < 0,05. (4) lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru terdapat hubungan positif signifikan dengan nilai *p-value* 0,000 < 0,05.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRAK

Nur Endang Luhulima. 2018. *Hubungan Lingkungan Keraj, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru MTs Negeri di Kota Malang*. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing (1) Dr. H. Agus Maimun, M.Pd, (2) Dr. Sri Harini, M.S

Keywords: Work Environment, Compensation, Competence, Teacher Performance, State MTs in Malang City

The work environment is a place that greatly affects teacher's performance. compensation is a reward that is considered, so that teachers can play an important role in carrying out their responsibilities.While the teacher's performance is the work quality and quantity achieved by a teacher in carrying out their duties in accordance with their responsibilities. So that the environment, work, compensation, and competencies can relate to teacher's performance.

This research aims to (1) explain the level of work environment, compensation, competence, and performance of the teacher. 2) explain the relationship between the work environment and the teacher's performance, (3) explain the relationship of compensation to teacher performance (4) explaining competencies on teacher performance and (5) explaining the joint relationship of work environment, compensation, and competence to the performance of public MTs teachers in Malang City. The population was 232 people, a sample of 144 respondents consisting of 114 teachers and 30 staff. Data analysis techniques include Outer Model and Inner Model and Bootstrapping.

The results showed that: (1) there was a significant positive relationship between the work environment and the teacher's performance p-value of 0.033 <0.05.(2) There is a positive and insignificant relationship to compensation for teacher performance with a p-value of 0.087> 0.05.(3) There is a significant positive relationship of competence with the teacher's performance with a p-value of 0.001 <0.05.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ملخص

نور إندانج لهوليما 2018 العلاقة بين بيئة العمل والتعويض والكفاءة على تأدية المدرس بمدرسة مالانج المتوسطة الحكومية، رسالة الماجستير، كلية الدراسات العليا قسم الماجستير في إدارة تعليم الإسلام بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، مشرف (تحت إشراف) (1) الدكتور أغوس ميمون الماجستير، (2) الدكتورة سرى هاريني الماجستيرة

الكلمات الأساسية : بيئة العمل، التعويض، الكفاءة، تأدية المدرس، مدرسة مالانج المتوسطة الحكومية

بيئة العمل هي وسيلة أو مكن تأثر إلى تأدية المدرس، التعويض هو مال التأمين يدفع لمدرس وله أمر هام في تأثير مسؤولية المدرس في إتمام أعماله، أما الكفاءة تهدف لتنظيم عند عملية التعليم، أما تأدية المدرس هي جودة وكمية نتائج عمل المدرس في تحقيق أهداف معينة وإتمام مسؤوليته، حتى تكون بيئة العمل والتعويض والكفاءة متعلقة بتأدية المدرس

هذا البحث يهدف إلى توضيح وبيان عن (1) درجة تأثير بيئة العمل والتعويض والكفاءة على تأدية المدرس، (2) علاقة بيئة العمل على تأدية المدرس، (3) علاقة التعويض على تأدية المدرس، (4) كفاءة المدرس في تأدية العمل، (5) العلاقة بين بيئة العمل والتعويض والكفاءة على تأدية المدرس بمدرسة مالانج المتوسطة الحكومية. عدد مجتمع البحث 232 مستجيبا أما عدد عينات البحث 144 مستجيبا تحتوى على 144 مدرسا و30 موظفا. تقنيات تحليل البيانات تحتوى على outer model و inner model و bootstrapping.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

استنادا من نتائج البحث نالت الباحثة البيانات فيما يلي : (1) إيجاد العلاقة الإيجابية والبارزة بين بيئة العمل وتأدية المدرس بالنتيجة 0,033> 0,05 (2) إيجاد العلاقة السلبية غبر البارزة بين التعويض وتأدية المدرس بالنتيجة 0,087>0,05 (3) إيجاد العلاقة الإيجابية والبارزة بين الكفاءة وتأدية المدرس بالنتيجة 0,001>0,05

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, peneliti ucapkan atas limpahan rahmat dan bimbingan Allah SWT, tesis yang berjudul "Hubungan Lingkungan Kerja, kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru MTs Negeri Kota Malang" dapat terselesaikan dengan baik pada waktu yang ditentukan semoga berguna dan bermanfaat. Bersholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW, semoga keselamatan selalu tercurahkan kepada beliau dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Disini peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan tak terhingga yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini, dengan ucapan *jazakumullah ahsanul jaza',* khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universtitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Dan para Pembantu Rektor, atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama peneliti menempuh studi.
2. Bapak Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama penulis menempuh studi.
3. Bapak Dr. H. Wahidmurni, M.Pd. Ak. Selaku ketua Program Studi Dan Ibu Dr. Hj. Istianah Abu Bakar, M.Ag selaku sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI). Atas segala motivasi, koreksi dan kemudahan layanan selama studi.
4. Bapak Dr. H. Agus Maimun, M.Ag selaku pembimbing utama dan Ibu Dr. Sri Harini, M.Si selaku Pembimbing pendamping yang telah banyak membimbing dan memberikan petunjuk serta arahan kepada peneliti dalam menyusun Tesis ini.
5. Bapak Dr. Subhan, S.Pd., M.Si selaku Kepala MTs2 Kota Malang, dan Dr. Khairul Anam, M.Agselaku Kepala MAN Gondanglegi Kabupaten Malang, yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

6. Bapak dan ibu dosen UIN Malang yang tidak bisa peneliti sebutkan namanya satu persatu namun tidak mengurangi rasa hormat dan ta'dhim peneliti kepada beliau semua, terima kasih atas ilmu yang diberikan.
7. Semua pihak yang terlibat langsung atau tidak langsung dalam pengambilan data penelitian ini di MTs Negeri di Kota Malang.

Akhirnya peneliti berharap, semoga Tesis ini berguna dalam menambah wawasan peneliti dan juga semoga bermanfaat untuk adik-adik tingkat yang nantinya dapat dijadikan referensi dalam membuat Tesis yang lebih baik. Dan peneliti berdo'a semoga semua kebaikan budi mereka yang membantu peneliti dinilai sebagai amal shaleh dan mendapat balasan dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna, karena itu saran dan kritik sangat diharapkan demi kesempurnaan dalam membuat Tesis.

Alhamdulillahirabbil alamin.....

Malang, 01 Oktober 2018
Peneliti,

Nur Endang Luhulima
NIM. 16711009

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR ISI

Halaman

Lembar Persetujuan ..... **i**
Lembar Pernyataan ..... **ii**
Motto ..... **iii**
Persembahan ..... **iv**
Abstrak Indonesia ..... **vi**
Abstrak Inggris ..... **vii**
Abstrak Arab ..... **viii**
Kata Pengantar ..... **ix**
Daftar Isi ..... **x**
Daftar Tabel ..... **xi**
Daftar Gambar ..... **xii**

BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 10
C. Tujuan Penelitian 10
D. Manfaat Penelitian 11
E. Hipotesis Penelitian 12
F. Asumsi Penelitian 14
G. Ruang Lingkup Penelitian 15
H. Orisinalitas Penelitian 15
I. Definisi Operasioanal 20

BAB II KAJIAN PUSTAKA
A. Kinerja Guru 23
1. Pengertian Kinerja Guru 23
2. Aspek Kinerja Guru 24
3. Penilaian Kinerja Guru 26
B. Linkungan Kerja 29
1. Pengertian Lingkungan Kerja 28
2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja 29
3. Bentuk Lingkungan Kerja 32
4. Lingkungan Kera Dalam Perspektif Islam 34
C. Kompensasi 35
1. Jenis-Jenis Kompensasi 37
2. Tujuan Pemberian Kompensasi 38

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3. Tahapan Menetapkan Kompensasi 40
4. Pentingnya Kompensasi.....41
D. Kompetensi 43
1. Pengertian Kompetensi 44
2. Kompetensi Guru.....53
3. Karakteristik Kompetensi 50
4. kompetensi Dalam Perspektif Islam 52
E. Hubungan Antar Variabel.....53
1. Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja guru .. 54
2. Hubungan kompensasi terhadap kinerja guru.....55
3. Hubungan kompetensi terhadap kinerja guru 56
4. Hubungan lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja guru..... 57

BAB III METODE PENELITIAN
A. Rancangan Penelitian.....59
B. Variabel Penelitian.....60
C. Populasi dan Sampel.....62
D. Pengumpulan Data.....64
1. Teknik pengumpulan data.....64
2. Alat pengumpulan data 66
E. Instrumen Penelitian 69
F. Uji Validitas dan Reliabilitas.....73
G. Uji Analsis Data.....80

BAB IV HASIL PENELITIAN
A. Gambaran Umum Responden.....85
B. Deskripsi Variabel Penelitian 87
C. Pengujian *Outer Model*.....91
D. Uji *Convergent Validity*.....92
E. Uji *Convergent Validity* Setelah Modifikasi.....96
F. Uji *Average Variance Extracted*.....98
G. Uji *Discriminant Validity* 100
H. Uji *Discriminant Validity* Setelah Modifikasi 103
I. Uji *Composite Reliability* 106
J. Uji *Cronbach Alpha*.....106
K. Analisis *Inner Model* 107
1. Analisis R *Square* 108
2. Analisis Q *Square* 108
3. Analisis F *Square*.....110

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

L. Hasil *Bootsrapping* 112

BAB V PEMBAHASAN

A. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs Negeri di Kota Malang 118
B. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru MTs Negeri di Kota Malang 122
C. Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru MTs Negeri di Kota Malang 125
D. Perbedaan Hubungan Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru 129
   1. Hubungan Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru 129

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan 134
B. Implikasi Penelitian 135
C. Saran 137
D. Keterbatasan Penelitian 143

DAFTAR PUSTAKA 144
LAMPIRAN 147

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

1.1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya 17
3.1 Distribusi Populasi Penelitian.....65
3.2 Jumlah Sampel Minimal.....66
3.3 Pembobotan Jawaban Angket.....70
3.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pertama 92
3.5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kedua.....94
3.6 Distribusi Interpretasi 100
3.7 Kriteria Penilaian SmartPLS.....101
4.1 Distribusi Jenis Kelamin Responden guru.....102
4.2 Distribusi Jawaban Guru Terhadap lingkungan kerja 106
4.3 Distribusi Jawaban Guru Terhadap Kompensasi.....107
4.4 Distribusi Jawaban Guru Terhadap Kompetensi 108
4.5 Distribusi Jawaban Guru Terhadap Kinerja Guru 109
4.6 Nilai *Average Variance Extracted* (*AVE*) Guru Sebelum Modifikasi 126
4.7 Nilai *Average Variance Extracted* (*AVE*) Guru Setelah Modifikasi 127
4.8 Nilai Guru Discriminant Validity X1 (Lingkungan Kerja) 130
4.9 Nilai Guru Discriminant Validity X2 (Kompensasi).....131
4.10 Nilai Guru Discriminant Validity X3 (Kompetensi) 132
4.11 Nilai Guru Discriminant Validity Y1 (Kinerja Guru) 133
4.12 Discriminant Validity Setelah Modifikasi Guru.....137
4.13 Nilai *Composite Reliability* 141
4.14 Nilai *Croach Alpha*.....142
4.15 Nilai R *Square* 143
4.16 Nilai Q2 Total *Construct Crossvalidated Redudancy* 145
4.17 Nilai Q2 Total *Construct Crossvalidated Communality* 146
4.18 Nilai Q2 Total *Indicator Crossvalidated Redundancy* 146
4.19 Nilai Q2 Total *Indicator Crossvalidated Communality* 147
4.20 Hasil F2 untuk *effect size* Guru.....151
4.21 Hubungan Langsung (Analisis Jalur) 153
4.22 Hubungan Tidak Langsung.....155
4.23 Hubungan Spesifik Tidak Langsung 156
4.24 Guru Hubungan Total 157
4.47 Staf Hubungan Langsung (Analisis Jalur).....159
4.48 Staf Hubungan Tidak Langsung 161
4.49 Staf Hubungan Spesifik Tidak Langsung.....162
4.50 Staf Hubungan Total 163

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Halaman**

2.1 Kerangka Berfikir 55
3.1 Variabel Independent dan Variabel Dependent 63
3.2 Uji Validitas Model Structural Pertama 91
3.3 Uji Validitas Model Struktural Kedua 94
3.4 Diagram Jalur Penelitian 99
4.1 Grafik Jenis Kelamin Responden 102
4.2 Model *SmartPLS* Pertama 115
4.3 Ouput Variabel Lingkungan Kerja 116
4.4 Output Variabel Kompensasi 116
4.5 Output Variabel Kompetensi 117
4.6 Output Variabel kinerja Guru 118
4.7 Model SmartPLS Kedua 123
4.8 Model SmartPLS Ketiga 124
4.9 *Average Variance Extracted* (*AVE*) Sebelum Modifikasi 127
4.10 *Average Variance Extracted* (*AVE*) Setelah Modifikasi 128
4.11 Uji *Discriminant Validity* Setelah Modifikasi (Guru) 138
4.12 Hasil *Bootstrapping* (Guru) 153
5.1 Hubungan Langsung 187
5.2 Hubungan Tidak Langsung 188
5.3 Hubungan Pertama Spesifik Tidak Langsung 189
5.4 Hubungan Kedua Spesifik Tidak Langsung 189
5.5 Hubungan Ketiga Spesifik Tidak Langsung 190
5.6 Hubugan Keempat Spesifik Tidak Langsung 190
5.7 Hubungan Total 191

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam tesis ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Mentri Agama RI dan Mentri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut :

A. Huruf

ا	=	**a**	ز	=	**z**	ق	=	**q**
ب	=	**b**	س	=	**s**	ك	=	**k**
ت	=	**t**	ش	=	**sy**	ل	=	**l**
ث	=	**ts**	ص	=	**sh**	م	=	**m**
ج	=	**j**	ض	=	**dl**	ن	=	**n**
ح	=	**h**	ط	=	**th**	و	=	**w**
خ	=	**kh**	ظ	=	**zh**	ه	=	**h**
د	=	**d**	ع	=	**‘**	ء	=	**,**
ذ	=	**dz**	غ	=	**gh**	ي	=	**y**
ر	=	**r**	ف	=	**f**			

B. Vokal Panjang

Vokal (a) Panjang = â

Vokal (i) Panjang = î

Vokal (u) Panjang = û

C. Vokal Dipotong

أوْ	=	**aw**
أيْ	=	**ay**
أوْ	=	**úr**
إيْ	=	**ǐ**

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur formal, informal, maupun non formal.[1] Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa tentang pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilakn sumber daya manusia sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Pendidikan memegang peranan penting yang menyangkut kemajuan dan masa depan bangsa, tanpa pendidikan yang baik mustahil suatu bangsa akan maju. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tantang Sistem Pendidikan Nasional BAB III Pasal 3 dijelaskan: "Bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk wadah serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bnagsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi

[1] Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profsional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2004), hlm.4

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab".

Mengingat betapa pentingnya pendidikan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, selain faktor kepala madrasah yang sangat berpengaruh dalam pencapaian prestasi belajar siswa juga kompetensi guru. Peraturan Mentri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah menegaskan bahwa seorang Kepala Sekolah/Madrasah harus memiliki lima dimensi kompetensi minimal, yaitu: kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial.

Gorton mengemukakan bahwa "perangkat sekolah seperti kepala sekolah, dewan guru, siswa, pegawai harus saling mendukung untuk dapat bekerjasama mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa suskes atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan tergantung atas kemampuan pimpinanya untuk menciptakan iklim kerja sama agar dengan mudah dapat menggerakan sumber daya manusia yang ada, sehingga pendayagunaanya dapat berjalan efektif dan efisien".[2]

Dalam lembaga pendidikan disamping dibutuhkan kepala sekolah yang profesional, juga perlu adanya tenaga pendidikan yang kompeten dan

[2] Richard A. Gorton, *School Administration*, (The American: Brown Company Publisher,1976) hlm.178

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

profesional. Hal ini dikarenakan pencapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kualitas tenaga pendidik, dalam hal ini guru, karena guru memegang peran sentral dalam proses belajar mengajar dimana guru harus berinteraksi langsung dengan para siswa.

Guru adalah satu unsur pendidik, dalam proses pendidikan di sekolah, tugas guru bukanlah sekedar mengajar tetapi sekaligus sebagai pendidik. Guru tidak hanya dituntut harus menguasai bahan ajar semata, tetapi harus menyadari dari hakikat pendiidkan yang sesungguhnya. Harapan orang tua, masyarakat maupun pemerintah tertumpu pada guru terutama guru profesional unutk dapat memberikan pencerahan dalam dunia pendidikan yang tidak hanya sebagai pengajar tetapi juga sebagai pendidik. Guru sebagai pendidik betul-betul dapat memainkan peranya untuk membentuk kecerdasan peserta didik secara seimbang, baik kecerdasan intelektual, emosional, spiritual, dan sosial serta kecerdasan lainnya. Oleh sebab itu tugas yang berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memilki kompetensi yang tinggi.[3] Pekerjaan sebagai guru adalah hal yang sangat muliya di sisi Allah dan mendapat penghargaan yang tinggi. Hal ini sebagaimnaa firman Allah dalam al-Qur'an surah al-Mujadalah ayat 11:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ إِذَا قِيلَ لَكُمۡ تَفَسَّحُواْ فِي ٱلۡمَجَٰلِسِ فَٱفۡسَحُواْ يَفۡسَحِ ٱللَّهُ لَكُمۡۖ وَإِذَا قِيلَ ٱنشُزُواْ فَٱنشُزُواْ يَرۡفَعِ ٱللَّهُ ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ مِنكُمۡ وَٱلَّذِينَ أُوتُواْ ٱلۡعِلۡمَ دَرَجَٰتٖۚ وَٱللَّهُ بِمَا تَعۡمَلُونَ خَبِيرٞ ١١

[3] Djamarah, Psikologi Belajar, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm.73

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman apabila dikatakan kepadamu: “berlapang-lapanglah dalam majelis”, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: “berdirilah kamu”. Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.(QS. Al-Mujadalah:11)

Ayat di atas menjelaskan bahwa orang yang beriman dan berilmu pengetahuan ditinggikan beberapa derajat. Pengahargaan yang tinggi tersebut tentu pantas diberikan kepada seorang guru yang betul-betul tulus dan ikhlas bekerja secara profesional. Untuk menjadi seorang yang profesional, seorang guru berkewajiban memilki kompetensi pedagokik, kepribadian, sosial dan profesional. Karena guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar. Untuk itu mutu pendidikan di suatu sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimilki oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian para pakar pendidikan (Heyneman Oxlay, 1983; Murphy, 1992; Ronald Brand, 1993; dan Jalal & Mustafa, 2001) menyimpulkan bahwa guru merpakan faktor kunci yang paling menentukan keberhsilan pendidikan dilihat dari prestasi belajar peserta didik. Artinya, tinggi rendahnya prestasi belajar peserta didik tidak terlepas dari peran gruu dalam pembeljaran.

Upaya pemerintah dalam mewujudkan profesionalisme gruu yaitu melalui srtifikasi penjaringan guru profesional. Hal ini terbukti sejak digulirkannya penjaringan guru profesional tahun 2007 hinga sekarang lebih dari 90% guru di Indonesia sudah dinyatakan profesional. Namun

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

timbul satu pertanyaan, apakah melalui sertifikasi guru menjadi profesional? Jika hal ini tidak dibarengi dengan kinerja inovatif guru, tentu semuanya hanya ada selembar kertas sertifikasi dan PIN bulat yang bertuliskan "Guru Profesinal". Keraguan itu muncul karena tidak terlepas dari kinerja seorag guru hanya untuk mendapatkan tunjangan profesi yang menggiurkan, maka dari itu mutu harus lebih ditingkatkan seiring dengan profesionalitas mereka. Karena kualitas guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, dan gruu merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan.

Pemerintah membuat kebijakan bahwa guru sebelum mengikuti Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) maka guru harus mengikuti tes Uji Kompetensi Awal (UKA). Mendikbud memaparkan hasil UKA padaakhir Maret 2012 sebagaimana yang diberitakan dalam artikel berjudul Kompetensi Guru Nasional

Rendahnya nilai tersebut seakan menguatkan kesan yang sudah ada selama ini bahwa rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia diakibatkan oleh rendahnya kualitas guru. Sudarman Danim mengungkapkan bahwa, salah satu krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukan kinerjanya (work performance) yang memadai. Hal ini menunjukan bhawa kinerja guru sangat dibutuhkan.

Ada banyak faktor yang mengakibatkan kinerja guru masih cenderung rendah, dilihat lagi dari lingkungan sekolahnya, kompensasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

yang diberikan kepada guru dan kompetensi yang belum dimilki oleh seorang guru.

lingkungan kerja guru adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.[4] Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melakasanakan tugasnya. Mulai dari lingkungan fisik guru yaitu dengan ruangan dimana guru bekerja, yaitu rekan kerja guru tersebut. Jika hubungan guru dengan rekan kerja baik, maka antar guru tersebut bisa saling mendukung dalam menyampaikan pendidikan ke siswa. Sebaliknya, jika hubungan guru tidak baik, maka kinerja para guru akan menurun karena lingkungan kinerja yang tidak nyaman. Yang mana dalam penelitian Safri Kamaria menemukan hubungn yang signifikan anatara lingkungan kerja terhadap kinerja.[5].

Selain faktor diatas, kompensasi juga mempunyai hubungan dengan kinerja guru. Dimana menurut Mondy.[6] Tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan atau memotivasi karyawan. dengan kata lain bahwa dengan memberikan kompensasi yang baik mkaa akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. hal yang senada juga diungkapkkan oleh Steers & Porter, yang menyatakan bahwa tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan istem pemberian kompensasi yang diterapkan

[4] Nitisemito, *Manjemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia. 2001), hlm. 183

[5] Safri Kamaria, *pengaruh lingkungan keja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kepala madrasah tsanawiah di propinsi maluku*, (malang: PPS Universitas Islam Negeri Malang, 2006), tesis tidak dipublikasikan. Hlm. 1

[6]R.W. Mondy, *Human Resource Mangement*, Terjemahan Oleh Bayu Airlangga, (New JERSEV: Pearson Education, Tenth Edition, 2008),hlm.4

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja.[7] Dengan kata lain, hal ini berarti kompensai dapat mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Taufik, menemukan bahwa kompensasi berhubungan signifikan dengan kinerja guru . hubungan seacara parsal mengandung arti bhawa pemberian kompensasi seacar baik atau sangat baik akan meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Dengan kata lain, pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong guru bekerja lebih produktif.[8]

Kompensasi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru yang pada akhirnya pada produktivitas kerja. Dengan kompensasi yang cukup maka guru akan menjalankan tugasnya dengan baik, artinya pemberian kompensasi dapat mengarah pada peningkatan kesejahteraan sehingga dalam menjelaskan tugasnya guru tidak perlu lagi mencarai pekerjaan sampingan, ia hanya berkonsentrasi untuk meningkatkan profesionalismenya dan kualitas peserta didik. Namun kenyataan tidak demikian, apa yang menjadi harapan guru masih jauh dari kenyataan, tingkat kesejahteraan yang rendah, kurangnya rasa puas atau senang dalam menjalankan tugas diikuti dengan pemberian kompensai tidak langsung kurang memadai, kesempatan mengikuti pendidikan lanjut, mengikuti

[7] R. M. Steers and L. W. Porter, *otivation and Work Behavior*, (Singapura: McGraw-Hill, Fifth Edication, 1991), hlm.23

[8] M. Taufik, *Iklim Sekolah dan Kompensasi Kerja dalam Hubungan dengan Kinerja Guru Madrasah Terpadu Kota Malang*, (Malang : PPS Universitas Negeri Malang, 2008), Disertasi tidak diterbitkan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pendidikan dan pelatihan, dan lain-lain. Kondisi ini lebih ironis dan parah lagi dialami oleh guru-guru honor atau guru yayasan yang bekerja pada yayasan yang hanya berpenghasilan dai SPP siswa, di mana pengahsilan mereka jauh di bawah tingkat kesejahteraan dan Upah Minimum Regional (UMR) padahal mereka menjalankan tugas yang sama dengan guru-guru pemerintah atau Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Kompetensi adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kesesuaian dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan kompetensinya juga merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja. Kompetensi berupa bakat minat yang dimilki oleh pegawai, dengan kompetensi yang dimilkinya para karyawan dapat menjalankan dan menyesuaikan tugas dengan baik.[9]

Maksud dari pernyataan di atas, yaitu seorang guru harus mempunyai kompetensi agar bisa dengan mudah memberipelajaran kepada siswa. Jika seorang guru tidak memiliki kompetensi maka akan sangat sulit bagi guru untuk mengambil suatu keputusan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini akan diarahkan untuk mengetaahui lebih jauh mengenai kinerja Guru di salah satu organisasi atau lembaga pendidikan islam yakni Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kota Malang yang sudah memiliki brand tersendiri dikalangan masyarakat. Maka

[9] Rahmatika. Ika. 2014. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi di Bank BNI Syariah Cabang Bogor). Skripsi, Jakarta: Fakultas dan Hukum UIN Sysrif Hidayatullah. Hlm. 53

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

judul peneliti berjudul **"hubungan antara lingkungan kerja kompensasi kompetensi gruu terhadap kinerja guru".**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Mts Negeri Kota Malang ?
2. Apakah ada hubungan kompensasi terhadap kinerja guru Mts Negeri Kota Malang ?
3. Apakah ada hubungan kompetensi terhadap kinerja guru Mts Negeri Kota Malang?
4. Apakah terdapat hubungan yang signifikan seacara bersama-sama anatara lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi terhadap kinerja guru Mts Negeri Kota Malang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini, adalah untuk:

1. Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Mts Negeri Kota Malang
2. Hubungan kompensasi terhadap kinerja guru Mts Negeri Kota Malang
3. Hubungan kompnsasi terhadap kinerja guru Mts Negeri Kota Malang
4. Hubungan yang signifikan secara bersama-sama anatara lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja guru Mts Negeri Kota Malang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat Teoritis

   Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoritik peningkatan kinerja guru

2. Manfaat Praktis

   Secara praktis hasil penelitan ini diharapkan bermanfaat dan memberikan kontribusi praktis kepada berbagai pihak anatara lain:

   a. Bagi Kementrian Agama

   b. Hasil penelitaian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi kementrian agama dalam rangka meningkatkan lingkungan kerja kompensasi kompetensi gruu dan kinerja gruu

   c. Bagi kepala sekolah

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebgai bahan masukan dan informasi bagi kepala sekolah agar berupaya meningkatkan lingkungan kerja kompensasi kompetensi gruu dan kinerja gruu

   d. Bagi guru

      Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi guru agar selalu berupaya meningkatkan kinerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pendidik dan pengajar.

e. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi kontribusi kepada peneliti selanjutnya yang inigin meneliti tentang lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi guru dan kinerja guru.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini berdasarkan kajian teori yang mengupas tentang lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi dan kinerja guru. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini merupakan rangkuman dari kesimpulan teori-teroi tersebut. Hipotesis merupakan dugaan sementara terkait dengan hasil dari penelitian yang akan dilaksanakan. Secara umum hipotesis di bagai menjadi dua bagian yaitu hipotesis alternatif dan hipotesis nol. Suatu hipoteis sangat diperlukan mengingat keberadaanya yang akan dapat mengarahkan penelitian. Dalam hal ini, peneliti akan berupaya melakukan pembuktian terhadap suatu hipotesis untuk di uji keberdaanya.[10] Berdasarkan pembagaian hipotesis tersebut maka hipotesis alternatif dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut.

1. Ada hubungan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Mts di Kota Malang

[10] Muhammad Nisfiannoor. *Pendekatan statistika modern Untuk Ilmu Sosial*. (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), hlm. 8

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Ada hubungan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru Mts di Kota Malang
3. Ada hubungan signifikan kompetensi guru terhadapa kinerja guru Mts di Kota Malang
4. Ada hubungan signifikan secara bersama-sama lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi terhadap kinerja guru Mts di Kota Malang

Sedangkan hipotesis nol (Ho) dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut

1. Tidak ada hubungan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Mts di Kota Malang
2. Tidak ada hubungan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru Mts di Kota Malang
3. Tidak ada hubungan signifikan kompetensi terhadap kinerja guru Mts di Kota Malang
4. Tidak ada hubungan signifikan lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi guru terhadap kinerja guru Mts di Kota Malang

F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian merupakan anggapan dasr yang dijadikan sebagai kerangka berfikir pada penelitian yang sedang dilakukan. Asumsi yang pada umumnya dipegang atau dipercaya tentang hubungan sebab akibat harus juga diperhitungkan. Untuk mengetahui asumsi penelitian yang dilakukan ini, dapat dijabarkan dengan beberapa kerangka yang akan dikemukan diantaranya:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Kinerja guru berhubungan oleh banyak faktor, diantaranya lingkungan kerja yang mendukung
2. Kinerja guru juga dalam penelitian ini berhubungan oleh kompensasi guru
3. Kinerja guru dalam penelitian ini berhubungan oleh komitmen guru
4. Kinerja guru yang dimiliki Guru Mts di Kota Malang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi guru yang berbeda-beda
5. Semua responden memahami isi angket dan menjawabnya dengan jujur

G. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini dapat dilakukan secara maksimal dan terfokus, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada: (1) lokasi penelitian (2) variabel penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada Mts di Kota Malang dengan populasi penelitian adalah seluruh gruu Mts di Kota Malang. Penelitian ini terdiri dari empat variabel, yakni lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), kompetensi (X3), dan Kinerja guru (Y).

H. Orisinalitas Penelitian

Pada bagian ini, peneliti menyajikan perbedaan dan persamaan bidang kajian yang diteliti antara peneliti dengan peneliti-peneliti sebelumnya. Hal ini perlu peneliti kemukakan untuk menghindari adanya pengulangan kajian terhadap hal-hal yang sama. Dengan demikian akan diketahui sisi-sisi apa yang membedakan antara penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu. Penelitian-penelitian ini adalah:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dalam penelitianya Sulis Handarti yang berjudul pengaruh iklim organisasi sekolah, kompensasi, dan komitmen guru terhadap kinerja guru SMA Negeri Di Kota Trenggalek. Penelitian ini bertujuan unutuk (1) mengetahui dan mengkaji pengaruh iklim organisasi sekolah, kompensasi sekolah, dan komitemn gruu terhadap kinerja gruu SMA di kota Trenggalek, (2) mengetahui dan mengkaji pengaruh iklim organsasi sekolah, dan komitemn guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA di kota Trenggalek, (3) mengetahui dan mengkaji hubungan aantara kompensasi kerja dengan komitmen guru. Penelitian ini dilakukan menggunkan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survey. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa (1) iklim organisai sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMA di koata Trenggalek, (2) kompensasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja gruu SMA di koata Trenggalek, (3) komitmen guru tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja gru SMA di kota Trenggalek, (4) iklim organisasi sekolah mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen guru, dan (5) kompensasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen gruu.[11]

Penelitian lain berkaitan dengan kinerja guru dilakukan juga dalam penelitian Shulham Muwahid, 2012, dengan judul gaya kepemimpinan kepla madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan

[11] Sulis Handarti, *Pengaruh iklim Organisasi sekolah, Kompensasi kerja, dan Komitemn Guru terhadap Kinerja guru SMA Negeri di Kota Trenggalek* (Malang: PPS Universitas Islam Negeri Malang. 2013): tesis tidak diterbitkan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

untuk memperoleh gambaran tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkakan kinerja guru. Ada empat fokus yang dideskripsikan dalam penelitian ini yaitu (1) gaya kepemimpinan keplaa madrasah Aliyah negeri se kabupaten tlung agung dalam memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya. (2) gaya kepemimpinan kepala madrasah aliyah negri se kabupaten tulungagung dalam menggerakan para guru untuk meningkatkan kinerjanya. (3) gaya kepemimpinan kepala maadrasah aliyah neeri sekabupaten tulungagung dalam mengarahkan para gruu untuk meningkatkan kinerja gurunya. (4) gaya kemampuan kepla madrasah aliyah negeri se kabupaten tulungagung dalam mengevaluasi para gruu untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan desin multi situs. Penentu subjek dilakukan dengan teknik purposive sampling dengan prinsip funnel design. Hasil penelitianya maka di sarankan kepada (1) MAN 1 Tulungagung dan MAN Rejotangan kepla yang menjadi subjek penelitian agar dapat memprtahankan meningkatkan prestasi akademik dan nonakademik yang selama ini telah dicapai sehigga tetap memperoleh kepercayaan dan dukungan dari masyarakat. (2) kementrian agama kabupaten tulungaagung agar madrasah tersebut mendapatkan perhatian yang sering terutama dalam persyaatan pengangkatan kepala sekolah profesional. (3) peneliti lain untuk meneliti hal serupa pada kasusberbeda dimana temuan penelitian dapat mendukung dan memperkuat hasil penelitian ini.[12]

[12] Muwahud shulhan. *Gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Penelitian lain berkaitan dengan kompensasi dan kompetensi dalam penelitian Tatan Zenal Mutakin, dengan judul Pengaruh Kompetensi, kompensai dan Latar belakang Terhadap Kinerja Guru penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi dan latar belakang terhadap kinerja guru matematika sekolah dasar di wilayah DKI Jakarta. Metode penelitian yang digunkaan adalah survey dengan jumlah sampel penelitian 203 responden. Teknik pengambilan sampel menggunkan multi stage random sampling. Hasil analisi data menyatakan bahwa:1) secara totol kompetensi guru telah memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru,2) latar belakng guru secara total telah memberikan pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja guru,3) secara bersama-sama kompetensi dan latar belakng guru memberikan pengaruh terhadap kinerja guru matematika.

Tabel 1.1
Perbedaan dan persamaan anatara peneliti dengan penelitisebelumnya

No.	Nama Peneliti Judul, Dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Tatan Zenal Mutakin (2015) Pengaruh Kompetensi, Kompensasi,dan Latar Belakang Terhadap Kinerja Guru	Sama-sama meneliti tentang Kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja	Pengaruh latar belakang guru	Penggunaan tiga variabel independen, yaitu lingkungna kerja, kompensasi, dan kompetensi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2	Sulis Handarti (2013). Pengaruh iklim organisasi sekolah, kompensasi kerja, dan komitem guu terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Trenggalek	- Pengaruh kompensasi sekolah dan komitmen guru sebagai variabel bebas dan kinerja gruu sebagai variabel tirikat	- Pengaruh iklim organisasi sekolah sebagai variabel bebas	guru. Penggunaan satu variabl dependen yaitu kinerja gruu lokasi penelitian di kota Malang
4	Muwahid Shulham, gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. DISRETASI UIN MLAANG 2012	- Kinerja Guru	- Gaya kepemimpinan kepala madarasah - Penelitian kualitatif	

Berdasarkan berbagai literatur yang ada baik dari penelitin terdahulu, jurnal, buku dan thesis di uin pascasarjana maulana malik ibrahim malang yang telah dikaji oleh peneliti, penelitian tentang hubungan lingkungan kerja, kompensasi, da kompetensi guru terhadap kinerja gruu masih belum ada. Maka penulis termotivasi untuk mengambil judul tentang " **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru MTs. Negeri Kota Malang**".

I. Defenisi Operasional

Defenisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan mkana variabel yang sedang diteliti. Di smaping itu, defenisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara untuk mengukur suatu variabel yang sedang diteliti. Boleh dikatakan juga defensii

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

operasional merupakan semacam petunjuk pelaksanaan dalam mengukur suatu variabel.

1. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupu sebagai kelompok. Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besarnya. Lingkungan kerja terdiri dari sub variabel
    1) Lingkungan kerja fisik, adapun indikator dalam ligkungan kerja fisik ini
        a. Sarana dan prasarana
        b. Kondisi lingkungan
        c. Keamanan
    2) Lingkunga kerja non fisik, adapun indikator dalam lingkungan kerja non fisik ini
        a. Hubungan kerja dengan atasan
        b. Hubungan kerja sesama gruu
        c. Hubungan kerja dengan karyawan
2. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan kepada tenaga kerja. Dari teorinya Werther dan Davis mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi kompensasi terdri dari sub variabel.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1) Adapun indikator dalam kompesasi lansung ini yaitu,
    a. Gaji
    b. Upah
    c. Insentif
    d. Dan penghargaan (*Reward*)
2) Adapun indikator dalam Kompensasi tidak langsung ini yaitu,
    a. Jaminan keamanan
    b. Pelayanan kesehatan

3. Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkanya memberikan kinerja ungul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.
4. Kinerja guru menurut keputusan kepala dinas pendidikan dasar provinsi daerah khusu ibu kota jakarta Nomor 125/2005 fokus sub variabel kinerja guru adalah:
    1) Menyusun program pemblajaran, adapun indikator dalam lingkungna kerja ini
        a. Memahami prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar mengajar
        b. Menyusu desain pemblajaran (rencana pengajaran)
    2) Melaksanakan program pemblajaran
        a. Menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat
        b. Mengelola interaksi belajar mengajar

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3) Melaksanakan evaluasi belajar, adaupun indikator dalam lingkungan kerja ini
   a. Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pemblajaran
   b. Menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan
4) Melakukan program perbaikan dan pengayaan
   a. Menginventarisir bahan penunjang yang relevan dengan bahan mata pelajaran
5) Menyusun dan melaksanakan program bimbingan konseling
   a. Membimbing siswa yang mengalai kesulitas mengajar
   b. Membimbing siswa yang berbakat khusus
6) Membina siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler
   a. Memilki program bimbingan kegiatan ekstra kurikuler

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru

1. Defenisi Kinerja Guru

Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Menurut fattah prestasi kerja atau penampilan kerja (performance) diartikan sebagai ungkpaan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan, maupun motivasi dalam menghasilkan sesuatu.[13] Kinerja pada dasarnya mrupakab catatan keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sperti dikemukakan Tika bahwa "kinerja adalah hasil-hasi fungsi pekerjaan (kegiatan seseorang) atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu".[14] Kinerja sangat erat kaitanya dengan hasil kerja dari seseorang individu.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pada Bab II pasal 2 disebutkan bahwa: guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta

[13] Nanang Fattah, Landasan Kependidikan, (Bandung PT. Remaja Rosdakarya, 2003), hlm. 19

[14] Tika, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm.121

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

didik pada pendidian anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan daar, dan pendidikan menengah.[15]

Sedangkan menurut Muhibbin Syah dalam bukunya Psikologi Pendidikan dengan pendekatan baru. Guru adalah "an authority in the disciplines relevant to education, yakni pemegang hak otoritas atas cabang-cabang ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan pendidikan".[16]

Setelah memahami defenisi diatas maka akan nampak jelas bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di madrasah yang dapat menggambarkan prestasi kerjanya dalam melaksanakan semua itu, dan hal ini jelas bahwa tugas sebagai guru tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang, yang tidak memilki keahlian dan kualifikasi tertentu sebagai guru. Kinerja guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya di madrasah dalam proses pemblajaran sesuai konteks sekarang ini memerlukan pengembangan dan perubahan ke arah yang inovatif.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melkasanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Stoner dan Freeman, kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar

[15] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, (Jakarta: Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia 2005)

[16] Muhibbin Syah, Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru, (Bandung: PT, Remaja Rosdakarya, 2007), hlm.154

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

organisai secra keseluruhan dapat berhasil.[17]Sementara itu kinerja menurut Prawitosentono adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekolompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.[18]

Dengan demikian, kenerja guru ditunjukan pada tingkat kemmapuan guru mengaplikasikan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu dengan dengan hasil yang nyata. Menurut Sulthon kinerja guru adalah kadar kuantitas dan kualitas kontribusi tugas berdasarkan kemampuan guru mengaplikasikan keterampilan secara nyata dalam melaksanakan pekerjaan. Kuantitas pelaksanan tugas guru meliputi: 1) frekuensi kehadiran, 2) keseringan menyusun satuan pelajaran dan rencana pelajaran, 3) banyaknya buku sumber, buku penunjang dan bahan lainya yang diusahakan sebagai pendukung kinerjanya, 4) banyaknya melakukan evaluasi, korelasi, umpan balik dan sekaligus memanfaatkan dalam kegiatan tugasnya. Sedangkan kualitas pelaksanaan tugas guru meliputi: 1) kedisplinan, ketepatan waktu pelaksanaan tugas, 2) keseringan melaksanakan tugas, 3) kesabaran dan ketekunan menangani siswa, 4) keseriusan memelihara dan mengatur sarana yang digunakan dalam melaksanakan tugas mengajar, dan 5) kesungguhan melaksanakan

[17]Husaini Usman, Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm.487

[18]Ibid,hlm.488

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

evaluasi hasil belajar siswa. Selanjutnya kinerja guru menurut Suharsaputra ialah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu.[19]

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, seorang guru harus profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar.

2. Aspek Kinerja Guru

Kinerja merupakan hasil karya nyata dari seseorang atau perusahaan yang dapat dilihat, dihitung jumlahnya dan dapat dicatat waktu perolehannya.[20] Hasibuan mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja meliputi: 1) kesetiaan, 2) hasil kerja, 3) kejujuran, 4) kedisplinan, 5) kreativitas, 6) kerjasama, 7) kepemimpinan, 8) kepribadian, 9) prakarsa, 10) kecakapan dan, 11) tanggung jawab.[21]. menurut Mangkunegara, aspek-aspek standar pekerjaan itu dinilai dari aspek kuantitatif dan kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi: 1) proses kerja dan kondisi pekerjaan, 2) waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, 3) jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

[19]Uhar Suharsaputra, Administrasi Pendidikan, (Bandung: Refika Aditama, 2010), hlm.176
[20] Husaini Usman, Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan, hlm.488
[21]A. P. Mangkunegara, Evalusi Kinerja SDM, hlm.17

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sedangkan aspek kualitatifnya meliputi: 1) ketepatan kerja dan kualita pekerjaan, 2) tingkat kemampuan dalam bkerja, 3) kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan 4) kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).[22]

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam bekerja meluputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Aspek kuantiatif atau kuantitas kerja merujuk pada seberapa banyak pekerjaan yang mampu diselaikan seseorang dalam rentang waktu tertentu. Artinya, jika semakin banyak pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam rentang waktu tertentu maka hal tersebut akan menunjukan bahwa kinerja dari orang tersebut baik.sebaliknya, semakin sedikit jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seseorang maka akan menunjukan bahwa kinerja orang tersebut kurang baik. Adapun aspek kualitatif atau kualitas kerja merujuk pada mutu pekerjaan sesorang. Baik buruknya kinerja seseorang dapat dinilai melalui kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh orang tersebut, sebaliknya apabila kualitas kerja seseorang kurang baik maka kualitas kinerja orang tersebut juga semakin kurang baik. Hal ini juga dapat diungkapkan bahwa tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat diukur mrlalui kualitas kerja yang dihasilkan oleh orang tersebut. Selanjutnya, berdasarkan aspek-aspek kinerja yang diungkapkan oleh para ahli tersebut, dapat dijadikan ukuran untuk mengkaji kinerja guru dan aspek kinerja dari

[22]A. P. Mangkunegara, Evaluasi Kinerja SDM, hlm.18

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

guru itu meliputi kemampuan guru dalam merencanakan dan melaksanakan proses pemblajaran, serta membimbing siswa dalam belajar.

3. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja merupakan proses organisasi dalam mengevaluasi hasil kerja dari suatu tugas yang telah dibebankan dan dilaksanakan oleh karyawan. hasil dari kegiatan penilaian kinerja ini, intinya diharapkan dapat memperbaikai keputusan-keputusan personalia dan dapat memberikan umpan balik kepada personalia tentang pelaksanaan kerja mereka. Sebab dalam memperbaiki keputusan berkaitan erat dengan usaha penempatan posisi dan pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan prestasi kerja yang dimilikinya. Serta sebagai umpan balik terhadap unjuk kerja karyawan dalam memberikan motivasi untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan penilaian atau evaluasi kinerja adalah tindakan evaluasi yang dilakukakn terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada suatu organisasi. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik dimana organisasi memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian.[23]

[23]Dadang Dally, Balanced Scorecard "Suatu Pendekatan Dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah, (Bandung Remaja Rosdakarya, 2010), hlm.32

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Penilaian kinerja guru merupakan proses organisasi dalam mengevaluasi hasil kerja dari suatu tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepada guru. Guru mempunyai sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan, namun yang paling penting dan utama dari semuanya itu adalah mengajar. Guru harus terua bertumbuh sebagai individu yang unik, kreatif dan mengembangkan potensi diri di dalam keterbatasan yang ada. Sebagai individu seorang guru seharusnya mengusahakan pertumbuhan dan pengembangan yang berkelanjutan agar mampu menjalankan peranya yang kompleks dalam mengajar secara efektf dan efisien.[24]

Pengukuran kinerja meliputi penetapan indikator kinerja dan penetuan hasil pencapaian dari indikator. Kinerja harus selain diukur agar dapat dilakukan tindakan-tindkan penyempurnaan, seperti: memperbaiki kinerja yang masih lemah, meningkatkan hubungan yang lebih baik antara staf dan manajemen serta meningkatkan hubungan yang lebih erat dengan customer.

Selanjutnya komponen yang dinilai dalam kinerja guru disini ialah setiap indkator kompetensi dari setiap dimensi yang telah dimilki pegawai yang bersangkutan.[25] Berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen paslal 10 dan PP No. 19 Thun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional pasal 28 ayat 3 menyatakan bahwa

[24]S. F. Heck dan C.R. Williams, The Complex Roles of The Teacher, (New York: Teachers College Press, 1984),hlm.21

[25]Husaini Usman, Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan, hlm.491

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kompetensi yang harus dimilki oleh guru meliputi: a) kompetensi pedagokik, b) kompetensi kepribadian, c) kompetensi profesional, dan d) kompetensi sosial.

Pengukuran kinerja merupakan suatu keharusan yang harus dilakukan karena apabila kinerja tidak diukur, maka tidk mudah membedakan antara keberhasilan dan kegagalan. Juka suatu keberhasilan tidak diidentifikasi maka kita tidak dapat menghargaimnya. Sebagb apabila tidak mengenali keberhasila berarti juga tidak akan bisa belajar dari kegagalan dan apabila tidak mampu mengenali kegagalan, maka tidak akan bisa memperbaikinya.

Tujuan diadakannya evaluasi kinerja ialah untuk memperbakki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi.

B. Lingkungan Kerja

1. Defenisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu organisasi. Menurut serdamayanti lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.[26] Pendapat lain mengatakan lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana

[26] Agni Prasetya, *pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMP pasundan 6 bandung dan SMK pasundan3 bandung*. Universitas komputer indonesia

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

seseorang melakukan tugas kewajiban sehari hari termaksud kondisi ruang yaitu baik baik dari kantor mapun pabrik.[27] Adapun dari pengertian lain tentang lingkungan kerja adalah lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif danlingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologiis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi.[28]

Berangkat dari pengertian diatas, dapat dipahami bahwa, lingkungan kerja adalah keadaan fisik seseorang dalam suatu pekerjaannya dapat mempengaruhi pegawai saat menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan kehadiran pegawai menjadi menurun dan membuat pegawai menjadi bosan dan motivasi dalam menjalankan tugasnya pun akan terhambat di karnakan lingkungan tersebut.

2. Jenis-jenis lingkungan kerja

Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besarnya, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu: (1) lingkungan kerja fisik dan, (2) lingkungan kerja non fisik.[29]

---

[27] Sondang P. Siagian, *kiat meningkatkan produktivitas kerja*, (jakarta: Rineka jaya, 2002).Hlm.15

[28] Fieldman, human stres, *work and job statisfication*, terjemahan NY. L. Mulyasa, (jakarta: pustaka binaman presindo, 2003)

[29] Nitisemito, Alex S. *Manajeen personalia*, (jakarta: ghalia indonesia. 2002)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik, adalah semua kedaan berbentuk fisik yang terdpat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi 2 kategori yaitu:

1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (kursi, meja, dan sebagainya)
2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebu lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi pekerja, misal; temperatur, sirkulasi udara, pencahyaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, keamanan, dan sebagainya.

Nitisemito mengatakan faktor keberhasilan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh dari itu, misalnya kamar kecil yang berbau tidak enakakan menimbulkan rasa yang kurang menyenagkan bagi para pegawai atau karyawan yang menggunakannya. Pegawai akan merasa senang apabila lingkungan dimana ia bekerja dalam keadaan bersih. Selain itu menurut Moekijat dalam Safri Kamaria mengatakan faktor penerangan atau cahaya yang cukup merupakan pertimbangan penting kaitanya denga fasilitas fisik kantor. Aktivitas pekerjaan pegawai dapat berjalan baik apa bila pada tempat kerjanya terdapat penerangan yang baik. Keuntungan-keuntungan penerang yang baik adalah: (a) dapat mengurangi perpindahan peawai,(b) meningkatkan prestasi, (c) menimbulkan semangat kerja, (d) hasil pekerjaan lebih baik,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

(e) absensi kurang, (f) memperkecil kesalahan-kesalahan, dan mengurangi keletihan.[30]

Menurut Emanuel Majekodunni Ajala *(These Findings show that adequate ventilation in any workplace is essential for good health and produktivity. A well-designed and efficient ventilation system reduces exposure to airborne hazardous substances thereby preventing work-related illness,absenteeism and turnover)*dalam temuanya menunjukan bahwa ventilasi yang memdai disetiap tempat kerja penting untuk kesehatan yang baik dan produktivitas. Sebuah sistem ruangan yang dirancang dengan baik dan efisien mengurangi paparan zat berbahaya diudara sehingga mencegah pekerjaan yang berhubungan dengan penyakit, absensi, dan turnover.[31]

b. Lingkungan non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Kedua garis lingkungan tersebut baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik sangat menentukan kinerja dari para karyawan/karyawati guru dan dapat meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja, sebliknya lingkungan kerja yang baik akan menambah kinerja lebih

[30] ibid
[31] ibid

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

meningkat. Suatu kondisi linglkungan dikatakan baik atau sesuai apabila para pegawai/karyawan atau guru dapat melaksanakan kegiatan secara opimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang cukup lama.

Dari penegrtian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa suasana lingkungan kerja baik itu fisik maupun non fisik sangat mempengaruhi kinerja gruu ataupun fasilitas yang diberikan kepada guru dalam mengajar, sedangkan non fisik yaitu lingkungan dengan kerabat guru atau rekan guru dalam mengajar.

3. Aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja

Tersiptanya suasana lingkungan kerja dalam suatu organisai tergantung pada aspek yang diantarnya adalah.[32]

a. Sistem organisai defenisi tentang pengorganisasian menurut Terry, yaitu pngorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerjasama secara efisin dan memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan dan sasaran tertentu

b. Komunikasi dalam perusahaan

Susunan organisasi yang baik tercipta suasana kerja yang menyenangkan didukung pula dengan adanya hubungan dan

[32] Ahmad zarkasy, 2013. *Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi sosial trhadap kinerja kepala sekolah tingkat menengah atas se-kota lampung* . tesis malang: program pasa sarjana manajemen pendidikan islam, universitas islam negeri maulana malik ibrahim . Hlm.1

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

komunikasi yang baik, sehingga tercipta rasa saling pengertian diantara anggota organisasi. Menurut siagian dalam ahmad zarkayi, pentingnya organisai dalam kehidupan organisasional dikarenakan oleh:

1) Dinamika masyarakat yang pada giliranya menurut organisai bekerja dengan tempo yang semakin tinggi
2) Perubahan-perubahan dalam nilai-nilai sosial organisasional terhadap makna seluruh anggota organisai harus peka dan tanggap dengan sikap proaktif.
3) Situasi kelangkaan dalam suatu bidang seperti dana, saran dan sumber insani
4) Perkembagngan ilmu pengetahuan dan teknologi yang perlu selalu diikuti dan dimanfaatkan
5) Sarana komunikasi yang semakin "sophisticated" selanjutnya siagian, mengemukakan empat alasan utama mengapa komunikasi harus terjadi dalam organisa, yaitu:
    a) Adanya kebutuhan untuk mengurangi ketidakpastan
    b) Memperoleh informasi
    c) Menguatkan keyakinan tentang jalan yang ditempuh oleh organsiasi
    d) 28Memperoleh wewenang fungsional

    Sedangkan tujuan komunikasi dalam suatu perusahaan dalam arti luas, seperti yang dikemukankan oleh koontz,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

adalah untuk mengadakan perubahan, untuk mempengaruhi tindakan dan mencapai kesejahteraan perusahaan

c. Perlengkapan kerja dan fasilitas kerja

4. Lingkungan Kerja dalam erspektif Islam

Dalam perspektif islam tentang lingkungan kerja, keberhasilan Rasulullah saw. Dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain.[33] Dan Allah berfirman dalam Surah Al-Imran ayat 159:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ ٱللَّهِ لِنتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ ٱلْقَلْبِ لَٱنفَضُّوا۟ مِنْ حَوْلِكَ ۖ فَٱعْفُ عَنْهُمْ وَٱسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِى ٱلْأَمْرِ ۖ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى ٱللَّهِ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلْمُتَوَكِّلِينَ ١٥٩

Artinya: Maka disebabkan rahmat drai Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingimu. Karena itu maafkanlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertakwalah kepada-Nya.[34]

Dari penjelasan ayat diatas peneliti mengasumsikan hendaknya dalam lingkungan kerja para guru terkait penelitian ini saling mendukung dalam bekerja, dan saling bermusyawarah dengan urusan pendidikan, agar kiranya tujuan yang direncanakan tercapai.

C. Kompensasi

1. Defenisi Kompensasi

[33] Didin hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktif*, (jakarta: Gema Insani Prees, 2003), hlm.61

[34] Departemen Agama Rebublik Indonesia. *Al-Qur'an Terjemah*. (Bandung: Diponorogo, 2000), hlm.56

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kompensai adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.[35] Sedangkan kompensasi menurut Mondy adalah total seluruh imbalan diterima para karyawan sebagi pengganti jasa yang telah mereka berikan.[36] Menurut Weather dan Davis kompensasi adalah "what employee receive in exchange of their work. Whether bourly wages or peridic salaries, the personel depatemen ussually designs and administers employee compensation" atau apa yang diterima oleh seorang karyawan sebagai penerimaan atas pekerjaan yang telah diberikannya. Baik berupa upah per jam maupun gaji periodik, yang biasanya relah didesaindan dikelola oleh bagian personalia.[37] Adapun menurut Sirkula kompensasi ialah " anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense" atau segala sesuatu yang dikonstitusikan atau diangap sebgai sesuatu balas jasa atau ekuivalen.

Dari pendapat berbagai ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan dengan pembayaran finansial maupun non finansial sebgaai jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini juga sama dengan yang diungkapkan oleh Hasibuan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang

[35] M.S. Panggabean, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bogor Selatan: Ghalia Indonesia, 2004), hlm.75

[36] R.W. Mondy, Human Resource Mangemen , Terjemahan oleh Bayu Airlangga, hlm.5

[37] M. S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm.118

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.[38] Kompensasi kerja merujuk pada semua upah atau imbalan yang berlaku yang muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen yaitu ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus serta ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keangan seperti asuransi dan uang liburan.

2. Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi dapat dikelompokan menjadi dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Pertama, kompensasi yang bersifat finansial, adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang. Termasuk dalam jenis ini adalah gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain sebgaianya yang dibayarkan oleh organisasi. Kedua, kompensasi yang bersifat non finansial, adalah kompensasi yang diberikan oleh organisasi untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Termasuk penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan, seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin dan sebagainya.

Menurut Mondy kompensasi finansial adalah bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus. Sedangkan kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat

[38] M. S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, hlm.119

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

orang tersebut bekerja. Aspek kompensasi non finansial mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan.[39]

Adapun kompensasi yang bersifat langsung menurut Mathis dan Jackson meliputi: 1) gaji pokok yaitu kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan seperti gaji dan upah, dan 2) gaji variabel yaitu kompensasi yang berkaitan dengan kinerja individual, kelompok dan organisasi seperi bonus dan insentuif. Berikutnya kompnsasi tidak langsung meliputi tunjangan yaitu imbalan tidak langsung ang diberikan kepada karyawan atau sekolompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi seperti asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pension.[40]

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi meliputi dua bentuk yaitu kompensasi finansial dan kompensai non finansial atau dapat disebut juga dengan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung ialah kompensasi yang diterima oleh guru dari sekolah/madrasah sebagai balas jasa atas kinerjanya di sekolah/madrasah secara langsung baik berupa finansial maupun non finansial. Indikator finansial berupa gaji, insentif, dan tunjangan serta indikator non finansial berupa penghargaan. Sedangkan kompensasi tidak langsung ialah kompensasi yang diterima guru dari hasil kerjanya secara langsung. Indikatornya berupa seminar/diklat, jaminan hari tua, pelayanan kesehatan dan program pendidikan lanjut.

[39]R. W. Mondy, Human Resource Managemen, Terjemahan oleh Bayu Airlangga, hlm..6

[40] R.L. Mathis & J.H. Jackson, Human Resource Mangemen, (Singapore: Thomson Learning, nineth edition, 2000), P.200

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3. Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi dalam organisasi harus memiliki empat tujuan, yaitu: 1) terpenuhinya sisi legal dengan segala peraturan dan hukum yang sesuai, 2) efektivitas biaya untuk organisasi, 3) keseimbangan individual, internal, ekternal untuk seluruh karyawan, dan 4) peningkatan keberhasilan kinerja organisasi.[41] Mondy menyatakan bahwa kompensasi kerja dapat mempengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan yang mengahasilkan perbaikan kinerja organisasi dan implementasi rencana strategis perusahaan.[42]

Dengan demikian kompensasi dapat meningkatkam produktivitas kerja karyawan. oleh karena itu, perusahaan atau lembaga harus memberikan kompensasi kerja yang layak bagi karyawannya.

Kompensasi dapat memuaskan karyawan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, akan tetapi dalam pemberian kompensasi harus memperhatikan dua hal yaitu: a) kompensasi uang harus disesuaikan dengan kinerja sehingga dapat memperkuat motivasi, dan b) para karyawan harus memahami bahwa pemberian kompensasi tidak tidak dapat dilepaskan dari perilaku kerja mereka. Sebab menurut Wirawan, upah menentukan standar dan kualitas hidupnya. Upah merupakan ukuran tenaga, pikiran, waktu, resiko kerja dan kinerja yang ia berikan kepada majikan. Upah juga mencerminkan kualitas dan kebahgiaan hidupnya di

[41] R. L. Mathis & J.H. Jackson, Human Resource Managemen, P.200
[42] R.W. Mondy, Human Resource Managemen, Terjemahan oleh Bayu Airlangga, hlm.7

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

hari tua. Ole karena itu, upah menentukan hubungan karyawan dengan majukannya, kepeuasan kerja dan komitmen terhadap tempat kerja.[43]

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pemberian upah atau imbalan kepada karyawan baik berupa uang maupun tunjangan lainnya sebagai balasan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan dan tujuan pemberian kompensasi adalah: 1) menarik karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi, 2) mendorong mereka untuk berprestasi tinggi, dan 3) mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia

4. Tahapan Menetapkan Kompensasi

Menurut Riva[44], tujuan manajemen kompensasi bukanlah membuat berbagai aturan dan hanya memberikan petunjuk saja. Namun, semakin banyak tujuan perusahaan dan tujuan pemberian kompensasi juga harus diikuti dengan semakin efektif administrasi penggajian dan pengupahan. Untuk memenuhi tujuan-tujuan tersebut, perlu diikuti tahapan-tahapan manajemen kompensasi sebagai berikut ini:

- Tahap 1: mengevaluasi tiap pekerjaan, dengan menggunakan informasi analisis pekerjaan, untuk menjamin keadilan internal yang didasarkan pada nilai relatif setiap pekerjaan.

[43] Wirawan, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia "Teori, Aplikasi dan Penelitian", hlm.27

[44] Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, (Jakarta: Rajawali Prees, 2004), hlm. 366

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

- Tahap 2: melakukan survey upah dan gaji untuk menetukan keadilan eksternal yang didasarkan pada upah pembayaran di pasar kerja.
- Tahap 3: menilai harga tiap pekerjaan untuk menentukan pembayaran upah yang didasarkan pada keadilan internal dan eksternal.

Menutut Panggabean tahapan-tahapan yang dilalui dalam pemberian kompensasi supaya terasa adil terdiri atas:[45]

a. Menyelenggarakan survey gaji, yaitu survey mengenai jumlah gaji yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di perusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal).
b. Menetukan nilai tiap pelerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal)
c. Mengelompokan pekerjaan yang sama atau sejenis ke dalam tingkat upah yang sama pula
d. Menetapkan haraga tiap tingkatan gaji dengan menggunakan garis upah
e. Menyesuaikan tingkat upah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menjamin gaji layak dan wajar).

[45] Mutiara S. Panggabean, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004,cet, 1), hlm. 82

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

5. Pentingnya Kompensasi

Kompensasi merupakan komponen yang penting dalam pengelolaan organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam upaya meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Keberadaan kompensasi bukan hanya penting karena merupakan pendorong utama seseorang untuk bekerja, tetapi juga karena kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada anggota organisasi mempunyai kadar pengaruh yang tinggi terhadap moral dan disiplin kerja pada diri anggota organisasi. Karena itu setiap organisasi seharusnya dapat menetapkan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang diberikan kepada anggota organisasi.

Dalam hal ini Handoko menyatakan bahwa pemberian kompensasi merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.[46] Kecuali kompensasi itu sudah merupakan sebuah elemen untuk mempertahankan dan melestarikan kinerja yang efektif.

Hasil penelitian Dworkin membuktikan bahwa dalam bentuk finansial, khususnya gaji yang tidak memadai dapat menjadi salah satu stressor kerja guru, dan hal ini menempati urutan pertama di antara sejumlah stressor guru.[47] Hasil penelitian Arismunandar menemukan bahw potongan gaji merupakan faktor stres yang paling dominan,

[46]Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: DPFF, 1997), hlm.21

[47] Dworkin, Stress and Illnes Behavior Among Urban Public School Teacher, (New York: Educational Administration Quarterly, 1990), hlm.60

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sedangkan "gaji yang tidak memadai" menempati peringkat ke sepuluh sebagai sumber stres.[48]

Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa jika kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan kinerjanya, kemungkinan besar akan terjadi keluar masuk para pekerja. Sebaliknya jika terlalu berlebihan, maka organisasi akan kehilangan posisi kompetitif antara pekerja dan organisasi. Selain itu hasil penelitian tersebut juga dapat dimaknai bahwa harapan-harapan guru tersebut tidak hanya mencakup seberapa banyak pekerjaan yang harus dikerjakan untuk sejumlah upah, tatapi juga melibatkan keseluruhan pola hak-hak, hak istimewa, dan kewajiban.

Dan berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah penting untuk: 1) menarik atau merekrut orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi, 2) mempertahankan karyawan untuk bekerja

6. Kompensasi dalam Perspektif Islam

Di dalam islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imabalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja kan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkanya.

[48] Arismunandar, Hubungan Karakteristik Individu dan Karakteristik Lingkungan dangan Stres Kerja Guru di Sulawesi Selatann, Disertasi tidak diterbitkan, (Malang: Program Pascasarjana IKIP MAANG,1997)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Imbalan yang diberikan kepada karyawan hendaknya sesuai dengan kebutuhan hidup si karyawn yang adil, agar karyawan tersebut loyal dan betah bekerja dan tifdak pernah berfikir untuk mencari pekerjaan lain, dan berusaha untuk meninggalkan produktivitas kerjaanya agar memperoleh kompensasi yang lebih tinggi. Allah telah menegaskan tentang imbalan ini dalam Qur'an surah At-Taubah ayat 105:

Yang artinya: dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakanya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

D. Kompetensi Guru

1. Penegrtian kompetensi

Secara bahasa, kompetensi berasal dari kata cometence yang artinya kecakapan, kemmapuasn dan wewenang. Sedangkan secara etimologi, kompetensi berarti dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Menurut Spencer dan Spencer dalam Sutrisno, kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihhubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan

Boulter, Dalziel dan Hill dalam Sutrisno mengemukakakn bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.[49]

2. Kompetensi Guru

Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru sebagai agen pemblajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini sebagaimana disebutkan dalam permendiknas nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru meliputi:

a. Kompetensi padagokik; ini merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi:
   1) Pemahaman wawasan guru akan landasan dan filsafat pendidikan
   2) Pemahaman potensi dan keberagaman peserta didik
   3) Mampu mengembangkan kurikulum/silabus baik dalam bentuk dokumen maupun implementasi dalam bentuk pengalaman belajar
   4) Mampu menyusun rencana dan startegi pemblajaran berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar
   5) Mampu melaksanakan pemblajaran yang mendidik dengan suasana dialogis dan interaktif
   6) Mampu melakukan evalusai hasil belajar dengan memnuhi prosedur dan standar yang dipersyaratkan

[49]Hamzah B.Uno, *Profesi Kependidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara,2011),hlm.54

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

7) Mampu mengembangkan bakat dan minat peserta didik melalui kegiatan intrakurikuler dan ektrakurikuler untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. Kompetensi kepribadian; kompetensi ini meliputi:

a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia
b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat
c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantab, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa
d) Menunjukan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri
e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru

c. Kompetensi profesional; kompetensi ini meliputi

a) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologi, sosiologis, dan sebagainya
b) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik
c) Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya
d) Mengerti dan dapat menerapkan metode pemblajaran yang bervariasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

e) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar relevan

f) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pemblajaran

g) Mampu melkasanakan evaluasi hasil belajar peserta didik

h) Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik

d. Kompetensi sosial; ini terkait dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain meliputu:

a) Mampu berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat

b) Mampu menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional

c) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik

d) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.[50]

Menurut Mulyasa, selain empat kompetensi tersebut, ada kompetensi lain yang harus dimilki oleh para pendidik, yaitu kompetensi moral dan spiritual.[51]

Secara konseptual, unjuk kerja guru menurut Depdikbud dan Johnson dalam Yamin Mencakup tiga aspek, yaitu:

a. Kemampuan profesional mencakup

[50] Lampiran permendiknas Nomor 16 Tahun 2007. *Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*

[51] E. Mulyasa. *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah, (Jakarta.PT.Bumi Aksara,2010).hlm.35

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1) Penguasan materi pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep-konsep dasar keilmuan dari bahan yang diajarkannya itu
2) Penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawancara kependidikan dan keguruan
3) Penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan dan pemblajaran siswa

b. Kemampuan sosial mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawa tugasnya sebagai guru
c. Kemapuan personal (pribadi)
   1) Penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru, dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya
   2) Pemahaman, penghayatan dan penampilan nilai-nilai yang dituntut oleh seorang guru
   3) Penampilan yang merupakan upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswanya.[52]

Berdasarkan PP.No.19 tahun 2005 pasal 28 ayat 3, kompetensi yang harus dimilki oleh tenaga guru antara lain:

[52] Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru & Implementasi KTSP*, (Jakarta: Gaung Persada Press,2009),hlm.4-5

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Kompetensi profesional, artinya guru harus memilki pengetahuan yang luas dari subject matter (bidang studi) yang akan diajarkan serta penguasaan metodologi dalam arti memilki konsep teoritis mampu memilih metode dalam proses belajar mengajar
b. Kompetensi personal, artinya sikap kepribadian yang mantap sehingga mampu menjadi sumber intensifikasi bagi subjek. Dalam hal ini berarti memilki kepribadian yang pantas diteladani.
c. Kompetensi sosial, artinya guru harus menunjukan atas mampu berinteraksi sosial, baik dengan murid-muridnya maupun dengan sesama guru dan kepla sekolah, bahkan dengan masyarakat luas
d. Kompetensi untuk melakukan pelajaran yang sebaik-baiknya yang berarti mengutamakan nilai-nilai sosial dari nilai material.[53]

Berdasarkan dari Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP), kompetensi yang harus dimiliki oleh guru mata pelajaran/guru kelas yaitu:

a. Pedagogik yang meliputi:
    1) Menguasi karakteristik peserta didik
    2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pemblajaran yang mendidik
    3) Pngembangan kurikulum
    4) Kegiatan pemblajaran yang mendidik
    5) Pengembanagan potensi peserta didik

[53] Hamzah B.Uno, *Profesi Kependidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara,2011),hlm.69

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

6) Komunikasi dengan peserta didik

7) Penilaian dan evaluasi

b. Kepribadian yang meliputi:

1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional

2) Menunjukan pribadi yang dewasa dan teladan

3) Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru

c. Sosial yang meliputi

1) Bersikap inklusif, obyektif serta tidak diskriminatif

2) Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat

d. Profesional yang meliputi:

1) Penguasan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu

2) Mengembangkan keprofesionalan mellaui tindakan yang reflektif.[54]

Kompetensi guru menurut Cogan dalam Sagala, harus mempunyai: (1) kemampuan untuk memandang dan mendekati masalah-masalah pendidikan dari perspektif masyarakat global, (2) kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain secarakoperatif

[54] Nanang Priatna & Tito Sukamto, *Pengembanagan Profesi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2013),hlm.5-6

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dan bertanggung jawab sesuai dengan peranan dan tugas dalam masyarakat, (3) kapasitas kemampuan berpikir secara kritis dan sistematis, dan (4) keinginan untuk selalu meningkatkan kemmapuan intelektual sesuai dengan tuntutan jaman yang selalu berubah sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.[55]

3. Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer dalam Uno, karakteristik kompetensi ada lima yaitu:

1) Motif, yaitu sesuatu dimana seseorang seacara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Contohnya, orang yang termotivasi dengan prestasi akan mengatasi segala hambatan untuk mencapai tujuan dan tanggung jawab melaksanakannya
2) Sifat, yaitu karakteristik fisik tanggapan konsisten terhadap situasi atau informasi. Misalnya, penglihatan yang baik adalah kompetensi sifat fisik bagi seorang pilot.
3) Konsep diri, yaitu sikap, nilai dan image diri seseorang . contohnya, kepercayaan diri. Kepercayaan atau keyakinan seseorang agar dia menjadi efektif dalam semua situasi adalah bagian dari konsep diri

[55] Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta,2008),hlm209

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4) Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Misalnya, pengetahuan ahli bedah terhadap urat syaraf dalam tubuh manusia

5) Keterampilan, yaitu kemampuan unutk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan fisik dan mental. Contoh kemampuan fisik adalah keterampilan prorammer komputer untuk menyusun data secara beraturan. Dan kemampuan berfikir analitis dan konseptual adalah berkaitan dengan kemampuan mental atau kognitif seseorang.[56]

Sutrisno menyatakan jika komponen kompetensi berupa motif, karakter pribadi dan konsep diri dapat meramalkan suatu perilaku tertentu yang pada akhirnya akan muncul sevagai prestasi kerja. Kompetensi juga selalu melibatkan intensi (kesengajaan)yang mendorong sejumlah motif atau karakter pribadi untuk melakukan suatu aksi menuju terbentuknya suatu hasil.[57]

4. Kompetensi dalam perspektif islam

Dalam pendidikan islam, seorang pendidik harus memilki pengetahuan dan kemmapuan lebih dan mampu mengimplisitkan nilai relevan (dalam ilmu pengetahuan itu, yakni sebagai penganut islam yang patut diconth dalam ajaran islam yang diajarkan dan bersedia mentransfer pengetahuan islam serta nilai-nilai pendidikan yang

[56] Hamzah B. Uno, *Profesi*,hlm.63
[57] Edy Sutrisno, *Manajemen*, hlm.207

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

diajarkan. Namun demikian untuk menjadi pendidik profesional masih diperlukan persyaratan yang lebih dari itu.

Untuk mewujudkan pendidik yang profesional sekaligus yang berkompeten dalam pendidikan islam, didasari dari tuntutan Nabi Saw karena beliau satu-satunya pendidik yang paling berhasil dalam rentang waktu yang singkat, sehingga diharapkan dapat mendekatkan realitas pendidik dengan yang ideal (Nabi Saw). Keberhasilan Nabi Saw, sebgaia pendidik didahului oleh bekal kepribadian yang berkualitas unggul. Hal ini ditandai dengan kepribadian Rasul yang dijuluki al-Amin yakni orang yang snagat jujur dan dapat dipercaya, kepedulian Nabi terhadap masalah-masalah sosial religius, serta semngat dan ketajamanya dalam iqro' bismirobbik. Kemudian beliau mampu mempertahankan dan mengembangkan kualitas iman dan amal saleh, berjuang dan bekerja sma menegakkan kebenaran.[58]

Berdasarkan pandangan diatas, maka kompetensi yang harus dimilki oleh seorang pendidik atau gur adalah:

a. Kompetensi Personal – Religius; kompetensi ini manyangkut kepribadian agamis, artinya pada diri seorang pendidik harus melekat nilai-nilai lebih yang akan diinternalisasikan kepada peserta didiknya. Misalnya nilai kejujuran, musyawarah, kebersihan, keindahan, kedisplinan, ketertiban dan sebgainya

[58] Hamzah B. Uno, *Profesi*,hlm.87

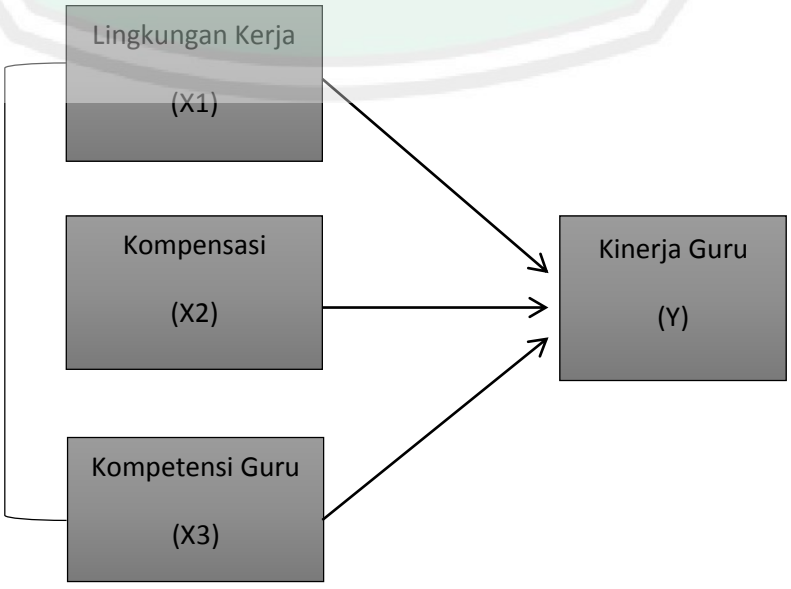
CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b. Kompetensi Sosial – Religius; kompetensi ini menyangkut kepedulian guru terhadap masalah-maslah sosial selaras dengan ajaran islam,sikap gotong royong, tolong menolong, sikap toleransi dan lain sebgainya juga perlu dimiliki oleh pendidik untuk selanjutnya diciptakan dalam suasana pendidikan islam dalam rangka transinternalisasi sosial atau transaksi sosial anatara pendidik dan anak didik

c. Kompetensi profesional – Religius; kompetensi ini menyangkut kemampuan untuk menjalankan tugas guru secara profesional dalam arti mampu membuat keputusan atas beragamnya kasus serta mampu mempertanggung jawabkan berdasarkan teori dan wawasan keahliannya dalam perspektif islam.

E. Hubungan Antar Variabel

Pada bagian ini, peneliti mngajukan kerangka pemikiran teoritis yang diambil berdasarka hasil telaah pusataka dan penelitian terdahulu. Kerangka pemikiran teortis yang diajukan meliputi variabel kompensasi, komitmen guru, kepuasan kerja dan kinerja guru.



CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Hubungan anatra lingkungan kerja dengan kinerja guru

Menurut Samdal dan kawan-kawan dalam fajar Maya Sari hasil penelitianya yang berjudu; pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru juga telah mengidentifikasi tiga aspek lingkungan psikososial organisasi yang mennetukan kinerja pegawai. Ketiga aspek tersebut adalah tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja, terhadap keinginan pegawai, serta hubungan yang baik dengan sesama pegawai. Mereka juga menyarankan bahwa intervensi organisasi yang meningkatkan rasa kepuasan organisasi akan dapat meningkatkan kinerja organisasi.[59] Juga dijelaskan dalam orisinalitas bahwa hasil analisis data mebuktikan bahwa lingkungan keja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kepala madrasah tsanawiyah.[60]

Seperti yang telah diuraikan teori diatas bahwa lingkungan kerja sebagai tempat bekerja yang merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja/karyawan/pegawai pada saat mereka bekerja tentulah sangat berpengaruh kepada kinerja mereka lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik seperrti lingkungan yang langsung kepada gruru (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (tempertaur, sirkulasi udara, kebisingan, tata warna, bau, keamanan, dan sebagainya), maupun lingkungan yang non fisik atau semua keadaan yang terjadi yang berkaitan

[59] Fajar Maya Sari, *pengaruh kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru DIE, jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. Vol. 9 No.2

[60] Safri Kamaria, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Tsanawiah Di Propinsi Maluku Utara*. (Malang. PPs: Universitas Islam Negeri Malang.2006). Tesis tidak di publikasikan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja atau hubungan kerja dengan bawahan , sanagat menetukan kinerja.

2. **Hubungan antara kompensasi dengan kinerja guru**

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi.[61] Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Simamora mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk financial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi mereka dapat memenuhi kebutuhanya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk mengembangkan karir mereka.

Menurut Prawiro Sentono, kinerja karyawan akan baik bila digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian. Oleh karena itu hubungan antar variabel tersebut menunjukan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Dari teori ynang sudah dijelaskan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi juga sangat mempengaruhi kinerja guru, karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai kepada guru maka guru akan merasa

[61] Mathis,Jackson.2000. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: Salemba Empat.hlm. 23

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

puas dengan pekerjaanya. Begitupun sebaliknya jika pemberian kompensasi yang diberikan kepada guru kurang maka guru akan merasa kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

3. Hubungan antara kompetensi guru dengan kinerja guru

Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.[62]

Aspek kompetensi guru terdiri dari (1) pedagokik (2) kepribadian (3) profesional (4) sosial. Hal ini sebagaimana disebutkan dalam permendikans nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru.

Menurut McClelland, kompetensi dapat memprediksi kinerja yang sukeses. Sethela dan Rosli menemukan jika kompetensi memilki hubungan yang signifikan dengankinerja.[63]

Seorang guru yang memilki empat kompetensi diatas akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik . ketika dihadapakan dengan banyak masalah, ia dapat menyelesaikannya karena memliki kompetensi. Dalam mengajar. Berdasarkan kenyataan diatas maka diduga terdapat pengaruh positif anatara kompetensi guru dengan kinerja guru. Artinya, semakin guru memilki kompetensi maka semakin mampu menampilkan kinerja yang berkualitas.

[62] Edy Sutrisno, manajemen, hlm.203

[63] Naveed Saif,et al., *Competency based job Anlysis, internasional Journal of Academic Reseach in Accounting, Finance and Management Sciences*, Vol.3, No.1, Januari 2013

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4. Hubungan lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi terhadap kinerja guru

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya.[64]

Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima pegawai/ guru kepada sekolah akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikan guru kepada sekolah tersebut.[65] Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam m empertahankan dan menarik sumber daya yang berkualitas.

Kompetensi adalah suau karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkanya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.[66]

Seorang guru yang memilki kepeuasan kerja akan menunjukan kinerja yang baik. Dalam melaksanakan pekerjaanya, ia akan menunjukan pekerjaan yang berkualitas. Selain itu, ia dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Kompetensi yang dimilki guru juga sangat mendukung pada

[64] Diana Khairani Sofyan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPEDA*. Innovation & Aplication Of Technologi for Managing Industies . journal Vol2 No.1 ISSN: 2302 934X (2013) hal. 18-23

[65] Gauzali Sadam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Djambatan, jakarta.2000)

[66] Edy Susanto, *Manajemen*, hlm.203

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

hasil yang baik. Pekerjaanya dapat dilakukan dengan benar karena guru tersebut memilki pengetahuan atas apa yang dilakukanya.

Hal ini didukung oleh penelitian Sethela dan Rosli yang menyebutkan jika kompetensi memilki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Dan penelitian Saif et al, menyatakan jika kompetensi memilki hubungan positif dengan kinerja

Semakin tinggi kompetensi yang dimilki seorang guru maka semakin tinngi tingkat kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah kompetensi yang dimilki maka semakin rendah pula kinerjanya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dalam prosesnya banyak menggunakan angka-angka dari mulai pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasilnya.[67] Sedangkan menurut Sugiyono, pendekatan kuantitatif dinamakan pendekatan tradisional, karena pendekatan ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai pendekatan untuk penelitian.[68]

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian survey. Metode survey menurut Sangarimbun dan Effendi adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.[69]Menurut Alreck dan Settle, menyatakan bahwa:[70]

"A research technique where information requirement are specified, a population is identified, a sample selected and systematically questioned

[67]Suharsimi Arikunto, Produser Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik, (Jakarta: RinekaChipta, 2006), hlm. 12

[68] Sugiono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta. Hlm 76

[69]Sangarimbun M dan Effendi, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: LP3ES, 2003), hlm. 3

[70] Alreck, Pamela L & Settle. Robert R, *The Survey Research Hand Book*, (Chicago: Irwin, 1995), hlm. 456

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

and the result analyzed, generalized to the population and reported to meet the information needs".

Survey adalah merupakan teknik/metode penelitian yang dimakpsudkan untuk memperoleh informasi dari suatu sampel dalam suatu populasi untuk kemudian dianalisis guna memperoleh generalisasi atas populasi dimana sampel itu diambil/ditarik.

Peneliti memilih metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif diantaranya bertujuan menunjukkan hubungan antar variabel dan teknik penelitiannya berupa survei serta instrument penelitiannya berupa angket.[71]Dengan metode ini diharapkan dapat menggambarkan secara tepat hubungan variabel independent dan variabel dependent dalam penelitian dan dengan menggunakan statistik yang mengukur variabel-variabel tersebut sehingga dapat menjelaskan keadaan tersebut dengan benar. Metode deskriptif dalam penyelidikannya melalui kegiatan menuturkan, menggambarkan, menganalisa dan mengklarifikasikan penyelidikan dengan teknik survey, angket dan observasi.

B. Variabel Penelitian

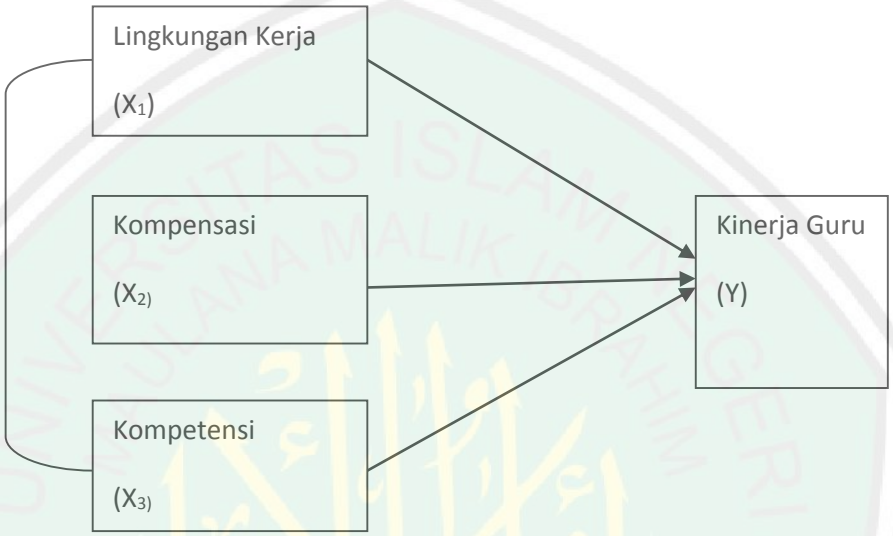
Penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja guru (Y_1). Kelima variabel tersebut selanjutnya dijabarkan beberapa indikator berdasarkan teori

[71]Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 11

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

yang dikemukakan para ahli. Sebagaimana menurut Sugiono rancangan analisisnya dapat digambarkan sebagai berikut:[72]

Gambar 3.1
Analisis Antara variabel Independen (X) dan variabel dependen (Y)



Keterangan:
X_1 = Lingkungan Kerja
X_2 = Kompensasi
X_3 = Kompetensi
Y = Kinerja Guru

Berdasarkan gambar di atas, bahwa paradigma atau pola hubungan antar variabel penelitian pada dasarnya merupakan rencana studi/penelitian yang menggambarkan prosedur dalam menjawab pertanyaan masalah penelitian. Menurut Stelltiz dalam Punaji Setyosari terdapat tiga jenis desain penelitian yaitu: desain eksploratoris, desain deskriptif dan desain kausal.[73]Desain

[72]Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm 4

[73] Punaji Setyosari, *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*, (Jakarta: KencanaPrenada Group, 2010), hlm. 77

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

eksploratoris merupakan desain penelitian untuk menjajagi dan mencari ide-ide atau hubungan-hubungan yang baru atas persoalan-persoalan yang relatif baru. Desain deskriptif merupakan desain penelitian yang bertujuan menguraikan sifat atau karakteristik suatu gejala atau masalah tertentu, dan desain kausal merupakan desain penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antar variabel.

Dengan mengacu pada masalah penelitian serta jenis desain penelitian, maka desain penelitian ini adalah desain kausal, dimana kajiannya dimaksudkan untuk menganalisis hubungan antar variabel-variabel yaitu Lingkungan Kerja (X^1), Kompetensi (X^2), Kompensasi (X^3), dan Kinerja Guru (Y^1).

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[74]

Pendidik Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 dan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Kota Malang dengan karakteristik dan ciri-ciri sebagai berikut:

a. Terdaftar sebagai pendidik dan tenaga kependidikan MTs 1 dan MTs 2 Kota Malang.
b. Pendidik dan tenaga kependidikan yang masih aktif bekerja.

[74]Sugiyono.. Statistika untuk Penelitian. (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 77

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan karakteristik di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 202 tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang terbagi dari: Tenaga Pendidik MTs 2 Kota Malang berjumlah 124 orang yang terdiri 71 guru dan 53 staff, dan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs 1 Kota Malang berjumlah 78 orang yang terdiri 62 guru dan 19 staff.

Dari teori tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi adalah objek penelitian yang akan menjadi sumber data-data yang akan dipakai dalam mencapai tujuan dari sebuah penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik MTs 1 dan MTs 2 kota malang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Distribusi Populasi Penelitian

No	Objek	Pendidik	Populasi
1.	MTs 1	62	78
2.	MTs 2	71	124
202			

Sumber Data: *TU MTs 1 dan MTs 2 Kota Malang*

2. Sampel

Menurut Sugiyono, sampel adalah sebagian dari jumlah populasi tersebut. Jadi sampel adalah bagian dari jumlah yang mewakilipopulasi untuk diteliti.[75] Untuk menentukan ukuran sampel minimal dalam penelitian ini, maka penelitian mengunakan Tabel Krejcie dan Morgan

[75]Sugiyono.. Statistika untuk Penelitian. Hal 65

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

yang melakukan perhitungan ukuran sampel didasarkan atas tingkat kesalahan 5%. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini mempunyai tingkat kepercayaan 95%.

Jumlah populasi yang peneliti temukan adalah sebanyak 202 guru dan staff. Hingga jumlah sampelnya adalah sebanyak 132 guru dan staff. Hasil dari penarikan jumlah sampel yang digunakan untuk menarik sampel, dapat dilihat pada perhitungan berikut:

Tabel 3.2
JumlahSampel Minimal

No.	Objek	Jumlah	JumlahSampel Minimal
1	MTs 1	62 guru	62/202 x 132 = 40,5 = 41 guru
2	MTs 2	73 guru	73/202 x 132 = 47,7 = 48 guru

Sumber: *Tabel Krejcie dan Morgan*

Berdasarkan tabel di atas, menyatakan bahwa jumlah sampel minimal yang diperoleh menggunakan tabel *krecjie and morgan* ialah sebanyak 132 guru dan staff, terdiri dari MTs 1 Kota Malang dengan jumlah sampel sebanyak 41 guru dan 10 staff serta MTs 2 Kota Malang dengan banyak jumlah sampel sebanyak 48 guru dan 33 staff.

D. Pengumpulan Data

1. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam memperoleh data adalah dengan beberapa cara yaitu:

a. Komunikasi tidak langsung

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Menurut Hadari Nawawi, komunikasi tidak langsung yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan melakukan hubungan tidak langsung dengan sumber data atau menggunakan perataran alat, baik yang berupa alat yang telah disediakan maupun alat khusus yang dibuat untuk keperluan penelitian.[76] Maka untuk mengetahui motivasi belajar siswa peneliti menggunakan angket. Angket adalah alat untuk mengumpulkan informasi motivasi belajar siswa dengan mengajukan sejumlah pertanyaan tertulis, untuk dijawab secara tertulis oleh responden.

b. Teknik Observasi

Menurut Donni Juni Priansa, observasi merupakan penilaian yang dilakukan melalui pengamatan terhadap peserta didik selama pembelajaran berlangsung atau diluar kegiatan pembelajaran. Observasi dilakukan untuk mengumpulkan data kuantitatif sesuai dengan kompetensi yang dinilai dan dapat dilakukan baik secara formal maupun non formal.[77]

Adapun yang dimaksud dengan observasi partisipant pengamat ikut serta dalam kegiatan memberikan angket quisionare, teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang kinerjapendidik dan tenaga kependidikan. Melalui observasi ini, maka peneliti

[76] Hadari Nawawi.. *Penelitian Kuantitatif*,(Jakarta:PT Rineka Cipta, 2005), hlm 66

[77]Priansa, Donni J.. *Manajemen peserta didik dan model pembelajaran.*(Bandung: Alfabeta, 2015). Hlm, 133

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

memperoleh data mengenai kondisi Sekolah, tenaga pendidik MTs di Kota Malang.

c. Teknik pengukuran

Menurut Arikunto dalam Priansa, pengukuran adalah membandingkan sesuatu dengan ukuran tertentu dan bersifat kuantitatif. Jadi, teknik pengukuran adalah serangkaian pertanyaan atau latihan untuk mengukur kemampuan pengetahuan intelegensi, kemampuan atau bakat yang dimiliki individu atau kelompok dengan maksud untuk mendapatkan jawaban yang dapat dijadikan dasar bagi penetapan skor angka.[78] Pada peneltitian ini teknik pengukuran digunakan untuk mengumpulkan data tentang kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

d. Teknik wawancara

Menurut Priansa, wawancara merupakan teknik untuk mengumpulkan informasi melalui komunikasi langsung dengan responden.[79] Dalam hal ini penelitian mengadakan komunikasi dengan kepala sekolah untuk mendapatkan data mengenai masalah yang menjadi objek penelitian.

2. Alat pengumpulan data

Adapun alat pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah:

[78]Priansa, Donni J. 2015. *Manajemen peserta didik dan model pembelajaran.*(Bandung: Alfabeta). Hlm, 103

[79]Priansa, Donni J. 2015. *Manajemen peserta didik dan model pembelajaran,* hal 70

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Angket (*Questionaire*)

Menurut Priansa, angket merupakan alat pengumpul data melalui komunikasi tidak langsung, yaitu melalui tulisan, dimana responden menjawab sesuai dengan persepsi atau apa yang dirasakannya.[80] Cara angket, angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yakni angket yang ada pada setiap itemnya telah tersedia alternatif-alternatif jawaban sehingga responden dapat dengan mudah memilih salah satu jawaban dari jawaban alternatif yang telah tersedia.

Urutan penyusunan angket terdiri dari beberapa aspek. Aspek yang pertama adalah aspek identitas. Aspek yang kedua adalah aspek petunjuk pengisisan dan aspek yang ketiga adalah aspek daftar pertanyaan, yang peneliti gunakan untuk mengetahui tentang kinerja pendidik MTs di Kota Malang.

Dalam hal ini untuk mendapatkan data, maka peneliti menyebarkan angket kepada seluruh sampel untuk diisi yang kemudian hasilnya dianalisis. Angket atau kuesioner telah dilengkapi dengan alternatif jawaban sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dan menjawab sesuai dengan keadaaannya dirinya. Penskoran angket dibuat dengan menggunakan pemeringkatan Likert, dalam pengunaan skala Likert terdapat 3

[80]Priansa, Donni J. 2015. *Manajemen peserta didik dan model pembelajaran.*(Bandung: Alfabeta). Hlm, 70

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

alternatif model, yaitu model tiga pilihan (skala tiga), empat pilihan (skala empat) dan lima pilihan (skala lima).

Adapun altenatif model yang digunakan dalam penenlitian ini adalah lima pilihan (skala lima) dengan pilihan respon. ST= Sangat setuju, S= Setuju, KD= Kadang-kadang, TS= Tidak setuju, STS= Sangat tidak setuju. Peneliti akan mengukur kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dengan cara mendeskripsikannya menggunakan angka-angka melalui proses perhitungan statistik manual dan perhitungan melalui SPSS (*Statistical Product and Service Solution*), dan Smart PLS (*Partial last square*).

Tabel 3.3
Pembobotan Jawaban Angket[81]

No.	Keterangan	Skor Positif	Skor Negatif
1.	Sangat Setuju	5	1
2.	Setuju	4	2
3.	Ragu-ragu	3	3
4.	Tidak Setuju	2	4
5.	Sangat tidak Setuju	1	5

Dari pernyataan tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pembobotan nilai pada jawaban angket yang Skor Positif: sangat setuju (5), setuju (4), kadang-kadang (3), tidak setuju (2), dan sangat

[81]Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012), hlm 93.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tidak setuju (1). Sedangkan Skor Negatif: sangat tidak setuju (5), tidak setuju (4), kadang-kadang (3), setuju (2), dan sangat setuju (1).

b. Lembar observasi

Observasi dilakukan dengan menggunakan alat pengumpul data berupa lembar observasi yang berbentuk daftar cek terhadap aspek-aspek variabel yang diteliti. Observasi dalam hal ini peneliti bertanya terlebih dahulu terkait aspek-aspek variabel dalam objek penelitian.

c. Lembar Studi Dokumenter

Studi dokumenter yang dilakukan peneliti adalah dengan cara melihat dokumen-dokumen yang berkaitan dengan hubungan lingkungan kerja, kompensasi, komptensi MTs di Kota Malang, alat yang digunakan adalah lembar studi dokumen berbentuk daftar cek yang dilengkapi dengan photo camera.

d. Panduan Wawancara

Penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara terstruktur yang pertanyaannya sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun untuk mendapatkan data guna mengkonfirmasi data yang didapatkan dengan menggunakan lembar observasi dan studi dokumen.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini instrument yang digunakan berupa angket atau kuisioner. Angket atau kuisioner ini berisi butiran-butiran pertanyaan atau

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pernyataan yang relevan dengan masing-masing variabel penelitian. Pernyataan atau pertanyaan dalam angket diukur menggunakan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.[82]

Instrument dalam penelitian ini berupa angket yang diberikan secara langsung kepada responden untuk dijawab sesuai dengan karakteristik dirinya. Sedangkan pengambilan data dilakukan dengan menentukan pengukuran item yang terdiri dari lima alternatif jawaban dan mempunyai gradasi positif dan negatif.

Tabel. 3.4
Instrumen Penelitian

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Instrumen	Banyak butir	Nomor butir
1.	**Lingkungan Kerja (X^1)** Sumber: Fry (2016: 4)	*a. Lingkungan fisik*	1) Sarana prasarana 2) Kondisi lingkungan 3) Keamanan	✓ ruangan tempat anda melakukan aktivitas bekerja yang kondisinya rapih dan bersih (+) ✓ konsentrasi mengajar anda terganggu dengan lingkungan yang tidak nyaman seperti: bau-bauan yang tidak sedap, temperatur atau ventilasi udara (-) ✓ tenaga keamanan di sekolah anda bertugas 24 jam secara bergiliran (+)	3	

[82]Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* (Bandung:Alfabeta.2014),hlm.107

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		b. Lingkungan non fisik	4) Hubungan kerja dengan atasan 5) Hubungan kerja dengan sesama guru 6) Hubungan kerja dengan karyawan	✓ Dalam menjalankan tugas di sekolah, anda diberikan kewenangan penuh oleh kepala sekolah (+) ✓ Bila mendapat masalah saat bekerja, anda mendapat dukungan moril dari teman-teman sejawat(-) ✓ Guru bekerja sama dengan para karyawan dalam mendukung kegiatan belajar mengajar (+)	3	
2.	**kompensasi (X^2)** Sumber: Stephen, P. Robbins (2010: 63-64)	a. *Kompensasi langsung*	1) Gaji 2) Upah 3) Insentif 4) Penghargaan (reward)	✓ Selepas tanggung jawab, anda akan menerima gaji setiap bulanya (-) ✓ Jika ada penambahan kerja, anda mendapatkan upah tambahan (-) ✓ Anda mendapatkan dana insentif atas hasil kerja anda (+) ✓ Anda mendapatkan sertifikasi penghargaan atas hasil prestasi kerja (-)	4	
		b. *Kompensasi tidak langsung*	5) Jaminan keamanan 6) Pelayanan kesehatan	✓ Setelah pensiun dari pekerjaan, anda akan mendapatkan jaminan hari tua (+) ✓ Jika anda dan keluarga sakit, anda mendapatkan jaminan kesehatan (-)	2	
3.	**kompetensi (X^3)** Sumber: Fred C. Lunenburg (2011: 2)	*a. Kompetensi Pedagokik*	1) Menguasai karakteristik peserta didik 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pemblajaran yang mendidik 3) Pengembangan kurikulum	✓ Saya mengetahui karakteristik siswa yang saya didik (+) ✓ Jika ada siswa yang belum paham dengan materi yang saya ajarkan, saya akan menerankan kembali kepada siswa (-) ✓ Saya telah mengembangkan silabus berdasarkan	3	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

				kurikulum yang digunakan (+)		
		b. Kompetensi Kepribadian	4) Bertindak sesuai dengan norma, agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional 5) Menunjukan pribadi yang dewasadan teladan 6) Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	✓ Saya menghormati semua guru, karyawan dan kepala sekolah (-) ✓ Jika ada siswa yang membutuhkan perhatian khusus, saya dapat memberikan perhatian sesuai dengan kebutuhanya (+) ✓ Saya merasa bangga menjadi seorang guru karena guru adalah pekerjaan yang mulia (-)	3	
		c. Kompetensi profesional	7) Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	✓ Saya berusaha menambah pengetahuan saya tentang hal-hal yang baru untuk menunjang pengajaran. (+)	1	
		d. Kompetensi Sosial	8) Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.	✓ Saya berusaha mencari informasi-informasi terkait materi yang saya ajarkan(-)	1	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4	**Kinerja Guru (Y_1)** Sumber: (Sisdiknas, 2003: 26)	*a. Menyusu program pembelajaran*	1) Memahami prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses PBM 2) Menyusun desain pembelajaran	✓ Saya menyusun rencana pengajaran berdasarkan analisis kemampuan siswa (+) ✓ Sebelum mengajar saya tidak membuat program terlebih dahulu. (-)	2	
		b. Melaksanakan program pembelajaran	3) Menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat 4) Mengelola interaksi belajar mengajar	✓ Saya tidak pernah hati-hati dalam menjelaskan materi agar tidak keliru (+) ✓ Dalam pembelajaran saya berusaha untuk menggunakan media pembelajaran. (+)	2	
		c. Melaksanakan evaluasi belajar	5) Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pembelajaran 6) Menilai proses belajar mengajar	✓ Saya memberikan penilaian kepada siswa sesuai dengan kemampuannya. (+) ✓ Dalam menilai pekerjaan siswa, saya tidak pernah objektif (-)	2	
		d. Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan	7) Menginventarisir bahan penunjang yang relevan dengan bahan mata pelajaran	✓ Soal-soal evaluasi saya buat sesuai dengan materi yang sudah di ajarkan kepada siswa. (+)	1	
		e. Menyusun dan melaksanakan program bimbingan dan konseling	8) Membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar. 9) Membimbing siswa yang berbakat khusus.	✓ Saya tidak pernah membuat jadwal sendiri untuk membimbing siswa yang mengalami masalah dalam belajar (-) ✓ Siswa yang mempunyai bakat khusus, akan diadakan bimbingan oleh guru yang berkompeten. (+)	2	
		f. Membimbing siswa dalam kegiatan ektra kulikuler	10) Memiliki program bimbingan kegiatan ektra kurikuler	✓ Sebagai guru, saya mencatat perkembangan siswa baik dalam kegiatan esktra kulikuler maupun non kulikuler. (+)	1	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar dua variabel dalam penelitian.

1. Uji Validitas

   Uji validitas dipergunakan untuk apakah kuisionr yang disampaikan kepada responden tersebut dinyatakan valid. Validitas menunjukan sejauh mana ketetapan dan kecerrmatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Dalam pengujian validitas dibantu dengan program Smart PLS untuk menetukan apakah kuisioner tersebut sudah valid atau belum. Suatu konstruks atau variabel dinyatakan reliabel apabila memberikan nilai corrected item total corelation >0,3.

   Dalam penelitian ini, uji coba dilaukan kepada guru selain sampel penelitian yang tidak termasuk dalam populasi penelitian. Angket diuji cobakan kepada 30 responden yang tidak termasuk dalam populasi.

2. Uji Reliabilitas

   Sesudah diadakan uji validitas langkah berikutnya adalah mengadakan uji reliabilitas. Variabel atau konstruk dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan reliabel apanila ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberkan nilai >0.06. hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilihat dari nilai

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

corrected item total corelation dan Cronbach's Alpha masing-masing variabel lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi dan kinerja guru.

Untuk mengukur reliabitas angket ataukuesioner dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{varian\ skor\ butir\ soal}{varian\ skor\ tes}\right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen
k = Banyak butir pertanyaan tau banyaknya soal
$\sum \sigma_{b^2}$ = Jumlah varian butir
σ_{1^2} = Varian total.[83]

3. Hasil uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum menganalisis dan menginterprestasi data penelitian terlebih dahulu harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas ditujukan untuk mengetahui ketetapan dan kebenaran suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur di dalam item kuesioner. Sebaliknya uji realibitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran dapat diandalkan dan tetap konsisten bila pengukuran tersebut di ulang kembali.

Suatu instrumen penelitian dapat dinyatakan valid apabila instrumen tersebut dapat menunjukan tingkat-tingkat kevalidan atau kesalahan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu

[83] Suprapto. *Metodologi Penelitian Ilmu Pendidikan dan Ilmu-Ilmu Pengetahuan Sosial.* (Jakarta: Buku Seru, 2013), hlm 107.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid juga apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.[84]

Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r hitungan dengan nilai r tabel untuk Degree Of Feedom (df) =n-k dengan alpha 0,05. Jika r dihitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid. Di samping itu validitas instrumen juga perlu diuji secara statistik, yaitu dengan melihat tingkat signifikan untuk masing-masing instrumen yang ada. Dalam hal ini digunakan Skor Corrected Item-Total Corelation sedangkan uji reliabilitas yang digunkaan adalah dengan Cronbach Alpha, dimana suatu instrumen dikatakan reliabel atau dapat diandalkan apabila memilki koefisien keandalan atau reliabilitas 0,06 atau lebih.[85]

Pada penelitian ini uji validitas dan reliabilitas dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Surya Buana malang yang dilakukan dan diujikan 30 Guru yang diambil secara acak, hasil dalam pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut.

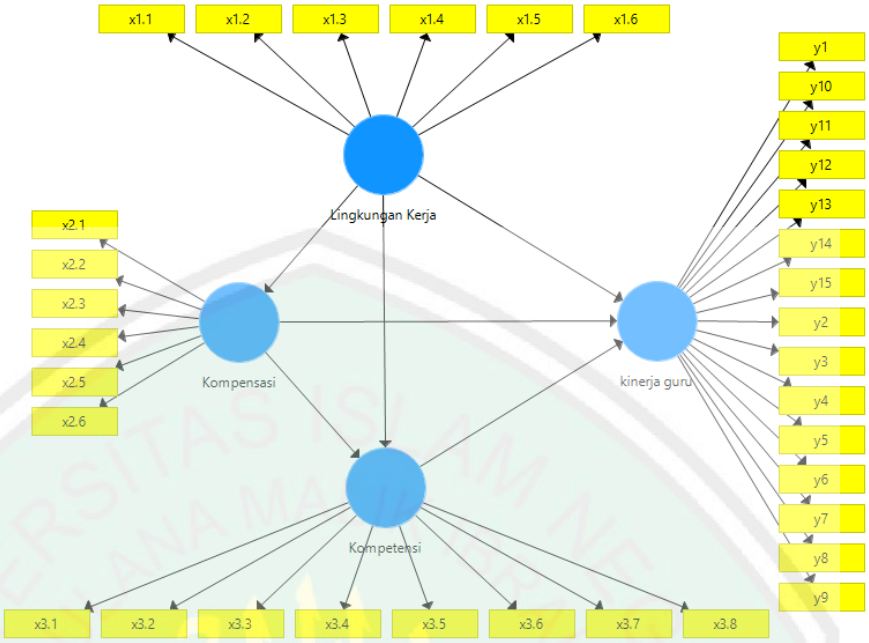
Gambar 3.2

Model Struktural Awal

[84] Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), hlm. 186

[85] Imam Ghazali, Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Patrial Least Square PLS, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2006), hlm.45

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG



Sumber: program Smart Partirial Least Square (PLS)

Dengan keterangan sebagai berikut:

Tabel 3.5
Hasil uji Validitas dan Reliabilitas awal

Variabel	Indikator Item	Validitas			Reliabilitas	
		Outer Loading	r Tabel	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja dengan nilai AVE 0.601	$X_{1.1}$	0.928	≥0.7	Valid	0.944	Reliabel
	$X_{1.2}$	0.870		Valid		Reliabel
	$X_{1.3}$	0.035		Tidak Valid		Tidak Reliabel
	$X_{1.4}$	0.911		Valid		Reliabel
	$X_{1.5}$	0.937		Valid		Reliabel
	$X_{1.6}$	0.711		Valid		Reliabel

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kompensasi dengan nilai AVE 0.692	$X_{1.1}$ $X_{1.2}$ $X_{1.3}$ $X_{1.4}$ $X_{1.5}$ $X_{1.6}$	0.823 0.823 0.869 0.911 0.726 0.828	≥0.7	Valid Valid Valid Valid Valid Valid	0.910	Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel
Kompetensi dengan nilai AVE 0.752	$X_{2.1}$ $X_{2.2}$ $X_{2.3}$ $X_{2.4}$ $X_{2.5}$ $X_{2.6}$ $X_{2.7}$ $X_{2.8}$	0.958 0.872 0.895 0.882 0.947 0.539 0.815 0.951	≥0.7	Valid Valid Valid Valid Valid Tidak Valid Valid Valid	0.949	Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel Tidak Reliabel Reliabel Reliabel
Kinerja Guru dengan nilai AVE 0.639	$Y._{1}$ $Y._{2}$ $Y._{3}$ $Y._{4}$ $Y._{5}$ $Y._{6}$ $Y._{7}$ $Y._{8}$ $Y._{9}$ $Y._{10}$ $Y._{11}$ $Y._{12}$ $Y._{13}$ $Y._{14}$ $Y._{15}$	0.927 0.833 0.853 0.871 0.946 0.938 0.171 0.843 0.714 0.841 0.830 0.760 0.427 0.755 0.481	≥0.7	Valid Valid Valid Valid Valid Valid Tidak Valid Valid Valid Valid Valid Valid Tidak Valid Valid Tidak Valid	0.944	Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel Tidak Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel Tidak Reliabel Reliabel Tidak Reliabel

Sumber: Program Smart Patrial Least Square (PLS)

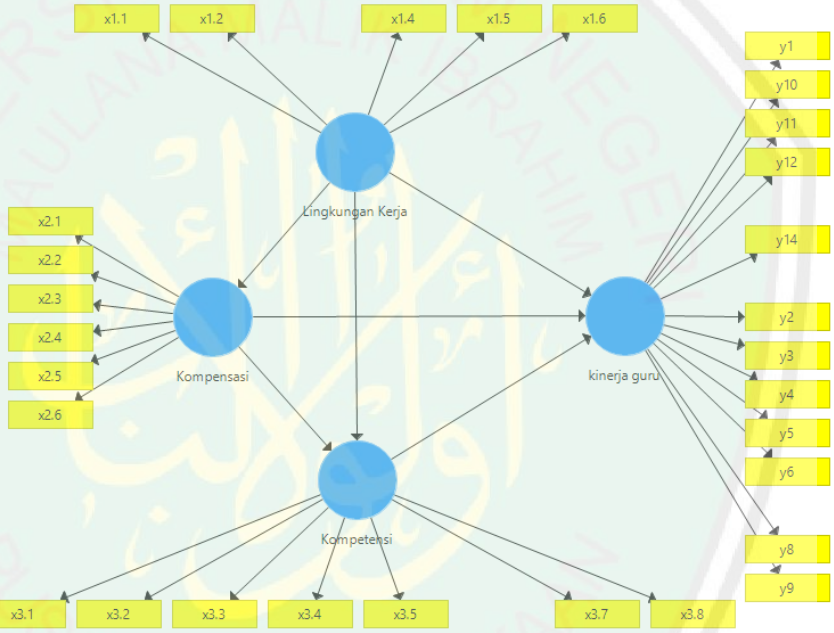
Berdasarkan tabel validitas dan reliabilitas awal, melalui pengukuran (Outer Loading) untuk variabel sudah memenuhi kriteria (Rule Of Thumbs) sehingga dinyatakan valid. Akan tetapi ditemukan 5 indikator yang tidak valid. Masing-masing terdiri dari X_1 ada 1, X_2 tidak ada, X_3 ada 1, dan Y ada 3. Kemudian untuk mengoreksi variabel-variabel tersebut agar memenuhi kriteria yang telah ditentukan, maka 5

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

indikator dikeluarkan dan tidak diikut sertakan pada uji selanjutnya dengan tujuan dapat menaikan skor pengukuran model (Outer Loading) masing-masing item dan skor compisite reliability.

Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas struktural akhir sebagaimana dijelaskan berikut ini:

Gambar 3.3
Model Struktural Akhir



Sumber: Program Smart Partrial Least Square (PLS)

Dengan keterang sebagi berikut:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Akhir

Variabel	Indikator Item	Validitas			Reliabilitas	
		Outer Loading	r Tabel	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan

Sumber: Program Smart Partrial Least Square (PLS)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lingkungan Kerja dengan nilai AVE 0.766	$X_{1.1}$ $X_{1.2}$ $X_{1.4}$ $X_{1.5}$ $X_{1.6}$	0.928 0.870 0.911 0.937 0.711	≥0.7	Valid Valid Valid Valid Valid	0.921	Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel
Kompensasi dengan nilai AVE 0.692	$X_{1.1}$ $X_{1.2}$ $X_{1.3}$ $X_{1.4}$ $X_{1.5}$ $X_{1.6}$	0.823 0.823 0.869 0.911 0.726 0.828	≥0.7	Valid Valid Valid Valid Valid Valid	0.910	Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel
Kompetensi dengan nilai AVE 0.823	$X_{2.1}$ $X_{2.2}$ $X_{2.3}$ $X_{2.4}$ $X_{2.5}$ $X_{2.7}$ $X_{2.8}$	0.958 0.872 0.895 0.882 0.947 0.815 0.951	≥0.7	Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid	0.964	Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel
Kinerja Guru dengan nilai AVE 0.718	$Y._{1}$ $Y._{2}$ $Y._{3}$ $Y._{4}$ $Y._{5}$ $Y._{6}$ $Y._{8}$ $Y._{9}$ $Y._{10}$ $Y._{11}$ $Y._{12}$ $Y._{14}$	0.927 0.833 0.853 0.871 0.946 0.938 0.843 0.714 0.841 0.830 0.760 0.755	≥0.7	Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid	0.964	Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, melaui pengukuran (outer loading) menyatakan bahwa semua indikator memenuhi kriteria sehingga dinyatakn valid untuk dilanjutkan pengujian.

G. Analisis Data

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (Partial Least Square/ PLS) untuk menguji kelima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan software SmartPLS 2.0 untuk menguji hubungan antar variable.

1. Metode *Partial Least Square* (PLS)

Menurut Jogianto (2009: 11) analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS). PLS adalah teknik statistika multivariat yang melakukan pembandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS adalah salah satu metoda statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang dan multikolonieritas.[86]

Pemilihan metode PLS didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini terdapat tiga variabel laten yang dibentuk dengan indikator formative dan membentuk efek moderating. Model formative mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator, dimana arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator.

Lebih lanjut Ghozali menyatakan bahwa model formatif mengasumsikanbahwa indikatorindikator mempengaruhi konstruk, dimana arah hubungan kausalias dari indikator ke konstruk.[87]

---

[86]Jogiyanto. *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM dalam Penelitian Bisnis.* (Yogyakarta: Penerbit andi, 2009), hlm 11

[87]Ghozali, Imam,, *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square,*(Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2006), hlm 23

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Pendekatan PLS didasarkan pada pergeseran analisis dari pengukuran estimasi parameter model menjadi pengukuran prediksi yang relevan. Sehingga fokus analisis bergeser dari hanya estimasi dan penafsiran signifikan parameter menjadi validitas dan akurasi prediksi.

2. Pengukuran *Metode Partial Least Square (PLS)*

Menurut Ghozali pendugaan parameter di dalam PLS meliputi 3 hal, yaitu:

a. *Weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten.
b. *Estimasi jalur* (path estimate) yang menghubungkan antar variabel laten dan estimasi loading antara variabel laten dengan indikatornya.
c. *Means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi, intersep) untuk indikator dan variabel laten.[88]

Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi tiga tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama menghasilkan penduga bobot (*weight estimate*), tahap kedua menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta). Pada dua tahap pertama proses iterasi dilakukan dengan pendekatan deviasi (penyimpangan) dari nilai means (rata-rata). Pada tahap ketiga, estimasi bisa didasarkan pada matriks data asli dan atauhasil penduga bobot dan

[88]Ghozali, Imam, , *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 3,*(Badan Penerbit UniversitasDiponegoro. Semarang. 2011), hlm 19

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

koefisien jalur pada tahap kedua, tujuannya untuk menghitung dan lokasi parameter.

3. Langkah-langkah *Partial Least Square* (PLS)

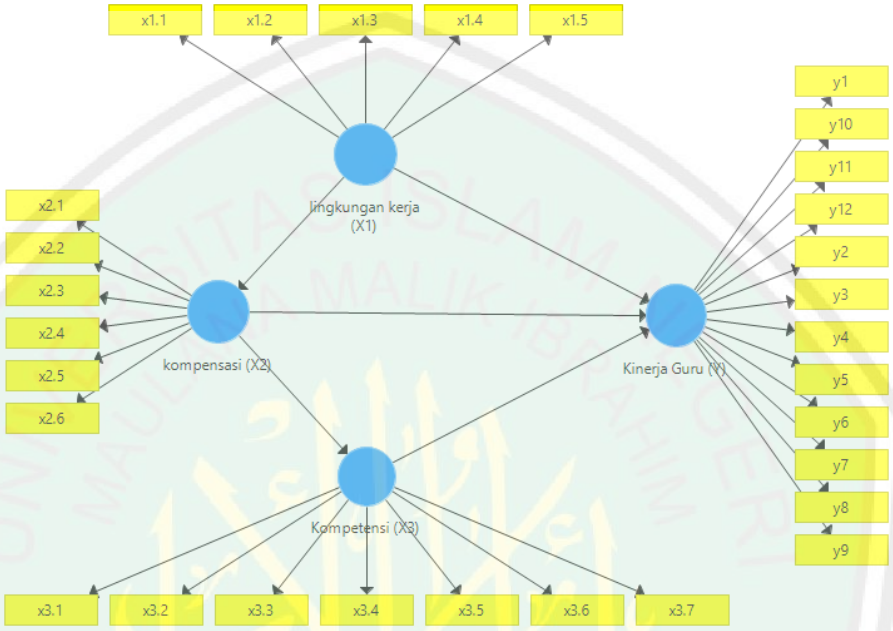
Berikut adalah langkah-langkah dalam analisis dengan partials least square yaitu:(Yamin, 2011: 23-26):

a. Langkah Pertama: Merancang Model Struktural (*inner model*). Pada tahap ini, peneliti memformulasikan model hubungan antar konstrak.
b. Langkah Kedua: Merancang Model Pengukuran (*outer model*) Pada tahap ini, peneliti mendefinisikan dan menspesifikasi hubungan antara konstrak laten dengan indikatornya apakah bersifat reflektif atau formulatif.
c. Langkah Ketiga: Mengkonstruksi Diagram Jalur Fungsi utama dari membangun diagram jalur adalah untuk memvisualisasikan hubungan antar indikator dengan konstraknya serta antara konstrak yang akan mempermudah peneliti untuk melihat model secara keseluruhan.[89]

[89]Amin, Sofyan. *Generasi Baru Mengolah DataPenelitian Dengan Partial Least Square Path Modeling, Aplikasi Dengn Software XLSTAT, SmartPLS Dan Visual PLS,*(Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm 23-26

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Gambar 3.4
Diagram Jalur



d. Langkah Keempat: Estimasi model

Pada langkah ini, ada tiga skema pemilihan weighting dalam proses estimasi model, yaitu *factor weighting scheme*, *centroidweighting scheme*, dan *path weighting scheme*.

e. Langkah Kelima: *Goodness of Fit* atau evaluasi model meliputi evaluasi model pengukuran dan evaluasi model struktural.

f. Langkah Keenam: Pengujian hipotesis dan interpretasi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Untuk nilai interpretasi peneliti menggunakan standar interprestasi yang dirumuskan oleh Suharsimi Arikunto, sebagaimana berikut:[90]

Tabel 3.7
Distibusi Interprestasi

No.	Rentang	Kategori
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa distribusi nilai interpretasi memiliki rentang dari yang sangat rendah hingga sangat tinggi. Sedangkan untuk kriteria penilaian model PLS peneliti menggunakan acuan yang di ajukan oleh Chin dalam Ghozali:[91]

Tabel 3.8
Kriteria Penilaian PLS

Kriteria	Penjelasan
Evaluasi Model Struktural	
R^2untuk variabel endogen	Hasil R2 sebesar 0,67, 0,33 dan 0.19 untuk variabellaten endogen dalam model struktural mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat” dan “lemah”.

[90]Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta. Rineka Cipta, 2005). Hlm 103

[91]Ghozali, Imam, , *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 3,*(Badan Penerbit UniversitasDiponegoro. Semarang. 2011), hlm 27

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Estimasi koefisien jalur	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam modelstruktural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping.
f^2 untuk effect size	Nilai f^2sebesar 0.2, 0.15 dan 0.35 dapatdiinterpretasikan apakah prediktor variabel latenmempunyai pengaruh yang lemah, medium atau besar pada tingkat struktural
Evaluasi Model Pengukuran Reflektif	
Loading factor	Nilai loading faktorharusdiatas 0.70
Composite Reliability	Composite reliability mengukur internal consistency dannilainyaharus di atas 0.60
Average Variance Extracted	Nilai Average Variance Extracted (AVE) harus di atas 0.50
ValiditasDeskriminan	Nilaiakarkuadratdari AVE haruslebihbesardaripadanilaikorelasiantarvariabellaten.
Cross Loading	Merupakanukuranlaindarivaliditasdeskriminan. Diharapkansetiapblokindikatormemiliki loading lebihtinggiuntuksetiapvariabellaten yang diukur dibandingkandenganindikatoruntuklatenvariable lainnya.
Evaluasi Model Pengukuran Formatif	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Signifikansi nilai weight	Nilai estimasi untuk model pengukuran formatif harus signifikan. Tingkat signifikansi ini dinilai dengan prosedur bootstrapping.
Multikolonieritas	Variabel manifest dalam blok harus diuji apakah terdapat multikol. Nilai variance inflation faktor(VIF) dapat digunakan untuk menguji hal ini. Nilai VIF di atas 10 mengindikasikan terdapat multikol.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB IV

HASIL PAPARAN DATA PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai hasil penelitian dari tahap awal sampai pada pengujian hipotesis untuk menjawab rumusan masalah penelitian ini. Selanjutanya akan dibahas hasil penelitian tersebut secara mendalam dan dikaitkan antara hasil penelitian dengan teori yang ada dalam tinjauan pustaka

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri di Kota Malang yang terdiri dari MTs Negeri 1 Kota Malang dan MTs Negeri 2 Kota Malang. Merupakan lembaga pendidikan islam unggulan yang ada di Kota Malang yang dibawah naungan Kementrian Agama,

Pada penelitian ini, peneliti melakukan beberapa langkah dalam pengerjaannya, dilangkah awal yang harus dilakukan adalah melakukan studi literature. Pada studi literature ini menghasilkan pengertian atau penjelasan dari masing-masing dasar teori yang berhubungan dengan proses penyelesaian masalah yang ada. Hasil dari studi literature dapat dilihat pada Bab 2 landasan teori yang terdiri dari teori masig-masing variabel penelitian, indicator, hipotesis, populasi dan sampel, skala pengukuran, analisis deskriptif, pengujian alat ukur yang terdiri dari outer model dan inner model, analisis Partial Least Square dengan SmartPLS, dan langkah-langkah analisis PLS. Hasil studi literature tersebut digunakan untuk menyelesaikan langkah-langkah pengerjaan selanjutnya dalam menyelesaikan sebuah permasalahan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Hasil dari mengumpulakan data dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi memilki hubungan dengan kinerja guru. menurut data yang diambil dari guru di MTs Negeri di Kota Malang sebanyak 92 guru. bahwa kinerja guru memerlukan lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi.

Observasi juga dilakukan unutk mendapatkan informasi-informasi tentang lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 kota malang yang beralamat di jalan bandung dan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Kota Malang yang beralamat di jalan cemorokandang.

B. Gambaran Umum Responden

Hasil penelitian ini akan menguraikan tentang tahap-tahap penelitian dari awal sampai akhir. Pada tahap awal akan dijelaskan metode pengumpulan data sedangkan pada tahap akhir akan dipaparkan pengujian hipotesis.

1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin pendidik (Guru)

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table di bawah ini.

Table 4.1
Distribusi Jenis Kelamin Responden Pendidik

No	Jenis Kelamin	N	%
1	Laki-laki	50	54 %
2	Perempuan	42	46 %
	Jumlah	**92**	**100 %**

Sumber: *Hasil Penyebaran Angket MTs Negeri di Kota Malang*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1 Grafik Jenis Kelamin Responden

Sumber: *program Chart Microsoft Word 2010*

Gambar 4.1
Grafik Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan Tabel 4.1 mengenai karakteristik responden menurut jenis kelamin di atas, maka dapat diketahui bahwa jumlah responden (guru) laki-laki sebesar 50 orang atau 54 % hal tersebut lebih banyak dari responden (guru) perempuan berjumlah 42 orang atau 46 %.

C. Deskripsi Variabel

a. Variable Lingkungan Kerja

Berdasarkan 5 indikator lingkungan kerja, maka dapat direkapitulasi dan ditabulasi. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Table 4.2
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Mean
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	R	ST	SS	
1	Ruangan di tampat saya bekerja kondisinya selalau rapih dan bersih	9	16	26	20	19	3,27
2	Saya tidak senang dengan lingkungan yang tidak mndukung ketika mengajar	22	17	15	21	15	2,89

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3	Hubungan saya dengan pimpinan berjalan dengan baik	16	25	15	23	11	2,9
4	Bila terdapat maslaah di saat bekerja, saya mendapat dukungan moril dari teman-teman sejawat	9	28	3	23	27	3,34
5	Pekerjaan saya selalu dibantu oleh karyawan	14	18	5	20	33	3,40

Table di atas menunjukan bahwa jawaban responden terhadap lingkungan kerja sebagian besar menyatakan sangat setuju. Sementara itu, juga dapat dilihat bahwa rata-rata masing-masing item kuesioner pada table 4.1 memiliki nilai di atas angka 3 dan mendekati nilai angka 4.

b. Variabel Kompensasi

Berdasarkan 6 indikator kompensasi, mkaa dapat direkapitulasi dan ditabulasi. Hasilnya adalah sebgai berikut:

Table 4.3
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kompensasi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Mean
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	R	ST	SS	
1	Saya mendapatkan gaji setelah mengerjakan pekerjaan	20	16	5	21	28	3,2
2	Jika ada penambahan kerja saya mendapatkan upah tambahan	5	17	23	24	21	3,43
3	saya mendapatkan dana insentif atas hasil kerja yang telah dicapai	15	25	4	24	22	3,14
4	saya mendapatkan sertifikasi jika memenuhi jumlah jam mengajar	22	10	17	19	22	3,1
5	Kompensasi memberikan jaminan kepada saya untuk kehidupan hidup	4	24	15	27	20	3,4
6	Sekolah memberikan kompensasi kepada keluarga saya	0	12	34	24	20	3,6

Sumber: *Hasil Penyebaran Menggunakan Program M. Exel 2010*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Table di atas menunjukan bahwa jawaban responden terhadap kompensasi sebagian besar menyatakan sangat setuju. Sementara itu, juga dapat dilihat bahwa rata-rata masing-masing item kuesioner pada table 4.2 memiliki nilai di atas angka 3 dan mendekati nilai angka 4.

c. Variabel Kompetensi

Berdasarkan 7 indikator kompetensi, maka dapat direkapitulasi dan ditabulasi. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Table 4.4
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kompetensi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Mean
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	R	ST	SS	
1	Saya mengetahui karakteristik siswa dikelas	18	14	2	23	33	3,40
2	Jika ada siswa yang mengalami kesulitan, saya akan memberikan bimbingan kepadanya	13	23	14	29	11	3,02
3	Jika ada siswa ynag belum paham dengan materi yang diajarkan, saya akan menerankan kembali kepada siswa	3	28	6	15	38	3,60
4	Saya telah mengembangkan perangkat pemblajaran berdasarkan kurikulum yang digunakan	9	25	16	27	13	3,11
5	Saya selalu mengajarkan nilai-nilai kebaikan kepada siswa	16	16	5	25	28	3,37
6	Saya berusaha menambah pengetahuan saya tentang hal-hal yang baru untuk menunjang pengajaran di kelas	2	16	22	29	21	3,57
7	Saya sering mengikuti pelathin untuk meningktkan kemampuan pemblajran	11	25	4	22	28	3,34

Sumber: *Hasil Penyebaran Menggunakan Program M. Exel 2010*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Table di atas menunjukan bahwa jawaban responden terhadap lingkungan kerja sebagian besar menyatakan sangat setuju. Sementara itu, juga dapat dilihat bahwa rata-rata masing-masing item kuesioner pada table 4.3 memiliki nilai di atas angka 3 dan mendekati nilai angka 4.

d. Kinerja Guru

Berdasarkan 12 indikator kinerja guru, maka dapat direkapitulasi dan ditabulasi. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Table 4.5
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Guru

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Mean
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	R	ST	SS	
1	Saya berusaha mempelajari materi yang akan saya ajarkan	9	28	6	15	32	3,40
2	Sayaa berusaha memberikan materi pelajaran mengacu pada buku-buku terbaru yang sesuai dengan kurikulum	18	9	16	25	22	3,27
3	Dalam menjelaskan materi pelajaran saya memberikan contoh-contoh pada kehidupan riil yang dialami siswa sehari-hari	4	16	25	21	24	3,50
4	Jika saya ada pekerjaan lain disekolah, maka ketua kelas saya minta bantuan untuk menyalin materi di papan tulis	0	9	29	24	28	3,80
5	Media pemblajaran yang saya gunakan, disesuaikan dengan materi pelajaran yang diberikan	7	27	12	17	27	3,30
6	Dalam melaksanakan tugas mengajar, saya berpedoman pada aturan yang sesuai dengan pancasila dan UUD 45	17	14	2	22	35	3,50
7	Sebelum memulia pengajaran pada awal semester, saya mengadakan tes untuk mengetahui kemampuan awal siswa	13	22	13	29	13	3,10

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

8	Agar siswa dapat menggunkan waktu belajarnya dengan baik, saya membentuk kelompok belajar siswa dan saya memantau kegiatan itu	11	16	5	21	37	3,60
9	Sebelum memulia pelajaran dikelas, biasanya saya mengajak siswa untuk berdoa bersama	9	24	15	27	15	3,20
10	Menilai pekerjaan siswa saya lakukan secara objektif	9	24	16	27	14	3,14
11	Saya menggunakan berbagai metode pemblajaran agar siswa mudah menangkap pelajaran	14	16	5	25	30	3,50
12	Bagi siswa yang bermasalah dalam pelajaran saya adakan bimbingan khusus	2	15	19	29	25	3,67

Sumber: *Hasil Penyebaran Menggunakan Program M. Exel 2010*

Table di atas menunjukan bahwa jawaban responden terhadap lingkungan kerja sebagian besar menyatakan sangat setuju. Sementara itu, juga dapat dilihat bahwa rata-rata masing-masing item kuesioner pada table 4.4 memiliki nilai di atas angka 3 dan mendekati nilai angka 4.

D. Pengujian Outer Model

Analisa *Outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indicator berhubungan dengan variable latennya. Uji yang dilakukan pada outer model diantaranya adalah:

1. Convergent Validity. Nilai convergent validity adalah nilai loading factor pada variable laten dengan indicator-indikatornya. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka > 0.7. atau sering digunakan batas 0,6 sebagai batasan minimal dari nilai loading factor.
2. Discriminant Validity. Nilai ini merupakan nilai cross loading factor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk meiliki diskriminan yang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain.

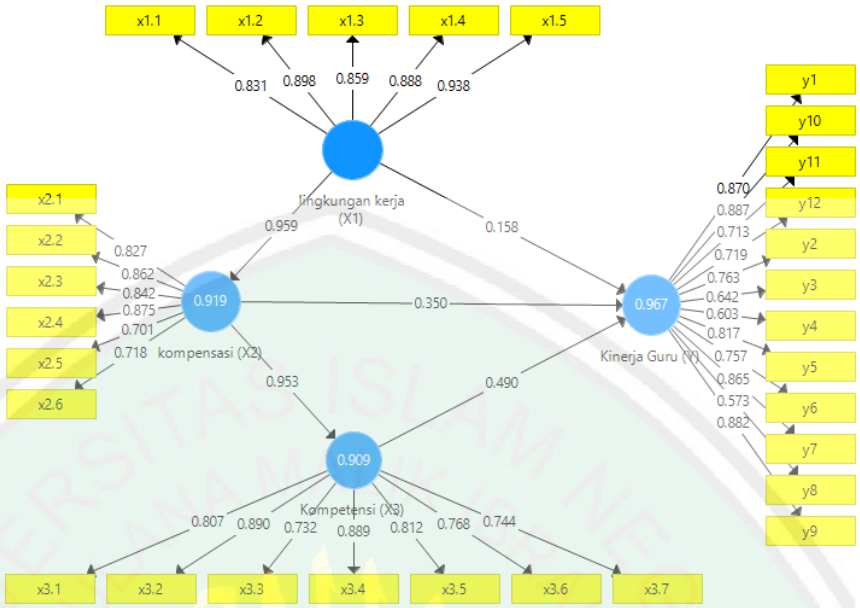
3. Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE yang diharapkan melibihi dari angka > 0.5.
4. Composite Reliability. Data yang memiliki composite reliability > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi.
5. Cronbach Alpha. Uji reliabilitas diperkuat dengan Cronbach Alpha. Nilai diharapkan melebihi dari angka > 0.6 untuk semua konstruk.

E. Uji Convergent Validity

Validitas konvergen (Convergent Validity) bertujuan utnuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indicator dengan konstruk atau variable latennya. Validitas konvergen dari model pengukuran dengan refleksi indicator dinilai berdasarkan korelasi antara skor item atau component score dengan skor variable laten atau construct score yang diestimasi dengan program PLS.

Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS, selanjutnya dilihat nilai loading factor indikator-indikator pada setiap variable.

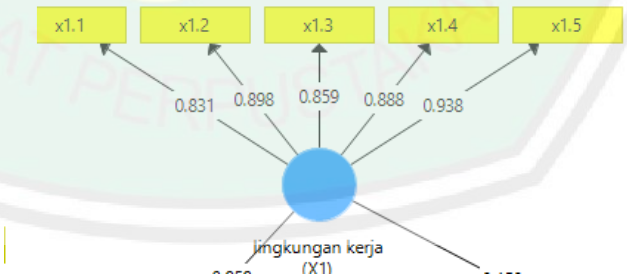
CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG



Gambar 4.2
Model PLS Pertama

1. Variable X1 (Lingkungan Kerja)

Pada Gambar 4.2semua indicator tidak ada yang mempunyai nilai loading factor di bawah 0,7 sehingga semua indicator tetap digunakan.



Gambar 4.3 Output X_1 (Lingkungan Kerja)

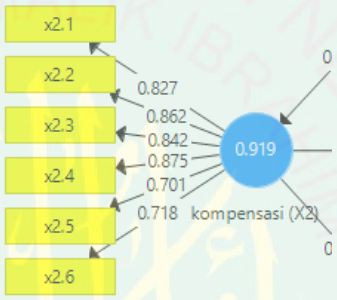
Dari hasil pengolahan data dengan Smart PLS yang terlihat pada gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh indicator pada variable lingkungan kerja dalam penelitian ini memiliki nilai loading yang lebih

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa indicator variable yang memilki nilai loading lebih besar dari 0,70 memilki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi convergent validity.

2. Variabel X2 (Kompensasi)

Pada Gambar 4.3 indikator $X_{2.5}$ mempunyai nilai loading faktor di bawah 0,70 sehingga indicator tersebut lebih baik dihapus dari model.



Gambar 4.4 Output X2 (Kompensasi)

Pada Gambar 4.3 indikator X2 mempunyai nilai loding factor di bawah 0,70 sehingga indicator tersbut lebih baik dihapus dari model.

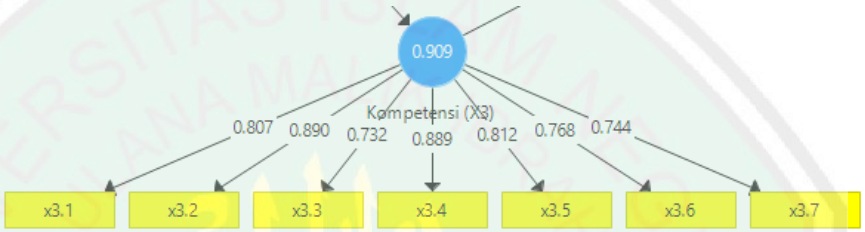
Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang terlihat pada gambar 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas indicator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading yang lebih besar dari 0,70 kecuali indicator $X_{2.5}$ yang memilki nilai loading kurang dari 0,70 yaitu 0,545. Hal ini menunjukkan bahwa indicator variabel yang memilki nilai loading lebih besar dari 0,70 memilki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi convergent validity. Sedangkan indicator variabel yang memilki nilai loading lebih kecil dari 0,70 memilki tingkat

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

validitas yang rendah sehingga indicator variabel tersebut perlu dieliminasi atau dihapus dari model.

3. Variabel X3 (Kompetensi)

Pada Gambar 4.3 semua indicator mempunyai nilai loding faktor di bawah 0,70 sehingga semua indicator tetap dipergunakan.

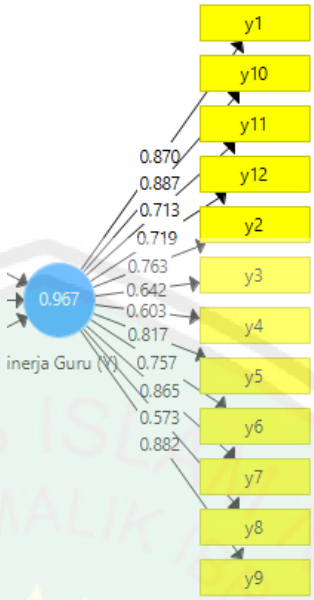


Gambar 4.5 Output X3 (kompetensi)

Dari hasil pengolahan data dengan Smart PLS yang terlihat pada gambar 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh indicator pada variable lingkungan kerja dalam penelitian ini memiliki nilai loading yang lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa indicator variable yang memilki nilai loading lebih besar dari 0,70 memilki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi convergent validity.

4. Variabel Y (Kinerja Guru)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG



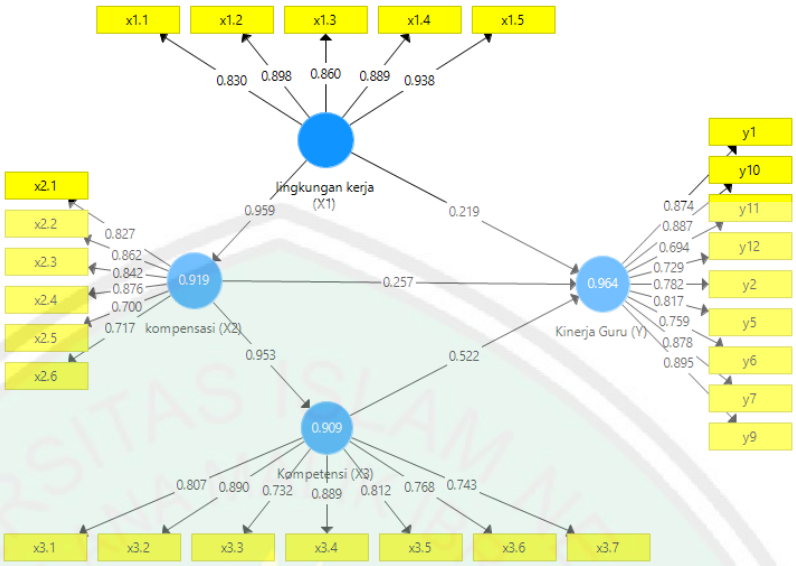
Gambar 4.6 Output Y (Kinerja Guru)

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang terlihat pada gambar 4.5 di atas, menunjukan bahwa seluruh indicator variabel efikasi diri memilki nilai loading yang lebih besar dari 0,70. Hanya indicator pada $Y_{3,}Y_4$ dan Y_8 yang memilliki nilai dibawah loading factor. Untuk indicator variabel yang memilki nilai loading lebih besar dari 0,70 berarti memilki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memnuhi convergent validity dan nilai yang lebih rendah dieliminasi dari model.

F. Uji Convergent Validity setelah modifikasi

Berikut gambar hasil kalkulasi model Smart PLS setelah indicator yang tidak memenuhi syarat nilai loading factor dihapas, dalam gambar tersbut dapat dilihat nilai loading factor indikator-indikator pada setiap variabelnya tidak ada yang di bawah 0,7 dengan demikian analisis dilanjutkan pada uji Discriminant Validity.

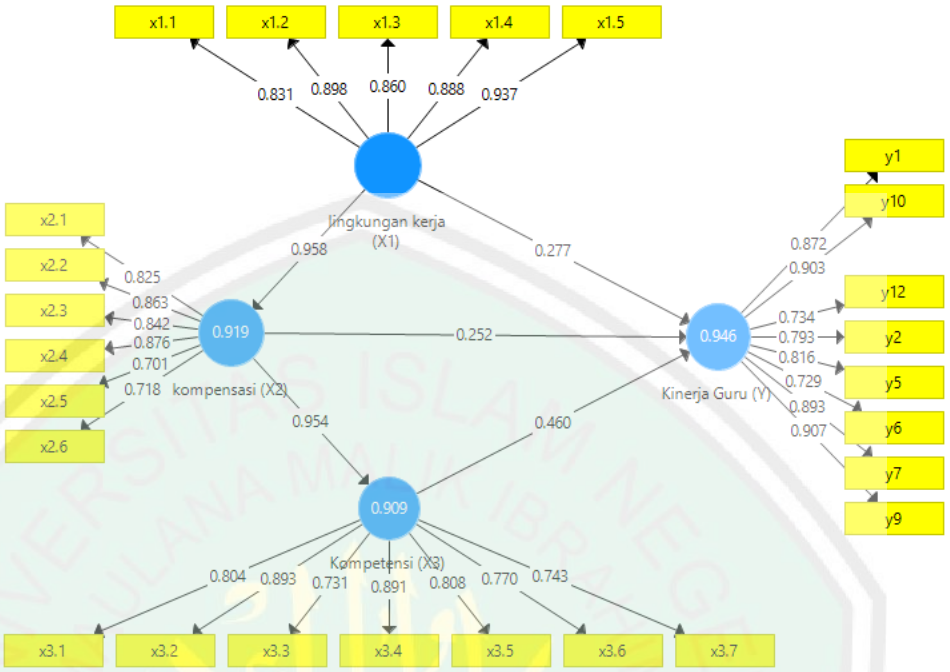
CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG



Gambar 4.7 ModelPLS Kedua

Dari hasil pengolahan data dengan Smart PLS yang terlihat pada gambar 4.6 di atas, menunjukan bahwa ada indicator pada Y_{11} yang masih berada di bawah nilai cros loading sehingga perlu dimodifikasi lagi agar model tersebut benar-benar valid di atas nilai 0,70.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG



Gambar 4.8 Model SmartPLS Ketiga

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang terlihat pada gambar 4.6 di atas, menunjukan bahwa seluruh indicator semua variabel memilki memilki nilai loading yang lebih besar dari 0,07 hal ini berarti bahwa memilki tingakat validitas yang tinggi, sehingga memnuhi *Convergent Validity*. Dengan demikian analisis dilanjutkan pada uji *Discriminant Validity*.

G. Uji Average Variance Extracted

Untuk mengevaluasi validitas diskriminan dapat dilihat dengan metode average variance extracted (AVE) untuk setiap konstruk atau variabel laten. Model memiliki validitas diskriminan yang lebih baik apabila akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar dari korelasi antara dua konstruk di dalam model

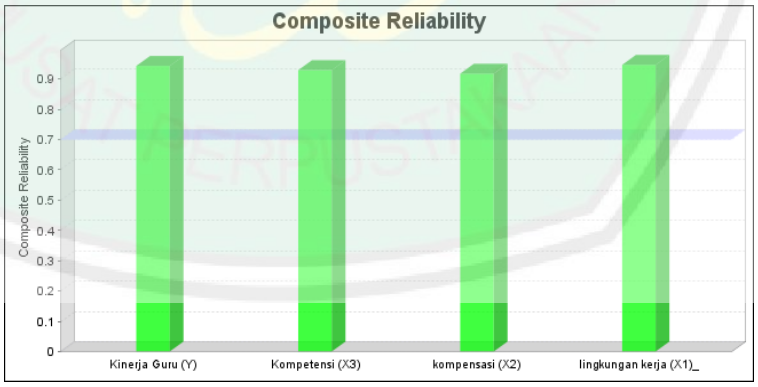
CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Table 4.6
Nilai Average Variance Extracted (AVE) Sebelum Modifikasi

	AVE
Kinerja Guru (Y)	0.585
Kompetensi (X_3)	0.653
Kompensasi	0.651
Lingkungan Kerja	0.781

Dari Tabel 4.7 diketahui bahwa nilai AVE masing-masing konstruk tidak ada yang berada di bawah 0,5. Oleh karena itu masih ada permasalahan *convergent validity* pada model yang diuji sehingga konstruk dalam model penelitian ini perlu dilakukan modifikasi.

Convergent validity juga dapat dilihat dari nilai *Average VarianceExtracted* (AVE). pada penelitian ini nilai AVE masing-masing konstruk berada di bawah 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan *convergent validity*pada model yang diuji.



Gambar 4.9
Average Variance Extracted (AVE) Sebelum Modifikasi

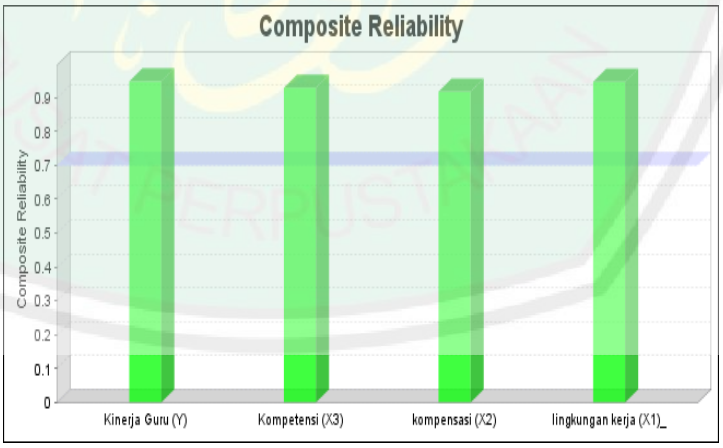
Table 4.9
Nilai Average Variance Extrated (AVE) setelah Modifikasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	AVE
Kinerja Guru (Y)	0.695
Kompetensi (X_3)	0.653
Kompensasi (X_2)	0.651
Lingkungan Kerja (Y)	0.781

Dari table 4.9 diketahui bahwa nilai AVE masing-masing konstruk berada di bawah 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan konvergen validity pada model yang diuji sehingga konstruk dalam model penelitian ini dapat dikatakan memilki validitas diskriminan yang baik.

Convergent validity juga dapat dilihat dari nilai Average Variance Extrated (AVE). pada penelitian ini nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan convergent validity pada model yang diuji.



Gambar 4.10
***Average Variance Extracted* Setelah Modifikasi (AVE)**

H. Uji Discriminant Validity

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing konstruk atau variabel laten berada dengan variabel lainnya. Table di bawah ini menunjukkan hasil validitas diskriminan dari model penelitian dengan melihat nilai cross loading-nya.

1. Analisa Discriminant Validity indicator variabel X1 (Lingkungan Kerja)

Tabel 4.8
Nilai *Discriminant Validity* X1 (Lingkungan Kerja)

	Kinerja guru (Y)	Kompetensi (X2)	Kompensasi (X3)	Lingkungan kerja (X1)
X1.1	0.782	0.761	0.802	0.831
X1.2	0.904	0.895	0.906	0.898
X1.3	0.780	0.775	0.808	0.859
X1.4	0.876	0.851	0.835	0.889
X1.5	0.868	0.866	0.878	0.938

Dari hasil estimasi croos loading pada Tabel 4.11, menunjukan bahwa nilai loading dari masing-masing item indicator terhadap konstruknya (X_1) lebih besar dari pada nilai loading nya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memilki discriminant validity yang baik, dimana indicator pada blok indicator pada blok indicator konstruk tersebut lebih baik dari pada indicator di blok lainnya.

2. Analisa Discriminant Validity indicator variabel X2 (kompensasi)

Table 4.9
Nilai *Discriminant Validity* X2 (kompensasi)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Kinerja guru	Kompetensi	Kompensasi	Lingkungan kerja
X2.1	0.853	0.848	0.827	0.825
X2.2	0.823	0.785	0.862	0.811
X2.3	0.812	0.827	0.842	0.859
X2.4	0.847	0.820	0.875	0.850
X2.5	0.660	0.675	0.701	0.625
X2.6	0.670	0.631	0.718	0.631

Dari hasil estimasi cross loading pada Tabel 4.12, menunjukan bahwa nilai loading dari masing-masing item indicator terhadap konstruknya (X_2) lebih besar dari pada nilai cross loading nya kecuali pada indicator $X_{2.5}$ yang dibawah nilai *cross loadingnya*. Dengan demikian dapat disimpulkaan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memilki discriminant validity yang baik kecuali di $X_{2.5}$ dimana indicator pada blok indicator konstruk tersebut lebih baik dari pada indicator di blok lainnya.

3. Analisa *Discriminant Validity* indicator variabel X3 (kompetensi)

Table 4.10
Nilai *Discriminan Validity* X3 (kompetensi)

	Kinerja guru	Kompetensi	Kompensasi	Lingkungan kerja
X3.1	0.770	0.807	0.726	0.731
X3.2	0.897	0.890	0.865	0.880
X3.3	0.655	0.733	0.636	0.659
X3.4	0.918	0.889	0.883	0.880

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

X3.5	8.769	0.812	0.762	0.722
X3.6	0.768	0.767	0.792	0.718
X3.7	0.683	0.744	0.692	0.701

Dari hasil estimasi cross loading pada Tabel 4.13 menunjukan bahwa nilai loading dari masing-masing item indicator terhadap konstruknya (X_3) lebih besar dari pada nilai loading nya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memilki discriminant validity yang baik, dimana indicator pada blok indicator pada blok indicator konstruk tersebut lebih baik dari pada indicator di blok lainnya.

4. Analisa *Discriminant Validity* indicator variabel Y (kinerja guru)

Table 4.11
Nilai *Discriminant Validity* Y (kinerja guru)

	Kinerja guru	kompetensi	Kompensasi	Lingkungan kerja
Y1	0.870	0.852	0.826	0.866
Y2	0.763	0.727	0.784	0.764
Y3	0.642	0.596	0.602	0.602
Y4	0.603	0.542	0.605	0.546
Y5	0.817	0.753	0.780	0.802
Y6	0.757	0.776	0.703	0.696
Y7	0.865	0.863	0.836	0.845
Y8	0.573	0.583	0.554	0.527
Y9	0.882	0.849	0.845	0.842

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Y10	0.887	0.847	0.856	0.847
Y11	0.713	0.734	0.694	0.663
Y12	0.719	0.715	0.730	0.659

Dari hasil estimasi cross loading pada Tabel 4.14 menunjukan bahwa nilai loading dari masing-masing item indicator terhadap konstruknya (Y) lebih besar dari pada nilai cross loading nya kecuali pada indicator Y_4 dan Y_8 yang dibawah nilai *cross loadingnya*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memilki discriminant validity yang baik kecuali di Y_4 dan Y_8, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik dari pada indikator di blok lainnya. Dari hasil analisis cross loading tersebut indicator Y_4 dan Y_8 dihapus dari model.

I. Uji *Discriminant Validity* Setelah Modifikasi

Setelah dilakukan dropping indicator yang tidak lolos uji *Discriminant Validity* tahap pertama maka dilakukan uji Discriminant Validity tahap kedua, berikut luaran hasil uji *Diskriminant Validity* tahap kedua:

1. Analisa *Diskriminant Validity* indicator variabel X1,X2,X3, dan Y

Table 4.12
Nilai *Diskriminant Validity* X1,X2,X3, dan Y

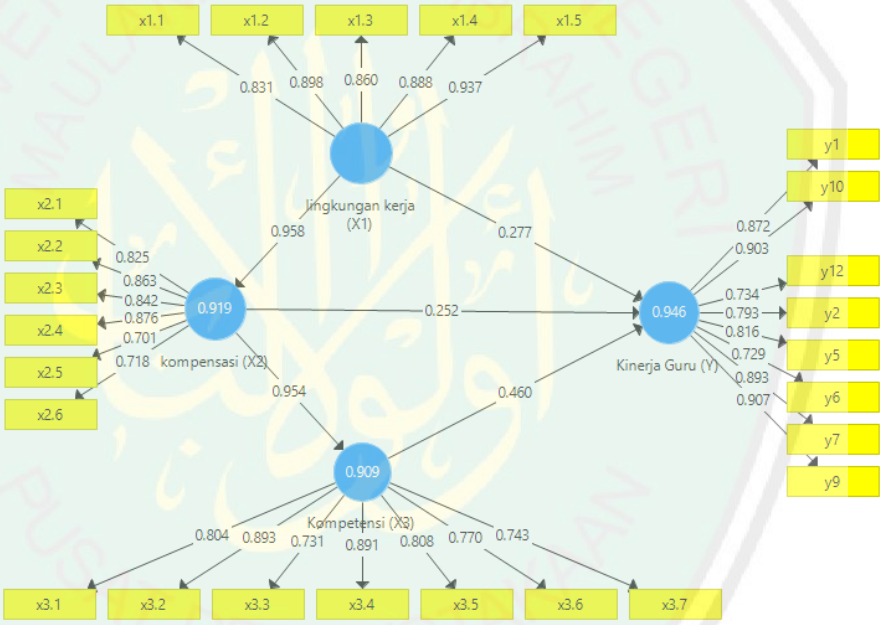
	Kinerja guru	Kompensasi	Kompetensi	Lingkungan kerja
X1.1	0.770	0.763	0.801	0.831
X1.2	0.899	0.895	0.906	0.898

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

X1.3	0.787	0.776	0.809	0.860
X1.4	0.872	0.851	0.835	0.889
X1.5	0.866	0.66	0.878	0.938
X2.1	0.804	0.846	0.825	0.825
X2.2	0.828	0.786	0.863	0.810
X2.3	0.806	0.828	0.842	0.859
X2.4	0.864	0.820	0.876	0.850
X2.5	0.644	0.676	0.701	0.625
X2.6	0.651	0.633	0.718	0.631
X3.1	0.743	0.804	0.725	0.731
X3.2	0.919	0.893	0.865	0.880
X3.3	0.641	0.723	0.635	0.659
X3.4	0.933	0.891	0.883	0.879
X3.5	0.699	0.808	0.761	0.722
X3.6	0.773	0.768	0.793	0.718
X3.7	0.666	0.744	0.692	0.701
Y1	0.872	0.852	0.825	0.866
Y2	0.793	0.728	0.785	0.764
Y5	0.816	0.753	0.780	0.802
Y6	0.729	0.773	0.702	0.696
Y7	0.893	0.866	0.836	0.845
Y9	0.907	0.852	0.845	0.842
Y10	0.903	0.850	0.856	0.847
Y12	0.734	0.716	0.731	0.659

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dari hasil estimasi *cross loading* pada table 4.15, menunjukan bahwa nilai loading dari masing-masing item indicator terhadap konstruknya (X1,X2,X3,dan Y) lebih besar dari pada niali cross loading. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memilki *discriminant validity* yang baik, dimana indicator pada blok indicator konstruk tersebut lebih baik dari pada indicator di lainya.



Gambar 4.16
Model Setelah Modifikasi

Pada gambar 4.16 dapat dilihat bahwa. Bahwa nilai loading dari maisng-masing item indicator terhadap konstruknya (X_1,X_2,X_3, dan Y) lebih besar dari pada nilai *cross loading* nya.

J. Uji *Composite Reliability*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Outer model selain diukur dengan menilai *validitas konvergen* dan validitas diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat *reliabilitas* konstruk atau variabel laten yang diukur dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indicator yang mengukur konstruk.

Hasil output SmartPLS untuk nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* dapat dilihat pada table berikut ini:

Table 4.13 Nilai *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Kinerja Guru (Y)	0.948
Lingkungan Kerja (X_1)	0.947
Kompetensi (X_2)	0.929
Kompensasi (X_3)	0.918

Table 4.15, model menunjukan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai, 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memilki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

K. Uji Cronbach Alpha

Outer model sealain diukur dengan menilai *validitas konvergen* dan validitas diskriminan juga dapat dilkaukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indicator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan *reliable* jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Table 4.14 Nilai *Croach Alpha*

	Cronbachs Alpha
Kinerja Guru	0.963
Lingkungan Kerja (X_1)	0.943
Kompetensi (X_2)	0.929
Kompensasi (X_3)	0.890

Table 4.16, model menunjukan nilai cronbach alpha untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,07. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyratkan.

L. Analisa Inner Model

Evaluasi *inner model* dapat dilakukan dengan tiga analisis, yaitu dengan melihat dari R^2, Q^2, dan F^2.

1. Analisa R^2

Nilai R^2 menunjukan tingkat determinasi variabel *eksogen* terhadap *endogennya*. Nilai R^2 semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik.

Table 4.15
Niali *R Squre*

	R Squre
Kinerja Guru (Y)	0.944
Kompetensi (X_3)	0.917

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kompensasi (X_2)	0.918

Hasil perhitungan R^2 untuk setiap variabel laten endogen pada Tabel 4.17 menunjukan bahwa nilai R^2berada pada rentang nilai 0.917hingga 0.944. berdasarkan hal tersebut maka hasil perhitungan R^2 menunjukan bahwa R^2 termasuk kuat (0.944), (0.917 dan 0.818).

2. Analisis Q^2

Nilai Q^2 pengujian model *structural* dilakukan dengan melihat nilai Q^2(predictive relevance). Untuk menghitung Q^2 dapat digunakan rumus:

$Q^2 = 1 – (1\text{-}R1^2) (1\text{-}R1^{2)} (1\text{-}R3^2)$

$Q^2 = 1 – (1- 0{,}946) (1- 0{,}919) (1 – 0{,}918)$

$Q^2 = 1- (0{,}000358668)$

$Q^2 = 0{,}999641332$

Hasil perhitungan Q^2 menunjukkan bahwa nilai $Q^2$0,999641332. Menurut Ghozali (2014), nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q^2 lebih besar dari 0 (nol) menunjukan bahwa model dikatakan sudah cukup baik, sedangkan nilai Q^2 yang lebih besar dari 0 (nol) sehingga prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah relevan.

Table 4.16
Total *Construct Crossvalidated Redudancy*

	SSO	SSE	Q^2 (=1-SSE/SSO)
Kinerja Guru	720.000	282.167	0.608
Kompetensi	630.000	281.559	0.553

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kompensasi	540.000	241.062	0.554
Lingkungan Kerja	450.000	450.000	

Tabel Total 4.17
Total *Construct Crossvalidated Communality*

	SSO	SSE	Q^2 (=1-SSE/SSO)
Kinerja Guru	720.000	305.015	0.576
Kompetensi	630.000	303.456	0.518
Kompensasi	540.000	273.208	0.494
Lingkungan Kerja	450.000	167.225	0.628

Semua nilai Q^2 memiliki besaran di atas nol, sehingga menunjukan relevnsi prediktif model atas variabel laten endogen.

Table 4.18
Total *Indicator Crossvalidated Redundancy*

	SSO	SSE	Q^2 (=1-SSE/SSO)
X1.1	90.000	90.000	
X1.2	90.000	90.000	
X1.3	90.000	90.000	
X1.4	90.000	90.000	
X1.5	90.000	90.000	
X2.1	90.000	33.751	0.625
X2.2	90.000	34.411	0.618
X2.3	90.000	29.660	0.670
X2.4	90.000	29.422	0.673
X2.5	90.000	57.951	0.356

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

X2.6	90.000	55.867	0.379
X3.1	90.000	44.432	0.506
X3.2	90.000	25.865	0.713
X3.3	90.000	54.095	0.399
X3.4	90.000	24.461	0.728
X3.5	90.000	42.066	0.533
X3.6	90.000	41.367	0.540
X3.7	90.000	49.272	0.453
Y1	90.000	28.052	0.688
Y12	90.000	48.173	0.465
Y2	90.000	40.602	0.549
Y5	90.000	38.055	0.577
Y6	90.000	45.343	0.496
Y7	90.000	27.442	0.695
Y9	90.000	27.472	0.695
Y10	90.000	27.028	0.700

Table 4.19

Total *Indicator Crosvalidated Communality*

	SSO	SSE	Q^2 (=1-SSE/SSO)
X1.1	90.000	41.936	0.534
X1.2	90.000	31.816	0.646
X1.3	90.000	37.373	0.585
X1.4	90.000	32.737	0.636
X1.5	90.000	23.363	0.740

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

X2.1	90.000	43.707	0.514
X2.2	90.000	36.750	0.592
X2.3	90.000	40.908	0.545
X2.4	90.000	35.176	0.609
X2.5	90.000	60.039	0.333
X2.6	90.000	56.628	0.371
X3.1	90.000	43.801	0.513
X3.2	90.000	30.822	0.658
X3.3	90.000	52.750	0.414
X3.4	90.000	30.859	0.657
X3.5	90.000	42.989	0.522
X3.6	90.000	49.703	0.448
X3.7	90.000	52.532	0.416
Y1	90.000	34.992	0.611
Y10	90.000	62.038	0.711
Y12	90.000	51.848	0.424
Y2	90.000	42.778	0.525
Y5	90.000	40.034	0.555
Y6	90.000	52.804	0.413
Y7	90.000	27.779	0.691
Y9	90.000	28.740	0.681

3. Analisis F^2

Model structural dievalusai dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive revance dan uju t serta signifikan dari koefisien parameter jalur structural . dalam

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square dapat digunkan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

Table 4.20 Hasil F^2 untuk *effect size*

	Kinerja Guru	Kompetensi	kompensasi	Lingkungan Kerja
Kinerja Guru				
Kompetensi	0.317			
Kompensasi	0.070	0.384		
Lingkungan Kerja	0.103	0.120	11.302	

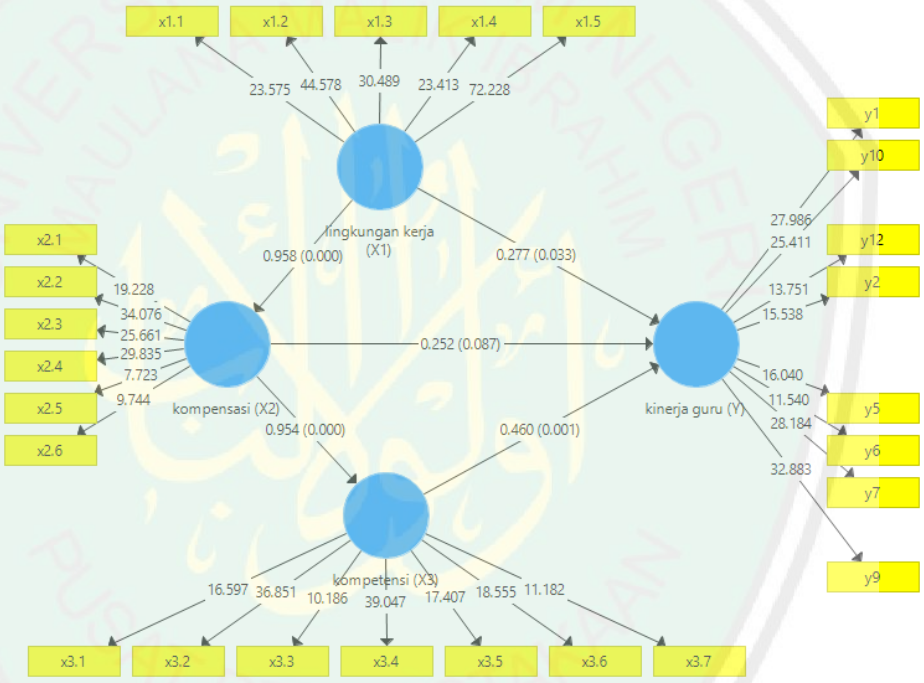
Berdasarkan kriteria tersebut maka dapat dinyatakan sebagai berikut:

a. Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja guru memiliki F^2 (0.103) menengah.
b. Hubungan kompensasi terhadap kinerja guru memilki F^2 (0.070) lemah.
c. Hubungan kompetensi terhadap kinerja guru memiliki F^2 (0.317) lemah.
d. Hubungan lingkungan kerja terhadap kompetensi memiliki F^2 (0.120) menengah.
e. Hubungan kompensasi terhadap kompetensi memilki F^2 (0.384) lemah.
f. Hubungan lingkungan kerja terhadap kompensasii memilki F^2 (11.302) menengah.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

M. Hasil *Bootstrapping*

Dalam Smart PLS, pengujujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode bootstrapping terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan unutk meminimalkan masalah ketidak normalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode bootstrapping dari analisis Smart PLS sebagai berikut.



Gambar 4.12 Bootstrapping

Sementara itu untuk hasil perhitungannya dapat dilihat berdasarkan hubungan langsung, tidak langsung dan total.

Table 4.21
Hubungan Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kompensasi =>Kinerja Guru	0.252	0.251	0.147	1.716	0.087
Kompensasi =>kompetensi	0.954	0.955	0.012	76.595	0.000
Kompetensi =>kinerja guru	0.460	0.484	0.142	3.248	0.001
Lingkungan Kerja => Kinerja Guru	0.277	0.254	0.129	2.142	0.033
Lingkungan Kerja =>kompensasi	0.958	0.959	0.008	121.773	0.000

Pada table 4.23 menunjukan hasil perhitungan SmartPLS ynag menyatakan hubungan langsung antar variabel. Dikatakan ada hubungan langsung jika nilai p-value < 0,05 dan di katakana tidak ada hubungan jika nilai p-value > 0,05.

Berdasarkan table 4.23 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi tidak berhubungan signifikan terhadap variabel kinerja guru dengan nilai *p-values* 0.087 < 0,05.
2. Variabel kompensasi berhubungan signifikan terhadap variabel kompetensi dengan nilai *p-values* 0,000< 0,05.
3. Variabel kompetensi tidak berhubungan signifikan terhadap variabel kinerja guru berhubungan signifikan dengan nilai p-values 0,011 < 0,05.
4. Variabel lingkungan kerja berhubungan signifikan terhadap variabel kinerja guru dengan nilai p-values 0,033 < 0,05.
5. Variabel lingkungan kerja berhubungan signifikan terhadap variabel kompensasi dengan nilai p-values 0,000 < 0,05.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Table 4.22
Hubungan tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
kompensasi =>komptensi					
Kompensasi => Kinerja Guru	0.438	0.463	0.138	3.180	0.002
kompetensi =>kinerja guru					
Lingkungan Kerja => Kinerja Guru	0.662	0.685	0.122	5.412	0.000
Lingkungan Kerja =>kompensasi					
Lingkungan Kerja => Kompetensi	0.914	0.916	0.014	66.262	0.000

Pada table 4.24 menunjukan hasil perhitungan SmartPLS yang menyatakan hubungan tidak langsung antar variabel. Dikatkan ada hubungan tidak langsung jika nilai p-value < 0,05 dan di katakana tidak ada hubungan tidak langsung jika nilai p-value > 0,05.

Berdasarkan table 4.24 maka dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi secara tidak langsung signifikan terhadap variabel kinerja guru dengan nilai *p-value* 0,002 < 0,05.
2. Variabel lingkungan kerja secara tidak langsung signifikan terhadap variabel kinerja guru dengan nilai p-value 0,000 < 0,05.
3. Variabel lingkungan kerja secara tidak langsung signifikan terhadap variabel kompetensi dengan nilai p-value 0,000 < 0,05.

Table 4.23
hubungan spesifik tidak langsung

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan kerja => kompensasi => kompetensi => kinerja guru	0.420	0.444	0.132	3.179	0.002
Lingkungan kerja => kompensasi => kinerja guru	0.242	0.241	0.142	1.708	0.088
Lingkungan kerja => kompensasi =>kompetensi	0.914	0.916	0.014	66.262	0.000

Berdasarkan table 4.23 maka dapat dinyatakan sebagai berikut:

a. Variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi secara spesifik tidak langsung signifikan terhadap variabel kinerja guru dengan nilai p-value 0,000 < 0,05
b. Variabel lingkungan kerja dan kompetensi secara spesifik tidak langsung tidak signifikan terhadap variabel kinerja guru dengan nilai p-value 0.088 < 0,05
c. Variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi secara spesifik tidak langsung signifikan terhadap variabel kinerja guru dengan nilai p-value 0.000 < 0.05

Table 4.24
Hubungan Total

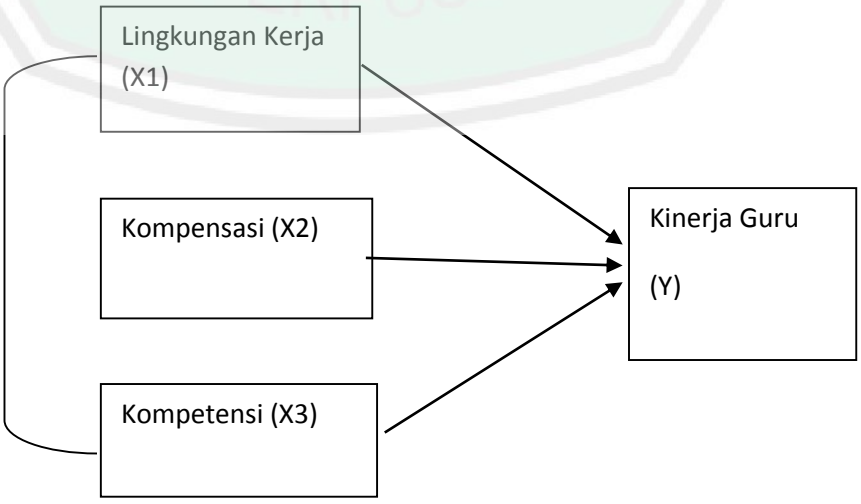
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi => kinerja guru	0.691	0.714	0.126	5.483	0.000

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kompensasi =>kompetensi	0.954	0.955	0.012	76.595	0.000
Kompetensi =>kinerja guru	0.460	0.484	0.142	3.248	0.001
Lingkungan kerja => kinerja guru	0.939	0.939	0.013	73.483	0.000
Lingkungan kerja => kompensasi	0.958	0.959	0.008	121.773	0.000

Berdasarkan table 4.24 maka dapat dinyatakan sebagi berikut:

a. Variabel kompensasi secara total signifikan terhadap variabel kinerja guru dengan nilai p-value 0,000 < 0,05.
b. Variabel kompensasi secara total signifikan terhadap variabel kompetensi dengan nilai p-value 0,000 < 0,05
c. Variabel kompetensi secara total signifikan terhadap variabel kinerja guru dengan nilai p-value 0,001 < 0,05
d. Variabel lingkungan kerja secara total signifikan terhadap variabel kinerja guru dengan nilai p-value 0,000 < 0,05
e. Variabel lingkungan kerja secara total signifikan terhadap variabel kompensasii dengan nilai p-value 0,000 < 0,05



CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Gambar 4.13 variabel independan (X) dan dependen (Y)

1. Variabel Lingkungan kerja (X1) berubungan positif signifikan terhadap kinerja guru (Y)
2. Variabel kompensasi (X2) berhubungan yang positif tidak signifikan terhadap kinerja guru (Y)
3. Variabel Kompetensi (X3) berhubungan positif signifikan terhadap kinerja guru (Y)
4. Variabel lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi berhubungan positif signifikan terhadap kinerja guru

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB V

PEM BAHASAN

A. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru MTs Di Kota Malang

Berikut ini kajian teoritik berdasarkan paparan data dan hasil penelitian pada bagian ini peneliti berusaha untuk menjelaskan hasil paparan data dan hasil penelitian dengan teori-teori yang telah dijadikan landasan berfikir semua data yang diperoleh selama proses penelitian berlangsung.

Dari hasil analisis data hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja guru MTs Negeri di Kota Malang dengan signifikasi t statistic 2.142 > 1,986 t table dan nilai *p-value* 0,033 < 0,05. Hasil tersebut menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja berhubungan positif signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, disimpulkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru adalah positif dan signifikan. Jadi lingkungan kerja memilki arah yang positif dan nyata dalam meningkatkan kinerja guru MTs Negeri di Kota Malang.

Dengan adanya hubungan yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru maka hal ini menunjukan bahwa untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru, maka factor lingkungan perlu diperhatikan keberadaannya. Lingkungan kerja perlu dijaga bersama guna memberikan rasa nyaman bagi guru dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik, kondusif,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

nyaman, aman, damai, dan tentram dapat meningkatkan gairah dan semangat untuk bekerja.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Anoraga,[92] bahwa salah satu factor yang sangat diinginkan oleh para pekerja untuk miningkatkan produktivitas kerja mereka adalah lingkungan kerja yang baik. Lingkungan atau suasana kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan atau pada hasil pekerjaanya.

Senada dengan hal tersebut di atas, Saydam mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Jadi dapat disimpulakan bahwa lingkungan kerja yang baik, kondusif, nyaman, aman, bersih, dan tentram tentu akan menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja guru. untuk itu, sekolah perlu memperhatikan dan bertindak bijak agar lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif bagi kemajuan sekolah.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana guru melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan guru untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat

[92] Uno, Hamzah B.. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*: Analisis di Bidang Pendidikannya. (Jakarta: PT Bumi Aksara 2007). Hlm 11

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mempengaruhi kinerja guru. jika guru menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka guru tersebut akan betah ditempat kerjanya, dengan memanfaatkan waktu secara efektif. Lingkungan kerja juga mencakup hubungan kerja dengan bawahan dan atasannya. Lingkungan kerja juga merupakan kehidupan social, psikologi, dan fisik dalam lembaga yang berhubungan terhadap pekerja yang sedang dalam melakasanakan pekerjaanya. Karenanya manusia tidak pernah lepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dengan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibat jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan para guru dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya baik itu lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. Dalam teorinya Sedarmayanti mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagi perseorangan maupun sebagai kelompok.[93] Lingkungan fisik menurut

[93] Serdamayanti, *Sumber Daya Manusia dan Prokdutivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001) Hal.1

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Moekijat dalam Safri kamaria mengatakan aktivitas pekerjaan guru dapat berjalan baik apabila pada tempat kerjanya terdapat penerangan yang baik.[94]

Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan adanya penerangan yang baik dapat menimbulkan semangat kerja para guru dalam menjalankan tugasnya. Contohnya di MTs Negeri di Kota Malang saat penelitian saya berlangsung, saya melihat fasilitas yang diberikan kepala madrasah untuk para guru sudah baik, dengan fasilitas para guru yang sudah di sediakan dari sekolah. Lain halnya dengan lingkungan non fisik, dimana para guru berhubungan baik dengan teman sejawatnya, dan berhubungan baik dengan atasnnya yaitu kepala madrasah. Sebagai salah satu sumber saya ketika meneliti di MTs Negeri di Kota Malang.

Hasil temuan menunjukan bahwa lingkungan kerja ternyata memberi hubungan signifikan tersesuai dengan teori-teori yang terhadap kinerja guru MTs Negeri di Kota Malang. Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan teori-teori yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya. Artinya secara teoritis lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja guru. fakta yang terjadi dilapangan manunjukan, lingkungan kerja fisik dan lingkungan krja non fisik memberi hubungan secara positif terhadap kinerja guru yaitu menyusun program pemblajaran, melaksanakan program pemblajaran, melaksanakan evaluasi belajar, melakukan program perbaikan dan pengayaan, menyusun dan

[94] Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (jakarta: Rineka jaya, 2002).Hlm.15

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

melaksanakan program bimbingan konseling, dan yang terakhir membina siswa dalam kegiatan ekstrakulikuler.

B. Kompensasi Berhubungan terhadap Kinerja Guru MTs di Kota Malang

Hasil analisis data sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, menunjukan adanya hubungan kompensasi terhadap kinerja guru MTs Negeri di Kota Malang dengan signifikasi t statistic sebesar 1,716 < 1,986 t table dan nilai *p-value* 0,087 > 0,05. Hasil tersebut menunjukan bahwa variabel kompensasi berhubungan positif tidak signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik kompensasi maka akan baik pula kinerja guru tersebut akan tetapi itu tidak meyakinkan.

Adanya hubungan yang positif tidak signifikan antara kompensasi dengan kinerja guru MTs Negeri di Kota Malang, menunjukan bahwa jika kompensasi kerja ditingkatkan, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi diterima dan dirasakan oleh para guru memberi hubungan yang positif tidak signifikan dengan kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, bahwa kompensasi di MTs Negeri di Kota Malang menunjukan bahwa kompensasi berhubungan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut berarti peningkatakn besaran kompensasi yang diberikan kepada guru maka akan berdampak secara langsung meningkatkan kinerja guru, responden merasa kompensasi adalah segala sesuatu yang mereka terima sebagai kontribusi balas jasa atas kerja mereka dan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja mereka.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Mondy yang menyatakan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.[95] Warther dan Davis dalam Hasibuan menyatakan bahwa.[96] *"Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employe compensation.* (kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada pekerja. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia)."

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu lembaga untuk mencapai tujuan, memperoleh, memelihara dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya jika tanpa kompensasi yang cukup pegawai sangat mungkin akan meninggalkan lembaga. Akibat ketidak puasan, kemungkinan bisa mengurangi tingkat kinerja pegawai.

Selain pernyataan di atas, menurut Fasli Djalal dan Dedi Supriyadi mengemukakan bahwa guru seharusnya mendapatkan penghargaan dan penghormatan dari semua pihak yang terkait dengan proses penyelenggaraan pendidikan yang setidaknya diwujudkan dalam bentuk pemberian jaminan yang layak dan adil guna mendorong semangat hidup dan motivasi kerja para guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.[97]

---

[95] Mondy, R Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Penerbit Erlangga.2008)

[96] Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2008)

[97] Fasli Djalal dan Dedi Supriyadi. *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah.* (Yogyakarta: adi cita karya nusa. 2001)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa kompensasi sangat penting bagi guru, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya, selain itu pemberian kompensasi juga berdampak terhadap kondisi psikologis bagi guru itu sendiri dalam melakasanakan tugasnya sebagai pendidik. Pentingnya kompensasi bagi guru mempunyai pengaruh terhadap cara kerja seorang guru, sehingga dapat menentukan hasil kerja guru yang dicapai. Sedangkan pentingnya kompensasi bagi lembaga pendidikan karena mencerminkan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kompensasi merupakan imbalan yang tidak hanya dipandang sebagai alat pemuas kebutuhan material saja, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Sebaliknya lembaga pendidikan kadang mempertimbangan kompensasi sebagai beban yang harus dipikul dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran. Dalam menerapkan dan mengembangkan suatu system imbalan tertentu, kepentingan sekolah dan guru perlu senantiasa diperhatikan dan saling berkaitan.

Kompensasi sebagai bagian dari motivasi merupakan imbalan yang diterima guru. Baik dalam bentuk monoter atau non moneter, langsung atau tidak langsung atau sejumlah karya yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu atau sewaktu-waktu. Sebgaimana motivasi kebanyakan orang dalam bekerja yaitu untuk mendapat imbaalan, maka kebijakan kompensasi yang ditetapkan harus mampu mencerminkan rasa keadilan dan kelayakan aga mampu mendapatkan karyawan yang profesional, dapat mempertaankan karyawan yang berprestasi dan menjaga harkat dan martabat manusia.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Hal ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Lomri Mustari, ditemukan bahwa kompensasi (finansial dan non finansial) berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja guru.[98]

Jadi dengan dimikian kompensasi yang akan diberikan kepada para pegawai harus sesuai dengan kinerja yang mereka hasilkan agar para guru bisa termotivasi dan bisa lebih semangat lagi dalam bekerja. Hal ini harus lebih ditingkatkan lagi agar kinerja guru MTs Negeri di Kota Malang tidak akan menurun melainkan bisa lebih meningkatkan lagi.

Untuk mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yaitu ditunjang dengan beberapa factor seperti keahlian dalam bekerja, keahlian seseorang dalam bekerja harus terus-menerus ditingkatkan lagi, peningkatan keahlian seorang guru dapat dilihat dari pengalaman-pengalamn mereka dalam bekerja. Dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan keahlian maka kompensasi yang diberikan kepada mereka juga sesuai dengan apa yang mereka laukukan. Dengan itu mereka akan termotivasi dalam bekerja dan mereka bisa mendapatkan prestasi kerja sesuai apa yang diharapakan.

C. Kompetensi Guru Berhubungan terhadap Kinerja Guru MTs Negeri di Kota Malang

Hasil analisis data sebagaiamana yang telah dijelaskan di atas, menunjukan adanya hubungan kompetensi terhadap kinerja guru MTs Negeri di Kota Malang dengan signifikasi t statistic 3,248 >1,986. Dari t table

[98] Jurnal Tarbawi *hubungan Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Guru* Volume 2. No. 02, juli-Desember 2016 ISNN 2442-8809

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sedangkan nilai *p-value* 0,001 < 0,05. Hasil tersebut menunjukan Ho ditolak dan Ha di terima yang berarti bahwa adanya hubungan positif kompetensi guru terhadap kineja guru. Artinya semakin baik kompetensi guru maka akan baik pula kinerja guru tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, bahwa kompetensi guru di MTs Negeri di Kota Malang menunjukan bahwa kompetensi guru dilembaga tersebut sangat penting bagi kinerja guru dalam proses belajar mengajar sehingga akan berdampak pada kinerja dalam organisasi. Secara total kompetensi guru telah memberikan hubungan terhadap peningkatan kinerja guru. Artinya, kinerja guru MTs Negeri di Kota Malang sangat berhubungan oleh tingkat kompetensi guru itu sendiri. kompetensi ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam mengajar, membimbing, dan juga memberikan teladan hidup kepada siswa. Dalam pendidikan profesi dan sertifikasi kemamapuan keterampilan mengajar harus diutamakan.

Hasil penelitian ini didukung teori oleh Saondi bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan (kompetensi) untuk melaksanakan pekerjaan. Standar kompetensi yang dimilki guru telah diatur dalam undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang standar Nasional Pendidikan bahwa secara tegas menyatakan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru, salah satunya adalah kompetensi pedagokik.[99] Menurut Priansa kompetensi pedagokik sangat penting karena karena menjadi penentu bagi keberhasilan

[99] Saondi, Ondi dan Aris Suherman. *Etika Profesi Keguruan* (Bandung: Refika Aditama. 2012). Hlm.23

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

proses belajar yang langsung menyentuh kemampuan pemblajaran meliputi pengelolaan peserta didik, perencanaan, perencangan peleksanaan, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik terhadap potensi yang dimilkinya, yaitu (1) menguasi karakteristik peserta didik, (2) menguasai teori belajar, (3) mengembangakan kurikulum, (4) menyelengga rakan pembelajaran, (5) memanfaatkan teknologi informasi, (6) mengembangkan potensi peserta didik, (7) berkomunikasi secara efektif, (8) melaksananakan penilaian, (9) memanfaatkan hasil penilaian untuk kepentingan pemblajaran, dan (10) melakukan reflektif.[100]

Kompetensi sangat penting dalam mengelola pembalajaran peserta didik, meliputi pemahaman peserta peserta didik, pelaksanaan pembalajaran yang mendidik, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilkinya sehingga guru dapat mengembangakan potensi peserta didik yang akhirnya berhubungan terhadap peningkatan kinerja pembalajaran guru itu sendiri.

Hal ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa kompetensi guru berhubungan terhadap peningkatan kinerja guru. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Tatan Zenal Mutakin.[101] terhadap sekolah Dasar di Wilayah DKI Jakarta, Banten, dan Jawa Barat bahwa jika kompetensi semakin tinggi, maka kinerja guru juga semakin tinggi dan memberikan dampak yang baik untuk sekolah.

[100] Priansa, *Kinerja dan Profesioname Guru*. (Bandung: Alifabeta. 2008),hlm.13

[101] Mutakin, *Pengaruh Kompetensi, dan Latar Belakang Terhadap Kinerja Gur*. Jurnal Formatif 3 (2): 145-156. SSN: 2088-351X

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori oleh Gunawan.[102] bahwa pencapaian target kompetensi mempunyai tujuan untuk membentuk sumber daya manusia yang professional sehingga dapat berkompetisi untuk memnuhi sumber daya manusia yang terampil, memliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dan mengahadapi tantangan persaingan. Dengan adanya kompetensi seorang guru akan meningkatkan kualitasnya yang akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pembelajaran guru itu sendiri.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tugas guru merupakan pekerjaan yang cukup berat dan mulia, karena selain memperoleh amanah dan limpahan tugas dari masyarakat dan orang tua murid, guru juga harus memilki kemampuan untuk mentransfer pengetahuan dan kebudayaan, keterampilan menjalani kehidupan (life skills), nilai-nilai (value) dan beliefs. Dari life skills, guru diharapkan dapat menciptakan suatu kondisi proses pemblajaran yang didasarkan pada leaning competency, sehingga outputnya jelas. Guru dituntut meningkatkan kinerjanya (performance), meningkatkan kemampuan, wawasam, serta kreativitasnya.

Mengingat pentingnya peran guru disekolah maka guru harus professional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, maka profesionalisme guru harus dibangun melalui penguasaan kompetensi-kompetensu yang secara nyata diperlakukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi yang secara nyata diperlakukan dalam

[102] Gunawan. *Profesioanl Guru*. (Bandung: PT Rosdakarya. 2002),hlm.32

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi tersebut diunakan sebagai pemacu guru dalam melaksanakan kinerjanya sebagai pendidik.

D. Hubungan Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kmpetensi terhadap Kinerja Guru MTs Negeri di Kota Malang

Hasil analisis data menggunakan program SmartPLS sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab IV, menunjukan adanya hubungan keterkaitan antara lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja guru, itu terlihat dari hasil bootsrapping program smartPLS adanya hubungan langsung, hubungan tidak langsung, hubungan spesifik tidak langsung dan hubungan secara total.

Berikut peneliti paparkan keterkaitan variabel dalam penelitian ini baik secara langsung, tidak langsung, spesifik tidak langsung dan secara total.

1. Hubungan langsung *(Path Coefficient)*

   Hubungan langsung dari variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja guru MTs Negeri di Kota Malang.

   Dari pernyataan di atas, terlihat bahwa analisis jalur variabel X1 lingkungan kerja terhadap Y kinerja guru tidak memilki hubungan yang signifikan dengan nilai 0,055 dan selebihnya variabel-variabel yang lain memilki hubungan yang signifikan.

2. Hubungan tidak langsung (*Total Indirect Effects*)

   Hubungan tidak langsung dari variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja guru MTs Negeri di Kota Malang terlihat bahwa hubungan tidak langsung secara keseluruhan ada satu jalur yang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

berhubungan tidak langsung tidak signifikan yaitu variabel X3 terhadap Y dengan nilai 3,248 > 1,986.

3. Hubungan spesifik tidak langsung (*Specific Indirect Effects*)

Hubungan spesifik tidak langsung dari variabel lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi terhadap kinerja guru MTs Negeri di Kota Malang.

a. Hubungan pertama

terlihat bahwa hubungan spesifik tidak langsung dari variabel X1, X2 melewti X3 kemudian terhadap Y signifikan dengan nilai 0,000 < 0,05.

b. Hubungan kedua

bahwa hubungan secara spesifik tidak langsung dari variabel X1 melewati X3 kemudian terhadap Y tidak signifikan dengan nilai 0,069 < 0,05.

c. Hubungan ketiga

bahwa hubungan secara spesifik tidak langsung dari variabel X1 melewati X2 kemudian terhadap Y tidak signifikan dengan nilai 0,081 < 0,05.

4. Hubungan total (*Total Effects*)

Dari pernyataan di atas, terlihat bahwa hubungan total variabel X1 lingkungan kerja, X2 kompensasi, kemudian X3 kompetensi terhadap Y kinerja guru memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai keseluruhan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

berada dibawah 0,05 sebagau taraf signifikasi, artinya secara total variabel-variabel tersebut memilki hubungan yang signifikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, hasil dari hubungan langsung, hubungan tidak langsung dan spesifik tidak langsung serta hubungan secara total maka dapat diambil point penting sebagai berikut:

1. Hubungan lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja guru

   Dari hasil analisis data yang dilihat dari hasil hubungan spesifik tidak langsung terbukti ada hubungan lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru MTs Negeri di Kota Malang dengan nilai 3,619 > 1,986 t table dan nilai p-value 0,000 < 0,05.

   Berdasarkan hasil penelitian di atas, membuktikan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi secara bersamaan memberikan hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. hal ini sejalan dengan Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala factor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: (a) kepemimpinan yaitu kualitas manajer dan pimpinan dalam memberikan dorongan, semangat, arahan , dan dukungan kerja pada guru, (b) tim yaitu kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kokompakan, dan keeratan anggota tim, (c) system yaitu meliputi system kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, serta (d) lingkungan kerja yang membuat para guru semangat untuk bekerja.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Desa menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya tingkat pendidikan guru, supervise pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana. Kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan (gaji dan tunjangan, pemberian kesempatan peningkatan karir, kesempatan pendidikan dan pelatihan, dan sebagainya.

Berdasarkan bebrapa pendapat di atas, maka dapat dikemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dirinya sendiri, seperti tingkat pendidikan, kemampuan maupun keterampilan yang dimilki oleh guru, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan luar, seperti kepemimpinan kepla sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan dengan demikian dapat disimpulakan bahwa kompensasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian, hasil pengujian hipotesis-hipotesis dan pembahasan sebagaimana dijelaskan pada bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Terdapat hubungan yang positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan nilai t statistic 2.142 < 1,986 t table dan nilai p-value 0,033>0,05. Sebagai nilai taraf signifikansi. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya

Kompensasi terhadap Kinerja Guru Terdapat hubungan positif tidak signifikan kompensasi terhadap kinerja guru dengannilai t statistic sebesar 1,716 < 1,986 t table dan nilai p-value 0,087 > 0,05 sebagi nilai taraf signifikansi. Artinya bahwa semakin insentif kompensasi maka semakin meningkat kinerja guru. Namun demikian, hubungan tersebut tidak begitu meyakinkan.

Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Terdapat hubungan yang positif signifikan kompetensi terhadap kinerja guru dengan nilai t satistic 3,248 > 1,986 t table nilai p-value 0,001<0,05 sebagi taraf signifikansi. Yang artinya bahwa semakin bagus kompetensi yang dimilki seorang guru maka akan semakin bagus pula guru dalam mengajar.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lingkungan Kerja, Kompensasi , dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Terdapat hubungan positif signifikan variable lingkungan kerja, variable kompensasi, dan variable kompetensi guru terhadap kinerja guru dengan nilai t statistic 3,619 > 1,986 t table dan nilai p-value 0,000<0,05 sebagi taraf signifikansi. Artinya bahwa semakin bagus lingkungan kerja, kompensai, dan kompetensi akan semakin meningkat kinerja guru.

B. ImplikasiTeoritisdanPraktiks

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, maka dapat dikemukakan implikasi toritis, hasil penelitian yang mengungkapkan hubungan lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap kiner jaguru MTs Negeri di Kota Malang. Dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dan empat hipotesis dan signifikan lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja guru MTs Negeri di Kota Malang.

Pertama, berdasarkan hasil penelitian tersebut, makateori-teori yang mendasari diantaranya adalah sebagiberikut, penelitian yang dilakukan oleh Emmanuel yang mengatakan "lingkungan kerja berhubungan secara signifikan terhadap kinerja guru". dalam penelitian Abdul-jaleel Saani menyatakan bahwa "manajemen sekolah dasar swasta harus merancang paket kompensasi yang menarik bagi para guru, karena hal ini meningkatkan kinerja guru. sehingga penelitianya menemukan kompensasi berhubungan positif terhadap kinerja guru".

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dalam teori Warterdan Davis dalam wibowo tujuan dalam kompensasi merupakan agar memperoleh personel yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, memastikan keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengawasi biaya, mematuhi peraturan, memfasilitasi, dan yang terakhir mengefisiensi administrative sehingga meningkatkan kinerja.

Karena lingkungan kerja, kompensasi, dankompetensi guru sangat berhubungan dengan kinerja guru ketika sedang melaksanakan tanggungjawab sebagai pendidik, maka diperlukan pelayanan yang baik terhadap guru. dari berbagaiteori yang melandasi penelitian ini menyatakan bahwa pentingnya lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi karena guru dapat melaksankan kinerjanya dengan baik, dan akan berdampak kepada meningkatkanya kualitas pendidikan.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini mempunyai beberapa imlikasi praktik. Menunjukan adanya hubungan antara konsep-konsep dan temuan-temuan hasil penelitian terdahulu. *Pertama*, dengan diterimanya hipotesis adanya hubungan lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja guru maka dalam rangka meningkatkan kinerja guru agar memperoleh hasil yang maksimal maka perlu didukung oleh lingkungankerja, kompensasi, dan kompetensi yang tinggi. *Kedua*, semakin baik lingkungankerja, kompensasi, dan komepetensi maka semakin tinggi pula kinerja guru. sebaliknya, semkain buruk lingkungankerja, kompensasi, dan kompetensi, maka akan semakin buruk pula kinerja para guru dalam

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sehingga dengan begitu para guru dapat meningkatkan tujuan organisasi dari lembaga pendidikan.

C. Saran

Beberapa saran dapat diberikan sebagai bahan pertimbangan bagi pengelola MTs Negeri di Kota Malang, penelitian lanjutan maupun pihak-pihak yang berkepentingan sebagiberikut:

1. Bagi kepalasekolah, penelitian init elah membuktikan teori-teori yang diyakini kebenarannya secara ilmiah. Maka dari itu, temuan ini diharapkan dapat dijadikan sebagi salah satu landasan dalam mengelola dan mengembangkan lembaganya terkhusus dalam kinerja guru.
2. Bagi guru, memberikan pengetahuan bahwa sebenarnya tugas guru adalah memberikan pengetahuan bagi siswa. Guru sangat dominan atas berhasilnya suatu pendidikan. Sehingga apabila kinerja para guru rendah, maka pengetahuan yang diemban para siswa akan rendah pula. Maka dengan itu para guru harus lebih meningkatkan pengetahuanya dan kinerjanya dalam mengajar.
3. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan variabel yang terbatas. Yaitu hanya membahas mengenai hubungan lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja guru MTs Negeri di Kota Malang. Sementara terdapat banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, untuk itu disarankan agar peneliti selanjutnya dapat melakukan pengembangan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dengan memili hvariabel lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja guru.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto Suharsimi. 2004 *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Barnawi & Mohammad Arifin. 2001 *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & penilaian Kinerja Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta.

Departemen Agama Rebublik Indonesia.*2000. Al-Qur'an Terjemah*. Bandung: Diponorogo.

Didin hafidhuddin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktif*, (jakarta: Gema Insani Prees.

E. Mulyasa.2010. *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah, Jakarta.PT.Bumi Aksara.*

Fasli Djalal dan Dedi Supriyadi. 2001. *Reformasi pendidikan dalam konteks otonomi daerah.* Yogyakarta: adi cita karya nusa.

Fieldman, human stres. 2003. *work and job statisfication*, terjemahan NY. L. Mulyasa, jakarta: pustaka binaman presindo.

Gunawan. 2002. *Profesioanl Guru*. Bandung: PT Rosdakarya.

Hamzah B Uno. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*: Analisis di Bidang Pendidikannya. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Handarti Sulis. 2013. *Pengaruh iklim Organisasi sekolah, Kompensasi kerja, dan Komitemn Guru terhadap Kinerja guru SMA Negeri di Kota Trenggalek* (Malang: PPS Universitas Islam Negeri Malang. tesis tidak diterbitkan

Hasmy, Ali. 2014. *Pengaruh banyaknya peserta tes, butir, pilihan jawaban, serta indeks kesulitan terhadap statistik daya pembeda dan reliabilitas*. Jurnal a-Turats; Vol 8, No. 2 Desember.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Ika Rahmatika.. 2014. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Bank BNI Syariah Cabang Bogor). Skripsi, Jakarta: Fakultas dan Hukum UIN Sysrif Hidayatullah.

J.Jones.James. 2008. *Human Resource Manajemen in Education. Manajemen Sumberdaya Manusia dalam pendidikan,* Yogyakarta: Q-Media.

Jurnal Tarbawi *hubungan Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Guru* Volume 2. No. 02, juli-Desember 2016 ISNN 2442-8809 Jurnal.pdii.lipi.go/admin/jurnal/35074453.pdf di akses tgl 27/5/2018

Kamaria Safri. *2006. pengaruh lingkungan keja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kepala madrasah tsanawiah di propinsi maluku,* malang: PPS Universitas Islam Negeri Malang. tesis tidak dipublikasikan.

Kasiram Moh. 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif. Malang. UIN Malang Press.

Kompri. 2008 *Manajemen Pendidikan: Komponen-komponen elemeter Kemajuan Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Lampiran permendiknas Nomor 16 Tahun 2007. *Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*

Malayu S.P Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Malayu S.P, Hasibuan. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta:Bumi Aksara.

Maya Sari Fajar. 2002 *pengaruh kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru DIE,* jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen. Vol. 9 No.2.

Morad Rezaiei Dizgah. 2012. Et al, *Relationship betwen job satisfaction and empoye job performance in guilan Public sector*, Jurnal of Basic and Applied Scientific Research 2 (2) 1735-1741, ISSN 2090-4304.

Muhaimin. 2003. *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Muljani Ninuk. *2002. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 4, No. 2, September.

Muljani, Ninuk. 2002. *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 4, No. 2, September.

Mundir Sukidin. 2005. *Metodologi Penelitian*. Surabaya: Insan Cendekia.

Mutakin. 2013. *Pengaruh Kompetensi, dan Latar Belakang Terhadap Kinerja Gur*. Jurnal Formatif 3 (2): 145-156. SSN: 2088-351X

Nanang Priatna & Tito Sukamto. 2013. *Pengembanagan Profesi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Naveed Saif,et al. 2013. *Competency based job Anlysis, internasional Journal of Academic Reseach in Accounting, Finance and Management Sciences*, Vol.3, No.1, Januari.

Nisfiannoor Muhammad. 2009. *Pendekatan statistika modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.

Nitisemito. 2001 Manjemen Personalia, Jakarta: Ghalia.

Okta Widiandaru Nanang. 2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru*. ISBN 978-6020-14215-5-0 Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan

Okta Windaru Nanang. *Pengaruh Kepuasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru jurnal seminar nasional evaluasi pendidikn*

P. Siagian Sondang. *2002 kiat meningkatkan produktivitas kerja*, (jakarta: Rineka jaya.

Prasetya, Agni. *pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMP pasundan 6 bandung dan SMK pasundan3 bandung*. Universitas komputer indonesia

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

R Wayne Mondy. 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Rahmatika. Ika. 2014. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi di Bank BNI Syariah Cabang Bogor). Skripsi, Jakarta: Fakultas dan Hukum UIN Sysrif Hidayatullah.

Ridwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Saondi, Ondi dan Aris Suherman. 2012 *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Refika Aditama.

Serdamayanti. 2001*Sumber Daya Manusia dan Prokdutivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Shulhan Muwahud. 2012 *Gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja gruu.* Malang: PPS Universitas Islam Negeri Mlaang Disertasi tidak diterbitkan

Simamora, Hendry. 1997. *Manajemne Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sudijono, Anas. 2005. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sugiono.2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.*Bandung: Alfabeta.

Undang-undang Tentang Guru dan Dosen. 2006 (Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 serta UU No.20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS), Bandung: Penerbit Citra Umbara.

Veitzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahan* : Dari Teori Ke Praktik. jakarta Grafindo Persada.

Yamin Martinis. 2009. *Profesionalisasi Guru & Implementasi KTSP*.Jakarta: Gaung Persada Press.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ANGKET

A. Identitas Responden

Nama :……

Jabatan :……

B. Petunjuk Penelitian

1. Pernyataan yang ada, mohon dibaca dan dipahami dengan sebaik-baiknya serta dibandingkan dengan praktek kerja atau keadaan kerja Bapak/ Ibu / saudara yang sebenarnya.
2. Berikan tanda ceklis (√) pada salah satu pilihan jawaban yang dianggap benar.
3. Setiap jawaban mempunyai skor, tidak ada resiko salah terhadap jawaban yang dipilih.
4. Terima kasih atas partisipasi Bapak/ Ibuk/ saudara yang telah mengisi pernyataan angket ini.

C. Pernyataan Anget

Keterangan pilihan jawaban

SS: Sangat Setuju dengn "pernyataan"

S: Setuju dengan "pernyataan"

R : Ragu-ragu dengan Pernyataan"

TS : Tidaksetuju

STS :Sangattidaksetujudengan "pernyataan"

D. Pernyataan

No	Pernyataan	AlternatifJawaban				
		SS	S	R	TS	STS
A	VariabelLingkunganKerja					
1	Ruangan di tampat saya bekerja kondisinya selalau rapih dan bersih	5	4	3	2	1
2	Saya tidak senang dengan lingkungan yang tidak mndukung ketika mengajar	1	2	3	4	5
3	Hubungan saya dengan pimpinan berjalan dengan baik	1	2	3	4	5
4	Bila terdapat maslaah di saat bekerja, saya mendapat dukungan moril dari teman-teman sejawat	5	4	3	2	1
5	Pekerjaan saya selalu dibantu oleh karyawan	5	4	3	2	1

No	Pernyataan	AlternatifJawaban				
		SS	S	R	TS	STS
B	VariabelKompensasi					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1	Saya mendapatkan gaji setelah mengerjakan pekerjaan	5	4	3	2	1
2	Jika ada penambahan kerja saya mendapatkan upah tambahan	1	2	3	4	5
3	saya mendapatkan dana insentif atas hasil kerja yang telah dicapai	5	4	3	2	1
4	saya mendapatkan sertifikasi jika memenuhi jumlah jam mengajar	1	2	3	4	5
5	Kompensasi memberikan jaminan kepada saya untuk kehidupan hidup	5	4	3	2	1
6	Sekolah memberikan kompensasi kepada keluarga saya	1	2	3	4	5

No	Pernyataan	AlternatifJawaban				
		SS	S	R	TS	STS
C	VariabelKompetensi					
1	Saya mengetahui karakteristik siswa dikelas	5	4	3	2	1
2	Jika ada siswa yang mengalami kesulitan, saya akan memberikan bimbingan kepadanya	1	2	3	4	5
3	Jika ada siswa ynag belum paham dengan materi yang diajarkan, saya akan menerankan kembali kepada siswa	5	4	3	2	1
4	Saya telah mengembangkan perangkat pemblajaran berdasarkan kurikulum yang digunakan	1	2	3	4	5
5	Saya selalu mengajarkan nilai-nilai kebaikan kepada siswa	5	4	3	2	1
6	Saya berusaha menambah pengetahuan saya tentang hal-hal yang baru untuk menunjang pengajaran di kelas	5	4	3	2	1
7	Saya sering mengikuti pelathin untuk meningktkan kemampuan pemblajran	1	2	3	4	5

No	Pertanyaan	AlternatifJawaban				
		SS	S	R	TS	STS
D	VariabelKinerja Guru					
1	Saya berusaha mempelajari materi yang akan saya ajarkan	5	4	3	2	1

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

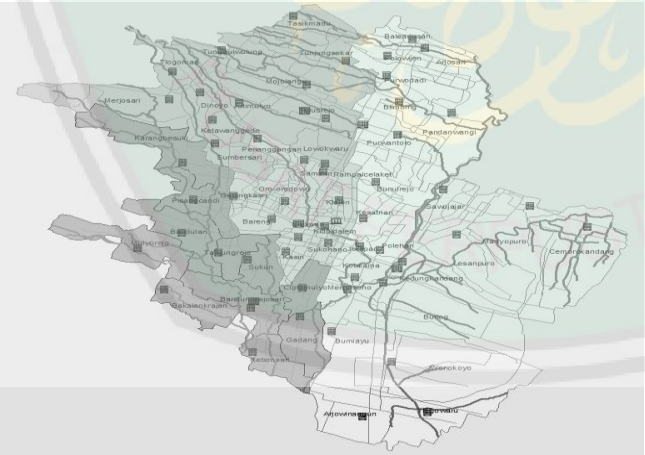
2	Sayaa berusaha memberikan materi pelajaran mengacu pada buku-buku terbaru yang sesuai dengan kurikulum	1	2	3	4	5
3	Dalam menjelaskan materi pelajaran saya memberikan contoh-contoh pada kehidupan riil yang dialami siswa sehari-hari	5	4	3	2	1
4	Jika saya ada pekerjaan lain disekolah, maka ketua kelas saya minta bantuan untuk menyalin materi di papan tulis	1	2	3	4	5
5	Media pemblajaran yang saya gunakan, disesuaikan dengan materi pelajaran yang diberikan	5	4	3	2	1
6	Dalam melaksanakan tugas mengajar, saya berpedoman pada aturan yang sesuai dengan pancasila dan UUD 45	1	2	3	4	5
7	Sebelum memulia pengajaran pada awal semester, saya mengadakan tes untuk mengetahui kemampuan awal siswa	1	2	3	4	5
8	Agar siswa dapat menggunkan waktu belajarnya dengan baik, saya membentuk kelompok belajar siswa dan saya memantau kegiatan itu	5	4	3	2	1
9	Sebelum memulia pelajaran dikelas, biasanya saya mengajak siswa untuk berdoa bersama	1	2	3	4	5
10	Menilai pekerjaan siswa saya lakukan secara objektif	5	4	3	2	1
11	Saya menggunakan berbagai metode pemblajaran agar siswa mudah menangkap pelajaran	1	2	3	4	5
12	Bagi siswa yang bermasalah dalam pelajaran saya adakan bimbingan khusus	1	2	3	4	5

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PROFIL MTsN MALANG I

A. Lingkungan MTsN Malang I

MTsN Malang I terletak di Jalan Bandung nomor 7 Malang Kecamatan Penanggungan kota Malang Jawa Timur. MTsN Malang I memiliki lokasi yang strategis dan dihuni oleh 3 jenjang madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah hingga Madrasah Aliyah. Di sekitar MTsN Malang di terdapat tiga perguruan tinggi yaitu Universitas Negeri Malang, Universitas Muhammadiyah Malang, dan Universitas Brawijaya Malang. Awal terbentuknya tiga jenjang madrasah tersebut , dengan adanya SK Menteri Agama nomor 15 / Th 78, 16 / Th 78 dan 17 / Th. 78 yang menetapkan SD latihan PGAN 6 tahun menjadi MIN



Malang I, dan kelas I, II, III PGAN 6 tahun menjadi MTsN Malang I demikian juga kelas IV, V, VI PGAN 6 Tahun saat ini masih disebut sebagai PGA, tetapi setelah seluruh kelas dapat selesai (tamat) dirubah fungsinya menjadi MAN 3 Malang Kota Malang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kota Malang memiliki luas 110.06 Km. persegi, Kota dengan jumlah penduduk sampai akhir *Juni 2005 sebesar 782.110 jiwa*. Kepadatan penduduk kurang lebih 7106 jiwa per kilometer persegi. Tersebar di 5 Kecamatan (Klojen = 125.824 jiwa, Blimbing = 167.301 jiwa, Kedungkandang = 152.285 jiwa, Sukun = 174.184 jiwa, dan Lowokwaru = 162.516 jiwa), 57 Kelurahan, 10 Desa, 505 RW dan 3.649 RT. Etnik Masyarakat Malang terkenal religius, dinamis, suka bekerja keras, lugas dan bangga dengan identitasnya sebagai Arek Malang (AREMA). Komposisi penduduk asli berasal dari berbagai etnik (terutama suku Jawa, Madura, sebagian kecil keturunan Arab dan Cina). Masyarakat kota Malang banyak di datangi para pendatang. Kebanyakan pendatang adalah pedagang, pekerja dan pelajar / mahasiswa yang tidak menetap dan dalam kurun waktu tertentu kembali ke daerah asalnya. Sebagian besar berasal dari wilayah disekitar Kota Malang untuk golongan pedagang dan pekerja. Sedang untuk golongan pelajar / mahasiswa banyak yang berasal dari luar daerah (terutama wilayah Indonesia Timur) seperti Bali, Nusa Tenggara, Timor Timur, Irian Jaya, Maluku, Sulawesi dan Kalimantan.

Kota Malang sudah mencanangkan sebagai kota pendidikan, industri, dan pariwisata yang dikenal dengan Tri Bina Cita. Dalam era globalisasi dunia pendidikan menghadapi berbagai tantangan dalam menghadapi perubahan yaitu dengan adanya tuntutan masyarakat memperoleh fasilitas pendidikan yang baik dan berkualitas. Mutu pendidikan dan kepedulian masyarakat kota Malang umumnya sudah tinggi. Tingginya apresiasi terhadap pendidikan ini

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

berkaitan erat dengan banyaknya perguruann tinggi di Malang dan kesadaran dari masyarakat.

Kota Malang dipenuhi oleh berbagai sekolah, kampus perguruan tinggi, lembaga pendidikan non formal atau tempat-tempat kursus, serta sejumlah pondok pesantren. Selain itu juga dilengkapi dengan fasilitas penunjang yang cukup memadai seperti tempat pemondokan, toko buku, super market, plaza, pusat pelayananan kesehatan masyarakat serta fasilitas penunjang lainnya yang tak kalah penting adalah adanya angkutan umum (transpotasi) yang tersedia ke penjuru kota (memiliki 25 jalur), yang menghubungkan 3 (tiga) terminal yang ada di Kota Malang, yaitu terminal Arjosari (arah Surabaya), terminal Gadang (arah Blitar), terminal Landungsari (arah Jombang/Kediri).

B. VISI Dan Misi

Pesatnya perkembangan IPTEK dan tantangan di masa depan yang semakin kompleks, bergesernya paradigma masyarakat, kesadaran masyarakat serta orang tua terhadap pendidikan memacu MTsN Malang I untuk merespon tantangan dan peluang tersebut dengan obyektif serta terencana. MTsN Malang I memiliki cita dan citra mendambakan profil sekolah yang unggul di masa datang yang diwujudkan dalam Visi sekolah berikut ini:

VISI MTsN MALANG I

Terwujudnya Sumber Daya Insani Yang Berkualitas Unggul Bidang Imtaq Dan Iptek Dengan Berwawasan Lingkungan Hidup

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

MISI MTsN MALANG I

Menyelenggarakan Pendidikan Yang Berkualitas Unggul, Bidang Imtaq Dan Iptek Berwawasan Lingkungan Hidup, Dengan Upaya Meningkatkan Peran Serta Masyarakat**.**

Untuk mewujudkan VISI MTsN tersebut, maka ditentukan langkah-langkah strategis yang dinyatakan dalam berikut ini:

1. Mewujudkan pendidikan yang mampu membangun insan yang cerdas dan kompetitif dengan sikap dan amaliah Islam, berkeadilan, relevan dengan kebutuhan masyarakat lokal dan global.
2. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan yang berkualitas
3. Menumbuhkan budaya lingkungan MTsN Malang I yang bersih, aman, dan sehat.
4. Meningkatkan budaya unggul warga MTsN Malang I baik dalam prestasi akademik dan nonakademik
5. Menumbuhkan minat baca dan tulis
6. Meningkatkan kemampuan berbahasa Inggris dan Arab
7. Menerapkan manajemen berbasis sekolah dengan melibatkan seluruh steakholder Madrasah.

C. Tujuan MTsN Malang I

Tujuan sekolah sebagai bagian dari tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Untuk mencapai standar mutu pendidikan yang dapat

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dipertanggungjawabkan secara nasional, kegiatan pembelajaran di sekolah mengacu pada Standar Kompetensi Lulusan yang telah ditetapkan oleh BSNP.

Berkaitan dengan pencapaian tujuan pendidikan nasional dan Standar Kompetensi Lulusan yang telah ditetapkan maka Kepala Sekolah dan civitas madrasah serta dengan Komite Sekolah menetapkan sasaran program/kegiatan pokok strategis, baik untuk jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang. Sasaran program dimaksudkan untuk mewujudkan visi dan misii MTsN Malang I.

D. Sarana dan Prasarana

1. Tanah dan Halaman

Tanah sekolah sepenuhnya milik negara dalam hal ini di bawah Departemen Agama. Luas areal seluruhnya 6.295 m2. Di Sebelah kanan MTsN Malang I berbatasan langsung dengan MIN Malang I dan di sebelah kiri MTsN Malang I berbatasan dengan MAN 3 Malang.

Keadaan Tanah MTsN Malang I

Status	: Milik Negara
Luas Tanah	: 6.295 m2
Luas Bangunan	: 3479,8 m2

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Gedung Sekolah

Tabel 1.1 Jumlah dan luas Ruang MTsN Malang I

	Ruang	Jml	Luas (m2)	Kondisi
	Ruang Teori/Kelas	24	1.512	Baik
	Laboratorium Fisika	1	56	Baik
	Laboratorium Biologi	1	56	Baik
	Laboratorium bahasa	1	81	Baik
	Laboratorium Komputer	1	81	Baik
	Laboratorium Multimedia	1	81	Baik
	Laboratorium Psikologi	1	36	Baik
	Ruang Perpustakaan	1	228	Baik
	Bengkel seni rupa	1	36	Baik
	Ruang Hall	1	168	Baik
	Ruang UKS	1	48	Baik
	Ruang Pramuka	1	109,3	Baik
	Ruang Radio & Televisi	1	28	Baik

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Ruang Aula	1	228	Baik
	Ruang KIR	1	24	Baik
	Ruang Tamu/Sidang	1	72	Baik
	Ruangan KPRI	1	21	Baik
	Ruang UKS	1	57	Baik
	Ruang Kepala Sekolah	1	12	Baik
	Ruang Guru	2	162	Baik
	Ruang Tata Usaha	1	32	Baik
	Ruang OSIS	1	16	Baik
	Kamar Mandi/WC Guru	2	7	Baik
	Kamar Mandi/WC Murid	35	122.5	Baik
	Gudang	4	16	Baik
	Ruang Ibadah	1	225	Baik

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Ruang Penjaga Sekolah	2	8	Baik
	Ruang Tatbsi	1	4	Baik
	Ruang Komite Mad	1	81	Baik
	Ruang Wartel	1	81	Baik
	Ruang Koperasi sek	1	102	Baik
	Ruang Kopsis	1	50	Baik
	Ruang BK	1	24	Baik
	Ruang Studio	1	16	Baik
	Ruang Wakabidum	1	12	Baik
	Ruang Wakaur	1	24	Baik

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG