

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI GURU MELALUI IKLIM  
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU MTsN  
MALANG RAYA**

**TESIS**

**OLEH:**

**ARIS MUNANDAR**

**NIM: 19710030**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2021**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI GURU MELALUI IKLIM  
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU MTsN  
MALANG RAYA**

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

Oleh:  
Aris Munandar  
Nim: 19710030

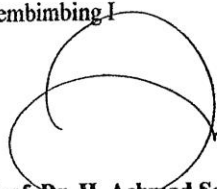
**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2021**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Tesis dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Guru melalui Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru MTsN Malang Raya” ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji,

Malang, 21 Juni 2021

Pembimbing I



**Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si**  
NIP. 19720212 200312 1 003

Pembimbing II



**Dr. Alfiana Yuli E., MA**  
NIP. 19710701 200604 2 001

Malang, 21 Juni 2021

Mengetahui,

Ketua Program Magister MPI

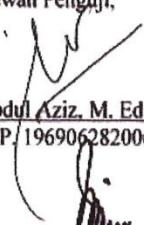


**Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd., Ak**  
NIP. 19690303 200003 1 002

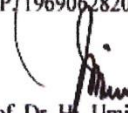
**LEMBAR PENGESAHAN**

Tesis dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Guru Melalui Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru MTsN Malang Raya” ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada tanggal 14 Juli 2021.


Dewan Penguji,

  
Abdul Aziz, M. Ed., Ph.D  
NIP. 196906282006041004


Ketua

  
Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M.Ag  
NIP. 197108261998032002

Penguji Utama

  
Prof. Dr. Achmad Sani Suprivanto, S.E., M. Si  
NIP. 197202122003121003

Anggota

  
Dr. Alfiana Yuli Efianti, M.A  
NIP. 19710712006042001

Anggota



Mengetahui  
Direktori Pascasarjana,

Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M. Ag  
NIP. 197108261998032002

## SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS PENELITIAN

Nama : Aris Munandar

Nim : 19710030

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Guru Melalui Iklim Sekolah  
Terhadap Kinerja guru MTsN Malang Raya

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam hasil penelitian ini tidak ada unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

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

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 22 Juni 2021

Hormat Saya



**Aris Munandar**  
Nim: 19710030



Puji dan syukur Allhamdulillah, peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada peneliti sehingga dapat menyusun dan menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Guru Melalui Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru MTsN Malang Raya” ini guna memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd).

Shalawat beriring salam semoga Allah SWT curahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, yang telah menyampaikan risalah Allah SWT sebagai pedoman hidup umat manusia, dan semoga diyaumul hisab nanti kita mendapat syafaat dari beliau. *Amin ya robbal alamin.*

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 Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Dan para Pembantu Rektor, atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama peneliti menempuh studi.
2. Ibu Prof. Dr. Umi Sumbulah, M. Ag 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 Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd. Ak. Selaku ketua Program Studi dan Ibu Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M. Pd selaku sekretaris Program studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Atas segala motivasi, koreksi dan kemudahan layanan selama studi.
4. Bapak Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M. Si, selaku dosen pembimbing I telah banyak membimbing dan memberikan petunjuk serta arahan kepada peneliti dalam menyusun tesis ini.
5. Ibu Dr. Alfiana Yuli Efianti, M.A selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan masukan, bimbingan dan memberi kemudahan serta arahan kepada peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Semua dosen pascasarjana yang telah mencurahkan ilmu pengetahuan, wawasan dan inspirasi bagi penulis untuk meningkatkan kualitas akademik.
7. Bapak dan ibu dosen serta staff TU Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim 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 serta kemudahan-kemudahan selama menyelesaikan studi.
8. Semua pihak yang terlibat langsung atau tidak langsung dalam pengambilan data penelitian ini di MTsN Malang Raya yaitu MTsN Kota Batu, MTsN 2 Kota Malang dan MTsN 7 Malang.
9. Ibunda dan Alm. Ayahanda tercinta semoga rahmat dan inayah-nya selalu tercurahkan kepada mereka yang telah mendidik, mendo'akan dan merawat penulis sejak kecil sampai sekarang dengan penuh rasa cinta dan kasih sayang.

Akhirnya peneliti berharap, semoga Tesis ini berguna dalam menambah wawasan peneliti dan juga semoga bermanfaat untuk adik-adik tingkat yang nantinya dapat diajukan refrensinya 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 kata sempurna, karena itu saran dan kritik sangat diharapkan demi kesempurnaan dalam membuat Tesis.

*Alhamdulillahirabbil alamin.....*

Batu, 21 Juni 2020

Peneliti,



**Aris Munandar**  
**NIM. 19710030**



## **PERSEMBAHAN**

Teriring untaian rasa syukur kepada Allah SWT, Karya ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua ku yang sangat ku sayangi, ku cintai dan ku banggakan, Alm. Ayahanda Sana Diwa, S.Pd dan Ibunda Syamsidar yang telah melahirkan dan membesarkan dengan penuh kasih sayang, dan memberikan dukungan tiada henti untuk anakmu tersayang, tiada kata yang dapat mengungkapkan betapa bangganya menjadi buah hati kalian. Semoga Allah selalu memberikan limpahan kasih sayang-Nya kepada alm. ayahda dan ibunda tersayang.
2. Abang ku Syamsuar Beta, S.Kep dan Tri Sunardi Beta, S.Tr.Pi yang selalu mewarnai hari-hari ku dengan penuh canda tawa.
3. Kakak ku tercinta Jumaidia Satar, Amd.Farm yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan studi dan penyelesaian tesis ini.
4. Kepada para dosen yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi saya
5. Sahabat seperjuangan dari tanah rencong dan Teman-teman seperjuangan di Program Studi Magister MPI angkatan 2019 yang selalu setia menemani dan saling berbagi ilmu dan pengalaman demi kesuksesan di hari esok.
6. Sahabat-sahabat saya yang ada di Malang ataupun diluar Malang yang telah memberikan masukan dan dorongan dalam menyelesaikan tesis ini

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Sampul .....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Judul.....</b>	<b>ii</b>
<b>Lembar Persetujuan.....</b>	<b>iii</b>
<b>Pernyataan Originalitas Penelitian.....</b>	<b>iv</b>
<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>v</b>
<b>Persembahan.....</b>	<b>vi</b>
<b>Daftar Isi.....</b>	<b>ix</b>
<b>Daftar Tabel.....</b>	<b>x</b>
<b>Daftar Gambar .....</b>	<b>xi</b>
<b>Daftar Lampiran .....</b>	<b>xiii</b>
<b>Motto .....</b>	<b>xiv</b>
<b>Abstrak .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB 1: PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	11
E. Hipotesis Penelitian .....	12
F. Ruang Lingkup Penelitian .....	14
G. Originalitas Penelitian .....	14
H. Definisi Operasional .....	25
<b>BAB II: KAJIAN TEORI .....</b>	<b>28</b>
A. Tinjauan Tentang Sertifikasi Guru .....	28
B. Kompetensi Guru .....	35
C. Iklim Sekolah .....	49
D. Kinerja Guru .....	53
E. Pengaruh Antar Variabel .....	59
<b>BAB III: METODE PENELITIAN .....</b>	<b>68</b>
A. Jenis Penelitian .....	68
B. Variabel Penelitian .....	69
C. Populasi dan Sampel.....	70
D. Teknik Pengumpulan Data .....	71
E. Instrumen Penelitian .....	72
F. Uji Instrumen .....	76
G. Teknik Analisis Data .....	77
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>88</b>

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	88
B. Deskripsi Responden Penelitian .....	92
C. Deskripsi Variabel Penelitian .....	94
D. Pengujian Hipotesis .....	113
<b>BAB V : PEMBAHASAN .....</b>	<b>117</b>
A. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru .....	118
B. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru.....	119
C. Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru.....	121
D. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Iklim Sekolah.....	122
E. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Iklim Sekolah .....	123
F. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Iklim Sekolah .....	125
G. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru melalui Iklim Sekolah .....	127
<b>BAB VI : PENUTUP .....</b>	<b>129</b>
A. Kesimpulan .....	129
B. Saran .....	131
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN.....</b>	<b>132</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Originalitas Penelitian .....	23
Tabel 3.1 Populasi Guru .....	71
Tabel 3.2 Alternatif Jawaban.....	73
Tabel 3.3 Variabel dan Indikator.....	74
Tabel 3.4 Distribusi Interpretasi.....	85
Tabel 3.5 Kriteria Penilaian PLS.....	86
Tabel 4.1 Responden .....	93
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	95
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Guru .....	96
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Sekolah .....	98
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru.....	100
Tabel 4.6 Hasil <i>Outer VIF Value Second Order</i> .....	103
Tabel 4.7 Signifikansi <i>Outer Weight</i> dan <i>Outer Second Order</i> .....	104
Tabel 4.8 Nilai <i>Outer VIF Value First Order</i> .....	106
Tabel 4.9 Signifikan <i>Outer Weight</i> dan <i>Outer Loading First Order (I)</i> .....	107
Tabel 4.10 <i>Inner VIF Value</i> .....	109
Tabel 4.11 Koefisien Model Path Struktural .....	110
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi .....	111
Tabel 4.13 Effect Size ( $f^2$ ) .....	112
Tabel 4.14 Relevansi Prediktif .....	113
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Hipotesis.....	114

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Koseptual Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Guru Melalui Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru .....	66
Gambar 3.1 Model Koseptual Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Guru Melalui Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru .....	69
Gambar 3.2 Pengujian Relevansi Outer Loading .....	79
Gambar 3.3 Model Pengukuran Formatif .....	82
Gambar 3.4 <i>Significance And Relevance of Outer Weight</i> .....	83
Gambar 4.1 Diagram Jenis Kelamin Responden .....	93
Gambar 4.2 Diagram Frekuensi Lingkungan Kerja .....	95
Gambar 4.3 Diagram Frekuensi Kompetensi Guru .....	97
Gambar 4.4 Diagram Frekuensi Iklim Sekolah .....	99
Gambar 4.5 Diagram Frekuensi Kinerja Guru .....	100
Gambar 4.6 Kerangka Konseptual Formatif Second Order .....	102
Gambar 4.7 Signifikan and Relevance Outer Weight Second order (I) .....	105
Gambar 4.8 Kerangka Konseptual Formatif Indikator First Order .....	106
Gambar 4.9 Signifikan dan Relevansi Outer Weight First Order (I) .....	108
Gambar 4.10 Outer dan Inner Model setelah melakukan <i>Bootsrapping</i> ....	117

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Penelitian.....	
Lampiran 2 <i>Nilai Outer dan Inner Model Second Order</i> .....	
Lampiran 3 <i>Nilai Outer dan Inner Model First Order</i> .....	
Lampiran 4 Hasil Angket Penelitian Variabel Lingkungan Kerja .....	
Lampiran 5 Hasil Angket Penelitian Variabel Kompetensi Guru .....	
Lampiran 6 Hasil Angket Penelitian Variabel Iklim Sekolah .....	
Lampiran 7 Hasil Angket Penelitian Variabel Kinerja Guru .....	
Lampiran 8 Surat Izin Penelitian .....	
Lampiran 9 Surat Keterangan Telah Penelitian.....	
Lampiran 10 Daftar Riwayat Hidup .....	

## MOTTO

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (٧) وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ (٨)

Artinya : “(7) Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) (8) Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”

*Keberhasilan adalah kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat. Dan janganlah kamu mengantungkan cita-cita pada orang lain, tetapi carilah sendiri apa yang kau cari dengan senganap kemampuan, doa serta usaha yang selalu mengiringi langkahmu.*

## ABSTRAK

**Aris Munandar**, 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja da Kompetensi Guru melalui Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru MTsN Se-Malang Raya*, Tesis Magister, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: (I): Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, M.Si, Pembimbing (II): Dr. Alfiana Yuli E., M.A.

---

### **Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompetensi Guru, Iklim Sekolah, Kinerja Guru**

Dalam menjalankan kerjanya guru harus mampu mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan individu yang spesifik. Banyak sekali fenomena yang menggambarkan rendahnya kinerja guru. Adapun permasalahannya dalam dunia pendidikan yaitu rendahnya sarana fisik, rendahnya kualitas guru, rendahnya kesejahteraan guru, rendahnya prestasi siswa, rendahnya kesempatan pemerataan pendidikan, rendahnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan dan mahal nya biaya pendidikan. Elemen kunci dalam dunia pendidikan adalah guru. Maka kinerja guru harus benar-benar diperhatikan karena kinerja individu dipengaruhi oleh banyak faktor. Beberapa faktor yang diprediksi dapat meningkatkan kinerja guru diantaranya adalah lingkungan kerja, kompetensi guru dan iklim sekolah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur: (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru (2) pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru (3) pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru (4) pengaruh lingkungan kerja terhadap iklim sekolah (5) pengaruh kompetensi guru terhadap iklim sekolah (6) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui iklim sekolah (7) pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru melalui iklim sekolah.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan Instrumen Angket. Analisis data menggunakan analisis jalur dibantu dengan *software smart* PLS 3.2. Model pengukuran yang dilakukan melalui evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model structural (*inner model*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Apabila lingkungan kerja rendah, maka mempengaruhi kinerja guru juga semakin rendah (2) kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ketika kompetensi guru meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat (3) iklim sekolah tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (4) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Ketika adanya lingkungan kerja tinggi maka iklim sekolah juga akan meningkat (5) kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap iklim sekolah. Artinya ketika kompetensi guru meningkat maka iklim sekolah juga akan meningkat (6) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan melalui iklim sekolah terhadap kinerja guru (7) kompetensi guru tidak berpengaruh signifikan melalui iklim sekolah terhadap kinerja guru.



## مستخلص البحث

عارس موناقدار، 2021. تأثير بيئة العمل وكفاءة المعلمين من خلال المناخ المدرسي على أداء المعلم ب المدرسة الثانوية الحكومية في جميع أنحاء المنطقة مالانج رايا، رسالة الماجستير، برنامج دراسة إدارة التعليم الإسلامي، كلية دراسة العليا مولانا مالك إبراهيم مالانج. المشرف (1) : أ. الدكتور. أحمد ساني سوبريانتو، الماجستير. المشرف (2) : الدكتورة أليانا يولي إي، الماجستير.

### الكلمات المفتاحية : بيئة العمل، كفاءة المعلم، المناخ المدرسي، أداء المعلم

في أداء أداؤها ، يجب أن يكون المعلمون قادرين على التأثير على الأفراد لتحقيق أهداف فردية محددة. هناك العديد من الظواهر التي تصف الأداء المنخفض للمعلمين. تتمثل المشاكل في عالم التعليم في تدني المرافق المادية ، وتدني جودة المعلمين ، وتدني مستوى رفاهية المعلمين ، وانخفاض تحصيل الطلاب ، وانخفاض فرص تكافؤ التعليم ، وانخفاض ملاءمة التعليم للاحتياجات ، وارتفاع تكاليف التعليم. العنصر الأساسي في عالم التربية هو المعلم. ثم يجب أن يؤخذ أداء المعلم في الاعتبار لأن الأداء الفردي يتأثر بالعديد من العوامل. هناك العديد من العوامل التي من المتوقع أن تحسن أداء المعلم وتشمل بيئة العمل وكفاءة المعلم والمناخ المدرسي.

تهدف هذا البحث يقيس : (1) تأثير بيئة العمل على أداء المعلم (2) وتأثير كفاءة المعلم على أداء المعلم (3) وتأثير المناخ المدرسي على أداء المعلم (4) وتأثير بيئة العمل على أداء المعلم من خلال المناخ المدرسي (5) وتأثير كفاءة المعلم على المناخ المدرسي (6) وتأثير بيئة العمل على أداء المعلم من خلال المناخ المدرسي (7) وتأثير كفاءة المعلم على أداء المعلم من خلال المناخ المدرسي.

تم إجراء هذا البحث بمنهج كمي مع نوع البحث الارتباطي. تم تنفيذ تقنية جمع البيانات باستخدام أداة الاستبيان. ويستخدم الباحث تحليل البيانات تحليل المسار بمساعدة برنامج smart PLS 3.2. ويتم تنفيذ نموذج القياس من خلال تقييم نموذج القياس (outer model) وتقييم النموذج الهيكلي (inner model).

وأظهرت نتائج البحث أن : (1) بيئة العمل ليس لها تأثير إيجابي ومعنوي على أداء المعلم. إذا كانت بيئة العمل منخفضة، فسوف تؤثر على أداء المعلم أيضًا. (2) كفاءة المعلم لها تأثير إيجابي وهام على أداء المعلم. عندما تزداد كفاءة المعلم، سيزيد أداء المعلم أيضًا. (3) مناخ المدرسة ليس له تأثير إيجابي وهام على أداء المعلم. (4) بيئة العمل لها تأثير كبير على أداء المعلم. عندما تكون بيئة العمل عالية، سيزيد المناخ المدرسي أيضًا. (5) كفاءة المعلم لها تأثير كبير على مناخ المدرسة. هذا يعني أنه عندما تزداد كفاءة المعلم، سيزيد المناخ المدرسي أيضًا. (6) ليس لبيئة العمل تأثير كبير من خلال المناخ المدرسي على أداء المعلم. (7) لا يكون لكفاءة المعلم تأثير كبير من خلال المناخ المدرسي على أداء المعلم.

## ABSTRACT

**Aris Munandar**, 2021. The Influence of Work Environment and Teacher Competence through School Climate toward Teacher Performance at All Islamic Junior High School in Malang. Thesis. Study Program of Islamic Education Management. Post-graduate Student of Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Advisor: (I): Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, M.Si, Advisor (II): Dr. Alfiana Yuli E., M.A.

---

**Keywords: Work Environment, Teacher Competence, School Climate, Teacher Performance**

In carrying out its performance, teachers must influence individuals to achieve specific individual goals. There are so many phenomena that describe low teacher performance. The problems in the world of education are low physical facilities, low quality of teachers, low welfare of teachers, low student achievement, low opportunity for equal distribution of education, low relevance of education to the needs and high costs of education. The key element in the world of education is the teacher. Then the teacher's performance must really be considered because individual performance is influenced by many factors. Several factors that are predicted to improve teacher performance include the work environment, teacher competence and school climate.

This study aims to measure: (1) the influence of the work environment toward teacher performance (2) the influence of teacher competence toward teacher performance (3) the influence of school climate toward teacher performance (4) the influence of the work environment toward school climate (5) the influence of teacher competence toward climate schools (6) the influence of the work environment toward teacher performance through school climate (7) the influence of teacher competence toward teacher performance through school climate.

This research is carried out by a quantitative approach with the type of correlational research. The data collection technique is carried out by a questionnaire instrument. To analysis data, researcher uses path analysis, *assisted by PLS 3.2 smart software*. The measurement model is carried out through the evaluation of the measurement model (*outer model*) and the structural model (*inner model*).

The results showed that: (1) the work environment had no positive and significant influence toward teacher performance. If the work environment is low, it will affect teacher performance as well. (2) Teacher competence has a positive and significant influence toward teacher performance. If teacher competence increases, teacher performance will also increase. (3) School climate has no positive and significant influence toward teacher performance. (4) Work environment has a significant influence toward teacher performance. If the work environment is high, the school climate will also increase. (5) Teacher competence has a significant influence toward the school climate. This means that if teacher competence increases, the school climate will also increase. (6) The work environment has no significant influence through school climate toward teacher performance (7) teacher competence has no significant influence through school climate toward teacher performance.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Menurut UU No.14 Tahun 2005 pasal 1 dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru harus memiliki kompetensi, menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.16 Tahun 2007 guru harus memiliki kompetensi profesional, sosial, pedagogik, dan kepribadian. Guru merupakan faktor yang sangat penting dan dominan dalam pendidikan formal pada umumnya. Karena guru sering dijadikan sebagai tokoh teladan dan pedoman bagi siswa dalam mengidentifikasi diri. Guru merupakan salah satu unsur bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan dirinya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Untuk menciptakan guru yang profesional pemerintah telah membuat aturan persyaratan untuk menjadi guru. Menurut Undang-Undang No.14 Tahun 2005 pasal 8 dijelaskan bahwa Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Bab IV pasal 20 (a) tentang guru ini menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban: merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil

pembelajaran<sup>1</sup> Tugas pokok guru tersebut yang dapat diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk dari kinerja guru.

Dalam menjalankan kinerjanya guru harus mampu mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan individu yang spesifik. Banyak sekali fenomena yang menggambarkan rendahnya kinerja guru. Adapun permasalahannya dalam dunia pendidikan yaitu rendahnya sarana fisik, rendahnya kualitas guru, rendahnya kesejahteraan guru, rendahnya prestasi siswa, rendahnya kesempatan pemerataan pendidikan, rendahnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan dan mahalny biaya pendidikan. Elemen kunci dalam dunia pendidikan adalah guru. Maka kinerja guru harus benar-benar diperhatikan karena kinerja individu dipengaruhi oleh banyak faktor. Beberapa faktor yang diprediksi dapat meningkatkan kinerja guru diantaranya adalah lingkungan kerja, kompetensi guru dan iklim sekolah.

Namun pada kenyataannya, menunjukkan bahwa kualitas guru di indonesia masih tergolong rendah. Rendahnya kualitas guru di indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. Hal tersebut dikarenakan kurangnya kompetensi dan kualifikasi guru sebagai tenaga kependidikan. Menurut Balitbang Depdiknas tahun 2015-2016/2018/2019, guru-guru yang layak mengajar untuk tingkat SD, baik negeri maupun swasta ternyata hanya 28,94%, guru SMP negeri 54,12% swasta 60,99%, guru SMA negeri 65,29% swasta 64,73%, guru SMK negeri 55,91% swasta 58,26%.<sup>2</sup>

Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Tentang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005, (Bandung: Penerbit Umbara, 2006). 26

<sup>2</sup> Blog.umy.ac.id

secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan atasan ataupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawah<sup>3</sup>. Lingkungan kerja menjadi fasilitas guru dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan sekolah, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja guru.

Penelitian yang terkait dengan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan juga dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya Ni Made Rena Prilian dan Yuyu Indrawati menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>4</sup> Sri Rahayu Muhammad, dkk<sup>5</sup> Achmad Sani Supriyanto, dkk<sup>6</sup> juga memperoleh hasil penelitian yang sama bahwa menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ferry Moulana, dkk juga menjelaskan dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan secara langsung terhadap kinerja karyawan.<sup>7</sup> Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Namun Berbeda halnya dengan penelitian sebelumnya, Dwi Adhi Kurniawan dalam penelitiannya yang mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh

---

<sup>3</sup> Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011). 21

<sup>4</sup> Ni Made Rena Prilian & Yuyu Indrawati, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Mitra Global Holiday Jimbaran Bali*, Jurnal IPTA, Vol. 2 No. 1, 2014

<sup>5</sup> Sri Rahayu Muhammad, dkk. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*, Jurnal EMBA, Vol.4 No.1 Maret 2016, 045-055

<sup>6</sup> Achmad Sani Supriyanto, dkk. *The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline*, Ekowati et. al., Vol.7 (Iss.4): April 2019

<sup>7</sup> Ferry Moulana, dkk. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 44 No.1 Maret 2017

yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja di PG Kregbet Baru Malang sudah sangat baik.<sup>8</sup> Dengan demikian terdapat perbedaan hasil penelitian antara peneliti yang satu dengan lainnya.

Robbins menyebut kompetensi sebagai ability, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan individu dibentuk oleh dua faktor, yaitu faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan.<sup>9</sup>

Suharsaputra mengatakan bahwa kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau untuk kerja oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Sementara Dunda dalam Rahman menyatakan bahwa kinerja guru dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru yang dikenal dengan sebutan “kompetensi guru”. Berkenaan dengan kompetensi yang perlu dimiliki guru profesional, UUGD 14/2005 pasal 8 dan Permen Diknas No. 13 tahun 2007 tentang Standar Kinerja Guru mengatakan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu: kompetensi pedagogik, profesional, pribadi (personal), dan kompetensi sosial (kemasyarakatan).<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Dwi Adhi Kurniawan, E. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan di PG Kregbet Baru Malang. Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, Vol.1 No.1 April 2013

<sup>9</sup> Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*, (New Jersey: Pearson Education International, 2001). 31

<sup>10</sup> Tatan zenal mutakin, *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Latar Belakang terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Formantif, Vol. 3, No. 2, tahun 2008.

Penelitian yang dilakukan oleh Tatan Zenal Mutakin,<sup>11</sup> Koswara dan Rasto,<sup>12</sup> Fajar Maya Sari,<sup>13</sup> menunjukkan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Edy Suparno<sup>14</sup> menunjukkan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru mempunyai hubungan terhadap kinerja guru.

Namun berbeda halnya dengan penelitian sebelumnya, Muhammad Anis dan Y. Sutomo yang mengatakan bahwa kompetensi guru di tolak dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan bahwa guru MTs Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati merupakan guru yang telah mempunyai Kompetensi sehingga kepemimpinan kepala sekolah memperlemah pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru. Artinya bahwa dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru maka kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan mempengaruhi kinerja guru semakin baik dan sebaliknya.<sup>15</sup> Penelitian Widana<sup>16</sup> menunjukkan bahwa kompetensi social tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian terdapat perbedaan hasil penelitian antara peneliti yang satu dengan lainnya.

---

<sup>11</sup> Tatan zenal mutakin, *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Latar Belakang terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Formantif, Vol. 3, No. 2, tahun 2008.

<sup>12</sup> Koswara, Rasto. *Kompetensi dan Kinerja Guru berdasarkan Sertifikasi*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol. 2, No. 1, Agustus 2016.

<sup>13</sup> Fajar Maya Sari, *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto*. Jurnal Ilmu Ekononi & Manajemen, Vol. 9, No. 2, April 2013

<sup>14</sup> Edy Suparno, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se-Rayon Barat Kabupaten Sragen*. Thesis Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2005.

<sup>15</sup> M. Anis dan Y. Sutomo, *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah di MTs Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati*. Thesis Universitas Stikubank Semarang 2018.

<sup>16</sup> Widana, A. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi Guru SMA Kesatrian Semarang*. Semarang, Tesis Program Pascasarjana Universitas Stikubank 2017.

Selain dipengaruhi oleh kompetensi untuk mengoptimalkan kinerja guru juga dipengaruhi oleh iklim sekolah. Iklim sekolah adalah suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan. Iklim sekolah yang kondusif sangat menunjang proses berlangsungnya seluruh kegiatan yang berlangsung di sekolah, iklim sekolah yang tidak kondusif akan menghambat kegiatan di sekolah, maka dalam membangun iklim sekolah yang baik perlu diciptakan saling pengertian, saling kerjasama diantara unsur-unsur yang ada di sekolah.<sup>17</sup>

Iklim sekolah mempunyai peran penting dalam membangun sekolah yang bermutu dan dapat mempengaruhi kinerja guru. Hoy dan Miskel menjabarkan konsep iklim sekolah yang terbuka. Iklim sekolah yang terbuka ditandai dengan kerjasama dan menghargai di antara guru dan kepala sekolah. Kepala sekolah mendengarkan dan terbuka pada saran guru, memberi ketulusan dan pujian, serta menghargai kompetensi profesional dari guru (dengan memberi dukungan).<sup>18</sup>

Penelitian yang terkait dengan iklim sekolah terhadap kinerja guru juga dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya Suryani Dewi Pratiwi menyatakan bahwa iklim sekolah memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru.<sup>19</sup> Ilmi Sawianti, dkk<sup>20</sup> A'no Roudlotil Jannah<sup>21</sup> Risma Fargianti Putri<sup>22</sup> juga memperoleh hasil penelitian yang sama bahwa menunjukkan iklim sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

---

<sup>17</sup> Usman, Husaini, *Manajemen teori dan Praktik dan Riset Pendidikan* (jakarta: bumi Aksara, 2009), 487.

<sup>18</sup> Desy Noor I.F, *Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan Kabupaten Magelang*. Artikel Jurnal Manajemen Pendidikan Agustus 2013.

<sup>19</sup> Suryani Dewi Pratiwi, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut Persepsi guru dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Pendidikan Insan Mandiri, Vol. 1, No. 1, tahun 2013.

<sup>20</sup> Ilmi Sawianti, dkk, *Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 5, No. 1, Juni 2019.

<sup>21</sup> A'no Roudlotil Jannah, *Pengaruh Iklim Sekolah dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Ponorogo*. Skripsi IAIN Ponorogo tahun 2019.

<sup>22</sup> Risma Fargiani Putri, *Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi*. Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2018.



terhadap kinerja guru. Penelitian yang sama terkait dengan iklim sekolah oleh Achmad Sani, dkk,<sup>23</sup> Achmad Sani, dkk<sup>24</sup>, Achmad Sani, dkk<sup>25</sup> mengatakan bahwa disiplin kerja dan perilaku organisasi juga bisa memediasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dengan terciptanya iklim sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru. Yang tidak kalah pentingnya dalam sekolah adalah peran kepala sekolah dalam melakukan kegiatan supervisi akademik baik perencanaan, pelaksanaan, evaluasi maupun tindak lanjut. Sesuai dengan Permendiknas nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah, seorang kepala sekolah harus memiliki lima kompetensi minimal antara lain adalah kepibadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial.<sup>26</sup>

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Consuslasis Korompis<sup>27</sup> menyatakan bahwa iklim organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) mempunyai kontribusi sebesar 76,2% terhadap kinerja tenaga pendidik yayasan pendidikan kota Tomohon. Hasil tersebut selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mulyasa, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja), Pendidikan, Keterampilan, Manajemen kepemimpinan, Hubungan industrial, Tingkat penghasilan, Gizi, Lingkungan dan suasana kerja yang berkualitas.

---

<sup>23</sup> Achmad Sani, dkk, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja*. Jurnal Penelitian Internasional Granthaalayah, Vol. 7 April 2019.

<sup>24</sup> Achmad Sani Supriyanto, dkk, *Hubungan antara Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Etikonomi, Vol. 28 Tahun 2019.

<sup>25</sup> Achmad Sani, dkk, *Apakah Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai Bank?*. Jurnal Sastra Ilmu Manajemen, Vol. 9 Tahun 2019.

<sup>26</sup> Permendiknas Nomor 13 Tahun 2017 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

<sup>27</sup> Consuslasis Korompis. Analisis Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Yayasan Pendidikan Katolik Kota Tomohon. Jurnal Prosiding Pluralisme dalam Ekonomi dan Pendidikan, ISSN 2407-4268. FE Universitas Negeri Manado.

Penelitian yang terkait dengan kompetensi guru terhadap iklim sekolah juga dilakukan oleh Agus Budi Santoso, dkk,<sup>28</sup> Saifuddin Zuhri dan Mutmainah<sup>29</sup>, Auliani Nisa<sup>30</sup> membuktikan bahwa ada pengaruh dalam kompetensi pedagogik dan kompetensi sosial guru secara bersama-sama terhadap iklim belajar sekolah.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Achmad Sani Supriyanto, dkk<sup>31</sup> menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan disiplin kerja menengahi efek pekerjaan lingkungan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Achmad Sani Supriyanto, dkk<sup>32</sup> juga memperoleh hasil adalah dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan menimbulkan antusiasme dari karyawan dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja serta disiplin kerja dalam setiap pekerjaannya.

Pemilihan lokasi penelitian di MTsN Malang Raya yang terdiri dari tiga madrasah yaitu MTsN Kota Batu, MTsN 2 Kota Malang dan MTsN 7 Malang dikarenakan beberapa alasan, dari beberapa sumber yang dihimpun oleh peneliti keunggulan dari ketiga Madrasah tersebut. MTsN Kota Batu meraih medali emas dalam Kompetisi Bidang Karya Tulis Ilmiah Remaja (KIR), *Indonesia International Invention Festival (I3F) 2019* yang berlangsung di Universitas Ma Chung, Kota Malang, Jawa

---

<sup>28</sup> Agus Budi Santoso, dkk, *Analisis Kompetensi Sosial dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Moderasi*. Laporan Penelitian Manajemen Universitas Stikubank Semarang, Agustus 2019.

<sup>29</sup> Saifuddin Zuhri dan Mutmainah, *Pengaruh Kompetensi Sosial Guru dan Pola Asuh Orang Tua Terhadap Iklim Belajar di Kelas IX SMP Muhammadiyah Serpong, Tangerang Selatan, Banten*. Jurnal Ilmu Pendidikan Islam, Vol. 1, No. 2, Tahun 2019.

<sup>30</sup> Auliani Nisa, *Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Dasar Bersertifikasi terhadap Hasil Belajar Murid Kelas V SD Inpres Layoa Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar 2018.

<sup>31</sup> Achmad Sani Supriyanto, dkk. *Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline*. Jurnal BISMA Volme 13, Issue 1, 2020, 14-25.

<sup>32</sup> Achmad Sani Supriyanto, dkk. *The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline*. International Journal Research Granthaalayah. Management. Vol. 7 Iss. 4 April 2019.

Timur.<sup>33</sup> Sedangkan MTsN 2 Kota Malang dapat mengantarkan siswanya menjadi juara umum 3 dalam Kejurda Pencak Silat tingkat Provinsi Jawa Timur tahun 2020.<sup>34</sup> MTsN 7 Malang membuktikan sebagai **Madrasah Digital**.<sup>35</sup> Hal ini dibuktikan dengan adanya teknologi-teknologi yang menunjang kinerja madrasah dan beberapa prestasi lainnya. Prestasi yang ditunjukkan oleh ketiga MTsN tersebut mengindikasikan adanya kinerja guru yang baik.

Berdasarkan beberapa uraian yang telah dijelaskan diatas, masih terdapat *reseach gap* pada penelitian terdahulu yang mengindikasikan bahwa perlu melakukan penelitian lebih lanjut, maka peneliti berkeinginan untuk meneliti lebih jauh mengenai kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri yang berkaitan dengan Lingkungan kerja, Kompetensi guru dan Iklim sekolah terhadap Kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Malang, dengan demikian, penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Guru melalui Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru MTsN Malang Raya”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru MTsN Malang Raya?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru MTsN Malang Raya?

---

<sup>33</sup> MTsN Kota Batu <https://minanews.net/tim-mtsn-kota-batu-raih-emas-di-indonesia-internasional-invention-festival-2019/> diakses tanggal 21 Januari 2021. Pada pukul 09.00 Wib

<sup>34</sup> MTsN 2 Malang <https://www.mtsn2kotamalang.sch.id/prestasi-siswa/> diakses tanggal 21 Januari 2021. Pada pukul 09.10 Wib

<sup>35</sup> MTsN 7 Malang <https://jatim.kemenag.go.id/berita/520556/launching-cyberclass-dan-cyberpost-oleh-bupati-malang-drs-hm-sanusi-mm-yang-membuat-mtsn-7-malang-semakin-digital> diakses tanggal 21 Januari 2021. Pada pukul 09.20 Wib

3. Apakah ada pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru MTsN Malang Raya?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap iklim sekolah MTsN Malang Raya?
5. Apakah ada pengaruh kompetensi guru terhadap iklim sekolah MTsN Malang Raya?
6. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui iklim sekolah MTsN Malang Raya?
7. Apakah ada pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru melalui iklim sekolah MTsN Malang Raya?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini, dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru MTsN Malang Raya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru MTsN Malang Raya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru MTsN Malang Raya.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap iklim sekolah MTsN Malang Raya.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap iklim sekolah MTsN Malang Raya.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui iklim sekolah MTsN Malang Raya.

7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru melalui iklim sekolah MTsN Malang Raya.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini secara teoritis bermanfaat:

- a. Sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja guru dengan meminimalisir lingkungan kerja, kompetensi guru dan iklim sekolah terhadap kinerja guru.
- b. Memperoleh manfaat untuk peningkatan lembaga pendidikan melalui lingkungan kerja, kompetensi guru dan iklim sekolah terhadap kinerja guru.
- c. Mendapatkan referensi bagi pembaca dan stackholder tentang lingkungan kerja, kompetensi guru dan iklim sekolah terhadap kinerja guru.

##### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi lembaga sekolah, penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai acuan bagi lembaga pendidikan islam. Khusus kepada seluruh guru MTs Negeri Se Malang Raya. Sehingga menjadikan sebagai referensi dalam peningkatan kinerja guru dan menjadikan implementasi terhadap manajemen mutu khususnya di lembaga setempat.
- b. Bagi kepala sekolah, penelitian ini akan memberikan manfaat terhadap peningkatan kinerja guru dengan memaksimalkan kegiatan motivasi kerja.

- c. Bagi guru, penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan informasi agar selalu berusaha mengembangkan kinerja guru sehingga menjadikan SDM yang unggul, kreatif dan inovatif yang mendukung terhadap manajemen mutu pendidikan khususnya lembaga dimana menduduki/menjabat.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan untuk menambah referensi terhadap sarana prasarana, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dapat dimanfaatkan sebagai data pembanding atau rujukan sekaligus dapat menyempurnakan penelitian ini.
- e. Bagi sosial, penelitian ini (1) dapat mengidentifikasi suatu masalah atau fakta secara sistematis, (2) dapat mengetahui sistem kerja objek yang diteliti, (3) dapat menambah keyakinan dalam pemecahan suatu masalah, (4) dapat meningkatkan hubungan kerjasama antar team, (5) dapat melatih dalam bertanggung jawab, (6) dapat memberikan rekomendasi tentang kebijakan suatu program, (7) dapat menambah wawasan dan pengalaman

### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.<sup>36</sup> Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka hipotesis (Ha) yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

---

<sup>36</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010). 96.

1. Ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja guru MTsN Malang Raya?
2. Ada pengaruh positif kompetensi guru terhadap kinerja guru MTsN Malang Raya?
3. Ada pengaruh positif iklim sekolah terhadap kinerja guru MTsN Malang Raya.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap iklim sekolah MTsN Malang Raya.
5. Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap iklim sekolah MTsN Malang Raya.
6. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui iklim sekolah MTsN Malang Raya.
7. Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru melalui iklim sekolah MTsN Malang Raya.

Pembagian hipotesis nol atau statistik ( $H_0$ ) dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru MTsN Malang Raya.
2. Tidak ada pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru MTsN Malang Raya.
3. Tidak ada pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru MTsN Malang Raya.
4. Tidak Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap iklim sekolah MTsN Malang Raya.

5. Tidak Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap iklim sekolah MTsN Malang Raya.
6. Tidak Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui iklim sekolah MTsN Malang Raya.
7. Tidak Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru melalui iklim sekolah MTsN Malang Raya.

#### **F. Ruang Lingkup Penelitian**

Agar penelitian ini dilakukan secara maksimal dan terfokus, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada: (1) lokasi penelitian, (2) variabel penelitian. Penelitian ini dilakukan pada MTs Negeri Malang Raya dengan populasi penelitian adalah seluruh guru-guru MTs Negeri Malang Raya. Penelitian ini terdiri dari empat variabel, antara lain adalah Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi Guru (X2), Iklim Sekolah (Z) dan Kinerja Guru (Y).

#### **G. Originalitas Penelitian**

Pada penelitian ini, peneliti menyajikan perbedaan dan persamaan dibidang kajian yang peneliti lakukan dengan peneliti-peneliti sebelumnya. Hal ini bertujuan untuk mengetahui dimana yang membedakan antara penelitian yang dilakukan dengan peneliti terdahulu. Penelitian terdahulu sebagai berikut:

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Anita Anggreini Batubara dengan tujuan penelitian untuk menjelaskan (1) menjelaskan tingkat lingkungan kerja, kompensasi, komitmen, dan kinerja guru, (2) menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, (3) menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja (4) menjelaskan komitmen terhadap kinerja guru, dan (5) menjelaskan pengaruh secara bersama-sama lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja guru. Adapun pendekatan



yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel 89 responden. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja dan kompensasi tergolong kategori tinggi, sedangkan gambaran komitmen dan kinerja guru tergolong sangat tinggi. (2) ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, (3) ada pengaruh positif dan signifikansi kompensasi terhadap kinerja guru, (4) ada pengaruh positif dan signifikansi komitmen terhadap kinerja guru, (5) ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja guru.<sup>37</sup>

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Yohannes Johny Soetikno. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dan kepuasan dosen di Sekolah Informasi Manajemen dan Komputer di Sulawesi. Penelitian ini menggunakan metode studi eksplanatori, dan populasinya adalah semua para dosen di Sekolah Informasi Manajemen dan Komputer di Sulawesi. Kriteria sampel adalah yayasan dosen aktif dengan minimal 2 tahun berturut-turut dan dosen yang memiliki peringkat akademik. Sampel digunakan dengan metode purposive sampling dan metode estimasi dengan maksimum Likelihood (ML) oleh 180 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model persamaan struktural atau Structural Equation Modeling (SEM). Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja dosen.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Anita Angreini Batubara, *Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kota Medan*. (Thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim), 2016

<sup>38</sup> Yohannes Johny Soetikno, *The Influence Of Work Environment And Organizational Culture On Work Satisfaction And Lecturers Performance At The Schools Of Management Information And Computer In Sulawesi*. International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 6, Issue 04, April 2017

Andika Tri Pamungkas. Kompetensi Guru, Kinerja Guru Sosok guru menjadi figur utama bagi siswa, guru menjadi salah satu faktor keberhasilan belajar siswa. Oleh karena itu, guru harus memiliki kompetensi yang baik. Faktanya, banyak guru yang kurang menguasai kompetensi tersebut sehingga kinerja gurupun belum dapat mencapai hasil maksimal. Rumusan masalah dalam penulisan tesis ini adalah: (1) Adakah pengaruh yang signifikan antara kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru di MI dan SDI se Kecamatan Boyolangu? (2) Adakah pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di MI dan SDI se Kecamatan Boyolangu? (3) Adakah pengaruh yang signifikan antara kompetensi kepribadian guru terhadap kinerja guru di MI dan SDI se Kecamatan Boyolangu? (4) Adakah pengaruh yang signifikan antara kompetensi sosial guru terhadap kinerja guru di MI dan SDI se Kecamatan Boyolangu? (5) Adakah pengaruh yang signifikan antara kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MI dan SDI se Kecamatan Boyolangu? Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru di MI dan SDI se Kecamatan Boyolangu. (2) Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di MI dan SDI se Kecamatan Boyolangu. (3) Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi kepribadian guru terhadap kinerja guru di MI dan SDI se Kecamatan Boyolangu. (4) Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi sosial guru terhadap kinerja guru di MI dan SDI se Kecamatan Boyolangu. (5) Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di

MI dan SDI se Kecamatan Boyolangu. Jenis dan pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan instrument angket. Analisis data dan uji hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi sederhana (uji t) dan regresi ganda (uji F). Dari hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa : (1) Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru di MI dan SDI se-Kecamatan Boyolangu sebesar 50,8% (2) Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru di MI dan SDI se-Kecamatan Boyolangu sebesar 77,8% (3) Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru di MI dan SDI se-Kecamatan Boyolangu sebesar 60,5% (4) Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi sosial terhadap kinerja guru sebesar 26,5% (5) Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru di MI dan SDI se-Kecamatan Boyolangu sebesar 67,5%.<sup>39</sup>

Komang Septia Cahya Ningrum. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi profesional, (3) kompetensi sosial, (4) kompetensi kepribadian, dan 5) pengaruh kompetensi guru secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Singaraja. Jenis penelitian yang digunakan adalah Kuantitatif. Subjek penelitian adalah kepala SMP Negeri 6 Singaraja dengan jumlah guru yang dinilai sebanyak 70 guru, dan yang menjadi objek dalam penelitian ini kompetensi guru dan kinerja guru. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner, dan dianalisis dengan uji t, uji F, dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil thitung  $2,545 > t_{tabel} 1,994$  dan  $p\text{-value } 0,013 < \alpha = 0,05$ . (2)

---

<sup>39</sup> Andika Tri Pamungkas, *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru di MI dan SDI se-Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung*. Thesis 2017.

Kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil thitung  $2,082 > t_{tabel} 1,994$  dan  $pvalue 0,014 < \alpha = 0,05$ . (3) Kompetensi sosial, berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil t hitung  $2,235 > t_{tabel} 1,994$  dan  $p-value 0,029 < \alpha = 0,05$ . (4) Kompetensi kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil thitung  $3,145 > t_{tabel} 1,994$  dan  $p-value 0,003 < \alpha = 0,05$ . (5) Secara simultan kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Singaraja yang ditunjukkan dengan hasil analisis nilai Fhitung =  $46,636 > F_{tabel} = 2,740$  dan ditunjukkan dengan nilai probabilitas uji F  $0,000$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .<sup>40</sup>

Ika Rahmawati. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain survei yang menggunakan angket sebagai alat pengumpul data. Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa iklim sekolah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar Guru SMK di Kota Bandung dengan kategori sangat rendah (sebesar 14,74%). Selain itu, motivasi kerja juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar Guru SMK di Kota Bandung dengan kategori sangat rendah (sebesar 12,46%). Secara simultan, iklim sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru SMK di Kota Bandung dengan kategori rendah (sebesar 27,1%). Kesimpulan dari penelitian ini adalah tingkat kinerja mengajar guru SMK di Kota Bandung dipengaruhi oleh variabel iklim

---

<sup>40</sup> Komang Septia Cahya Ningrum, *Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Singaraja*. Jurnal Pendidikan Ekonomi. Volume. 7 Nomor. 2 Tahun 2016.

sekolah dan motivasi kerja sebesar 27,1% secara simultan. Sedangkan 72,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.<sup>41</sup>

Ilmi Sawianti, Musdalifah dan Susdiyanto. Penelitian ini membahas tentang pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone dengan tujuan untuk: 1) mendeskripsikan realitas iklim sekolah ; 2) mendeskripsikan realitas kinerja guru ; dan 3) menguji pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone. Jenis penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif dengan *ex post facto*. Responden dalam penelitian ini adalah semua guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone yang berjumlah 29 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis data digunakan adalah statistik deskriptif dengan pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi product moment dan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1). Realitas iklim sekolah berada pada kategori kondusif dengan presentase 73%; 2) realitas kinerja guru di berada pada kategori baik dengan presentase sebesar 70%; dan 3) pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone menunjukkan pengaruh positif sebesar 20% dengan koefisien korelasi 0,447 dan persamaan regresi  $Y = 60,734 + 0,156X$ .<sup>42</sup>

Elok Mahmud Putri, Vivin Maharni Ekowati, Achmad Sani Supriyanto, Zaim Mukafi. Penelitian ini membahas Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, akan menimbulkan antusiasme dari karyawan dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja serta disiplin kerja dalam setiap pekerjaannya. Nyaman

---

<sup>41</sup> Ika Rahmawati, *Pengaruh Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK di Kota Bandung*. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol 21, No 2 2014.

<sup>42</sup> Ilmi Sawianti, dkk. *Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone*. Journal of Islamic Education Management ISSN: 2461-0674 Vol. 5 No 1 tahun 2019

lingkungan kerja, fasilitas yang memadai, dan hubungan karyawan yang baik. Akan mempengaruhi karyawan kinerja. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja tentunya membawa mereka menjadi lebih disiplin dan dapat meningkatkan kinerjanya dalam pencapaian tersebut tujuan perusahaan / instansi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh pekerjaan lingkungan terhadap kinerja karyawan (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap pekerjaan disiplin (3) disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap karyawan kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berguna untuk meneliti populasi dan sampel dalam suatu perusahaan, dimana dalam penelitian ini menggunakan proporsional random sampling sebagai pengambilan sampel teknik. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 208 karyawan. Dan sampel 137 responden dari PT. GatraMapan. Metode pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan Path Analysis. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.<sup>43</sup>

Padmakumar Ram, Swapna Bhargavi. G & Gantasala V. Prabhakar. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara iklim pelayanan dengan kepuasan kerja karyawan, keterikatan karyawan, dan kepuasan pelanggan. Kuesioner terstruktur diberikan kepada karyawan organisasi dan layanan ritel terpilih di India. Sebanyak 369 kuesioner yang dapat digunakan dianalisis dan temuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi iklim pelayanan, yang selanjutnya

---

<sup>43</sup> Achmad Sani Supriyanto, dkk. *The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline*. International Journal Research Granthaalayah. Management. Vol. 7 Iss. 4 April 2019.

mempengaruhi kepuasan pekerjaan karyawan, keterlibatan karyawan, dan kepuasan pelanggan.<sup>44</sup>

Saifuddin Zuhri dan Mutmainah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji data empiris terkait dengan Kompetensi Sosial Guru dan Pola Asuh Orang Tua Terhadap Iklim Belajar secara terpisah atau bersamaan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survei, dengan teknik korelasional dan analisis regresi sederhana dan berganda. Itu Sampel penelitian ini adalah 76 responden atau digunakan seluruh populasi kelas Siswa IX SMP Muhammadiyah Serpong. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, dan studi dokumenter. Analisis data. Teknik yang digunakan adalah model analisis deskriptif, koefisien korelasi, sederhana analisis regresi dan regresi berganda. Jenis analisis yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi sederhana dan regresi berganda dijelaskan secara deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Pertama, ada pengaruh positif dan signifikan dari Sosial Guru Kompetensi Iklim Belajar di Kelas IX SMP Muhammadiyah Serpong. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,303 dan koefisien determinasi R<sup>2</sup> sebesar 0,092. Kedua, Pola Asuh berpengaruh positif dan signifikan Orang Tua tentang Iklim Belajar di Kelas IX SMP Muhammadiyah Serpong. Ini dibuktikan dengan hasil koefisien korelasi (r) sebesar 0,068 dan koefisien determinasi R<sup>2</sup> sebesar 0,005. Ketiga, ada pengaruh positif dan signifikan dari Sosial Guru Kompetensi dan Pola Asuh Orang Tua bersama dalam Iklim Belajar di Kelas IX SMP

---

<sup>44</sup> Padmakumar Ram, dkk. *Work Environment, Service Climate, and Customer Satisfaction: Examining Theoretical and Empirical Connections*. International Journal of Business and Social Science. Volume. 2 Nomor. 20 November 2011

Muhammadiyah Serpong. Ini dibuktikan dengan besarnya pengaruh koefisien determinasi R<sup>2</sup> sebesar 0,319.<sup>45</sup>

Achmad Sani Supriyanto, dkk. Penelitian ini membahas tentang lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, akan menimbulkan antusiasme dari karyawan dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja serta disiplin kerja dalam setiap pekerjaannya. Nyaman lingkungan kerja, fasilitas yang memadai, dan hubungan karyawan yang baik. Akan mempengaruhi karyawan kinerja. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja tentunya membawa mereka menjadi lebih disiplin dan dapat meningkatkan kinerjanya dalam pencapaian tersebut tujuan perusahaan / instansi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh pekerjaan lingkungan terhadap kinerja karyawan (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap pekerjaan disiplin (3) disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap karyawan kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berguna untuk meneliti populasi dan sampel dalam suatu perusahaan, dimana dalam penelitian ini menggunakan proporsional random sampling sebagai pengambilan sampel teknik. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 208 karyawan. Dan sampel 137 responden dari PT. GatraMapan. Metode pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan Path Analysis. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Saifuddin Zuhri & Mutmainah. Pengaruh Kompetensi Sosial Guru dan *Pola Asuh Orang Tua terhadap Iklim Belajar di Kelas IX SMP Muhammadiyah Serpong, Tangerang Selatan, Banten*. Jurnal Ilmu Pendidikan Islam. Volume 1, Nomor 2 Tahun 2019.

<sup>46</sup> Achmad Sani Supriyanto, dkk. *The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline*. International Journal Of Research Granthaalayah. Volume. 7 Nomor. 4 April 2019.



Winarto dan Ceacilia Sri Mindarti. Penelitian ini tentang Iklim organisasi memoderisasi pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh iklim organisasi sekolah dalam memoderasi pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru SMK negeri di Kabupaten Pati. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperjelas dan memperluas penelitian sebelumnya tentang pengaruh sekolah iklim organisasi dalam memoderasi pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap guru kinerja SMK negeri di Kabupaten Pati. Populasi dalam penelitian ini adalah 323 guru. Sedangkan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan sebaran proporsional untuk masing-masing sekolah dengan proporsional random sampling. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, dan setelah itu data diolah dengan menggunakan SPSS 19. Hasil penelitian menunjukkan (1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (3) iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (4) iklim organisasi memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, (5) iklim organisasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.<sup>47</sup>

**Tabel 1.1**  
**Originalitas Penelitian**

No	Nama dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Originalitas Penelitian
1	Anita Anggreini Batubara (2016)	1) Menggunakan lingkungan kerja sebagai variable independen dan kinerja guru sebagai variable terikat.	1) Penelitian ini terfokus pada kinerja guru yang dipengaruhi oleh kompetensi dan	- Menggunakan an tiga variabel independen yaitu lingkungan kerja,

<sup>47</sup> Winarto & Ceacilia Sri Mindarti, Iklim Organisasi Sekolah Memoderasi Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten. Jurnal Manajemen Volume. 2 Edisi 1 April 2014.

			komitmen	kompetensi guru dan iklim sekolah - Menggunakan satu variabel dependen yaitu kinerja guru - Analisis data menggunakan metode <i>Structural Equation Modelling PLS</i> - Lokasi penelitian di MTsN Malang Raya
2	Yohannes Johnny Soetikno (2017)	1) Sama-sama meneliti lingkungan kerja dan budaya organisasi sebagai variable independen	2) Penelitian tersebut fokus pada kepuasan kerja sebagai variabel terikat	
3	Andika Tri Pamungkas 2017	1) Sama-sama meneliti tentang kompetensi guru terhadap kinerja guru 2) Pendekatan penelitian kuantitatif	1) Perbedaan pada lingkungan kerja fisik dan non fisik	
4	Komang Septia Cahya Ningrum (2016)	1) Sama-sama meneliti tentang kompetensi guru terhadap kinerja guru	1) Penelitian ini terfokus pada kinerja guru	
5	Ika Rahmawati 2014	1) Sama-sama meneliti tentang iklim sekolah 2) Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif	1) Perbedaan pada kepemimpinan transformasional	
6	Ika Rahmawati 2014	1) Sama-sama meneliti tentang iklim sekolah terhadap kinerja guru. 2) Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif.	1) Perbedaan pada budaya organisasi	
7	Padmakumar Ram, Swapna Bhargavi. G & Gantasala V. Prabhakar (	1) Meneliti tentang lingkungan kerja terhadap iklim pelayanan	1) Penelitian ini berfokus pada pelayanan kepuasan pelanggan	

	2011)			
<b>8</b>	Saifuddin Zuhri dan Mutmainah (2019)	1) Meneliti tentang kompetensi sosial terhadap iklim belajar	1) Penelitian ini berfokus pada iklim belajar siswa dan orang tua	
<b>9</b>	Achmad Sani Supriyanto, dkk (2019)	1) Meneliti tentang lingkungan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja	1) Penelitian ini berfokus pada kedisiplinan kerja karyawan	
<b>10</b>	Winarto & Ceacilia Sri Mindarti (2014)	1) Meneliti tentang iklim organisasi memoderasi kompetensi terhadap kinerja guru	1) Penelitian ini berfokus pada iklim organisasi sekolah	

## H. Definisi Istilah

Untuk membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini maka peneliti memfokuskan pada masalah lingkungan kerja, kompetensi guru dan iklim sekolah terhadap kinerja guru, adapun definisi operasionalnya adalah:

### 1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar guru dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru. Dalam penelitian ini lingkungan kerja diukur melalui, (1) Lingkungan Kerja Fisik,, dan (2) Lingkungan Kerja Non Fisik.

### 2. Kompetensi Guru

Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi dasar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi,

pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas.

Kompetensi guru akan mengantarkannya menjadi guru profesional yang diidamkan oleh anak didik. Seseorang memiliki bidang keahlian jika ia memiliki kompetensi ilmu yang memadai dan mendalam. Kompetensi ilmu akan melahirkan kompetensi moral karena ilmu dan moral adalah dua sisi yang tidak bisa dipisahkan. Mengingat sebuah kalimat bijak, "*Ilmu tanpa amal seperti pohon tanpa buah*", tidak ada manfaatnya bagi diri sendiri. "*Ilmu tanpa amal seperti lebah tanpa madu*", selain tidak ada manfaatnya, juga berbahaya karena berpotensi menyakiti orang lain dengan ilmunya

### 3. Iklim Sekolah

Iklim sekolah adalah komponen penting untuk mewujudkan sekolah menengah yang efektif. iklim sekolah adalah lingkungan remaja yang ramah, santai, sopan, tenang dan enerjik. Keseluruhan iklim sekolah dapat ditingkatkan oleh sikap dan perilaku positif dari para siswa dan guru. Iklim sekolah berkaitan dengan lingkungan yang produktif dan kondusif untuk belajar siswa dengan suasana yang mengutamakan kerjasama, kepercayaan, kesediaan, keterbukaan, bangga dan komitmen.

Iklim sekolah berkaitan juga prestasi akademik, moral fakultas dan perilaku siswa. Iklim sekolah menengah yang optimal adalah iklim sekolah yang responsif terhadap perkembangan kebutuhan setiap siswa, merangsang pertumbuhan pribadi dan akademik.

### 4. Kinerja Guru

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai guru baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab nya sebagai seorang guru. dimana kinerja seorang guru dapat diukur melalui: a) perencanaan guru dalam pembelajaran, b) pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif, c) penilaian pembelajaran

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Tinjauan Tentang Lingkungan Kerja**

##### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Dalam melaksanakan suatu tugas maupun pekerjaan, bagi seorang individu Lingkungan yang ada disekitarnya akan sangat penting dan berpengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya tersebut. Oleh karena itu seorang

pemimpin sebuah perusahaan, organisasi, lembaga maupun institusi pendidikan harus sangat memperhatikan lingkungan kerja, dimana dia mempekerjakan para pegawainya untuk mewujudkan visi, misi dan juga tujuan dari institusi yang dipimpinnya.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Rivai, Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.<sup>48</sup>

Menurut Nitisemito mengemukakan bahwa: Lingkungan kerja juga diartikan sebagai sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.<sup>49</sup>

Menurut Sedarmayanti, Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.<sup>50</sup>

Menurut Bambang, Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik,

---

<sup>48</sup> Rivai, veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta : Raja Grafindo, 2006), 168

<sup>49</sup> Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia, 1991), 183.

<sup>50</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju, 2011),

sebaliknya seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.<sup>51</sup>

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu instansi pendidikan.

## **2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mempunyai dua komponen utama yaitu, lingkungan kerja fisik yang merupakan segala sesuatu yang berada disekitar guru saat bekerja dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan lingkungan yang terjadi dari hubungan manusiawi antara guru dengan atasan, rekan kerja ataupun dengan siswa. Jenis-jenis lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua, yaitu:

### **a. Lingkungan Kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. (seperti : pusat kerja, meja kursi, dan sebagainya).

---

<sup>51</sup> Bambang, *Meningkatkan Produktifitas Karyawan*, (Jakarta: Binaman Pressindo, 1991), 122.

2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. (seperti: penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dekorasi, musik, keamanan dan lain sebagainya).

b. Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan sesama kerja atau bahkan hubungan dengan bawahan.<sup>52</sup>

Jenis lingkungan kerja tersebut tentunya sangat meningkatkan kinerja seorang guru. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur lingkungan fisik terkait dengan ruangan kerja guru atau fasilitas yang diterima oleh guru selama mengajar. Sedangkan lingkungan kerja non fisik terkait dengan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara kepala madrasah dengan guru, guru dengan guru, dan guru dengan siswa. Menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik tentunya dengan menciptakan hubungan/ interaksi agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga guru mampu merasa bersemangat dan memiliki keinginan kuat dalam bekerja.

### **3. Faktor-faktor Lingkungan Kerja**

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Sedarmayanti<sup>53</sup> menyatakan terdapat 11 faktor yang menentukan lingkungan kerja yaitu:

a. Pencahayaan tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna

---

<sup>52</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju, 2011), 31

<sup>53</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*,...,31



mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu, perlu diperhatikan adanya penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Suhu tempat kerja

Tubuh manusia selalu mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Namun demikian, kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan suhu luar jika perubahan suhu luar tubuh tidak melebihi dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh suhu udara, dan secara bersama-sama antara suhu, kelembaban dan kecepatan udara serta radiasi panas akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan suhu udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain, adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukup oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup mengganggu adalah polusi suara, yang merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, terutama dalam jangka panjang karena bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menimbulkan gangguan psikologis. Oleh karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran tersebut sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya dalam hal intensitas maupun frekuensinya. Secara umum, getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan

timbul beberapa penyakit, seperti penyakit mata, saraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

g. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian sirkulasi udara dan pertukaran udara merupakan salah satu solusi untuk mengurangi dampak bau di tempat kerja

h. Tata warna di tempat kerja

Tata warna merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari segi dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berkaitan dengan tata letak, perlengkapan dan kemudahan akses ergonomis dalam bekerja. Dekorasi yang baik adalah yang mendukung konsep ergonomis yang mendukung aspek aksesibilitas dan tata letak barang maupun perlengkapan.

j. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dapat dikumandangkan di tempat kerja. Musik yang tidak sesuai dengan tempat kerja justru akan merusak konsentrasi dalam bekerja.

k. Keamanan di tempat kerja

Dalam menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya upaya menjaga keamanan di tempat kerja; tidak saja aspek keamaan dari bahaya gangguan kriminal, tetapi lebih juga pada aspek keamanan pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan menekankan pada aspek pelaksanaan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

#### **4. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam**

Lingkungan kerja menurut islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya ciptaan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan tuhan untuk manusia. Khalifah menurut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam. Khalifah mengandung arti pengayoman, pemeliharaan, serta pembimbing, agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptaannya. Dalam rangka tanggung jawab sebagai khalifah Allah tersebut manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam. Seperti firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Qashasah : 77

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ اتِّكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا  
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ (٧٧)

Artinya: *Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Q.S. Al-*

Qashasah: 77)

Dalam ayat lain juga dijelaskan tentang kerja dalam islam diterangkan dalam surat Al- A'raf ayat 56:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ (٥٦)

Artinya: *Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik. (Q.S. Al-A'raf: 56).*

Didalam islam memberikan ketenangan dan kenyamanan didalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik. Didalam Al-Qur'an Surat Al-Mujadalah Ayat 11 berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ. {المجادلة: ١١}

Artinya: *Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", 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)<sup>54</sup>*

Isi Kandungan Surat Al-Mujadalah ayat 11 di atas adalah apabila seseorang berada dalam suatu majlis, hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai, dengan memberikan kelapangan bagi orang lain. Termasuk disaat kita berada di kantor

---

<sup>54</sup> QS. Al-Mujadalah : 11

tempat kita bekerja karena bekerja adalah salah satu bentuk amal soleh untuk mencukupi kebutuhan hidup kita dan ayat di atas juga mengajarkan Setiap perbuatan manusia akan dibalas sesuai dengan amal perbuatannya.

Firman Allah SWT dalam al-Qur'an surah al-Isra' ayat 70 yang berbunyi:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ  
وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا. {الإسراء: ٧٠}

Artinya: “*Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkat mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rizki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan*”. (QS. Al-Israa': 70)<sup>55</sup>

Ayat diatas dapat disimpulkan bahwa Allah SWT sudah memberikan kehidupan manusia dengan layak dan memberikan lingkungan yang indah tempat mereka tinggal, maka apa yang diperoleh harus dijaga dan dikelola serta jangan berbuat semena-mena dengan makhluk hidup lainnya.

## **B. Kompetensi Guru**

### **1. Pengertian Guru**

Menurut UU No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menjelaskan tentang guru:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan menengah.<sup>56</sup>

Sardiman berpendapat bahwa “Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang turut berperan dalam usaha pembentukan

---

<sup>55</sup> QS. Al-Israa' : 70

<sup>56</sup> Sinar Grafika, *UU Guru dan Dosen*, (Jakarta: Sinar Grafika Ofset, 2010 ). 9.

sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan”.<sup>57</sup>

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa guru adalah semua orang yang mempunyai keahlian khusus dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa serta mempunyai jabatan profesional dimana dia mempunyai wewenang dan tanggung jawab terhadap siswanya.

Syarat guru dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 yang tertuang dalam pasal 28. Syarat guru yaitu:

- a. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b. Kualifikasi sebagaimana dimaksud di atas adalah tingkat pendidikan minimum yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan yang berlaku.
- c. Kompetensi sebagai agen pembelajaran meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian.
- d. Seseorang yang tidak memiliki ijazah dan atau sertifikat-sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud di atas tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan.<sup>58</sup>

## **2. Kompetensi Guru**

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang baik kualitatif maupun kuantitatif. Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.<sup>59</sup> Depdiknas merumuskan definisi kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan dan

---

<sup>57</sup> Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: CV. Rajawali Pers, 1990), 57.

<sup>58</sup> PP No. 32 Tahun 2013, *Standar Nasional Pendidikan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2007), 3.

<sup>59</sup> Sinar Grafika, *UU Guru dan Dosen*,.....,25.

nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.<sup>60</sup>

Menurut E. Mulyasa kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, Kompetensi Sosial, Kompetensi Sosial. Kemampuan ini untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya.<sup>61</sup>

Jadi kompetensi guru adalah kecakapan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang yang bertugas mendidik peserta didiknya agar mempunyai kepribadian yang luhur dan keterampilan sebagaimana tujuan dari pendidikan. Oleh karena itu kompetensi guru menjadi tuntutan dasar bagi seorang guru. Jabatan guru adalah suatu jabatan profesi, di mana harus bekerja secara profesional. Guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar mampu melaksanakan tugasnya secara baik dalam melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah. Agar kualifikasi guru terpenuhi sebagai tenaga pendidik yang profesional maka pemerintah membuat peraturan terkait hal tersebut.

### **3. Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi dapat dilihat dari segi kata-katanya atau etimologinya, dan juga secara istilah. Sebelum mengemukakan definisi kompetensi dari berbagai pakar, maka penulis menguraikan definisi kompetensi dari akar katanya. Menurut *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, kompetensi berarti (kewenangan) kekuasaan untuk menentukan

---

<sup>60</sup> Diknas Dirjen Dikdasmen, *Standar Kompetensi Guru Menengah Atas*, (Jakarta: 2004), 7

<sup>61</sup> E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003), 38.



atau memutuskan sesuatu hal”.<sup>62</sup> Pengertian dasar kompetensi (*competency*) adalah kemampuan atau kecakapan.<sup>63</sup>

Sangat banyak batasan kompetensi yang telah dijelaskan para pakar berbagai bidang ilmu. Salah satunya adalah bahwa “Kompetensi dapat meliputi pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan itu dapat dipelajari dan dikembangkan. Dan manfaatnya secara kognitif, afektif, dan psikomotoris harus dapat dirasakan pemiliknya dalam beraktifitas untuk semua aspek hidup dan kehidupan”.<sup>64</sup> Kompleksitas pengertian kompetensi itu menunjukkan bahwa kompetensi tidak sekedar dimiliki secara kognitif, tetapi juga pemiliknya harus pula dapat mengaplikasikannya secara fungsional.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dinilai, yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan dan diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tertentu. Berdasarkan Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dijelaskan bahwa kompetensi guru meliputi, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional.<sup>65</sup>

Pedagogik berasal dari kata “*paid*” artinya anak dan “*agogos*” artinya membimbing. Jadi istilah pedagogi dapat diartikan sebagai “ilmu dan seni mengajar anak. Istilah lainnya yaitu *Paedagogia* yang berarti pergaulan dengan anak, Pedagogik yang merupakan praktik pendidikan anak dan kemudian munculah istilah ”Pedagogik

---

<sup>62</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Bandung: 2010), 765.

<sup>63</sup> Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan: Dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), 229.

<sup>64</sup> Welya Roza, *Pembinaan dan Pengembangan Komponen Kompetensi Pengembangan Profesi Guru SMA Negeri Sumbar Sangat Memprihatinkan*, (Jakarta: Makalah yang Disajikan dalam Simposium Nasional Pendidikan, Tidak Diterbitkan, 2008), 8.

<sup>65</sup> *UU No 14 Tahun 2005*.

yang berarti ilmu mendidik anak”.<sup>66</sup> Secara umum istilah pedagogik yaitu sebagai ilmu dan seni mengajar anak-anak. Dengan pengertian itu maka pedagogik adalah sebuah pendekatan pendidikan berdasarkan tinjauan psikologi anak.

Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi khas, yang akan membedakan guru dengan profesi lainnya. Penguasaan kompetensi pedagogik disertai dengan professional akan akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran peserta didik. Dari pandangan tersebut dapat ditegaskan kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik meliputi:

- a. Pemahaman wawasan guru akan landasan pendidikan,
- b. Pemahaman potensi dan keberagaman peserta didik, sehingga dapat didesain strategi pelayanan belajar sesuai keunikan masing-masing peserta didik,
- c. Mampu mengembangkan kurikulum/silabus dengan baik
- d. Mampu menyusun rencana dan strategi belajar berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar
- e. Mampu melaksanakan pembelajaran yang mendidik dengan suasana dialogis dan interaktif, sehingga pembelajaran menjadi aktif, inovatif, kreatif dan menyenangkan,
- f. Mampu melakukan evaluasi hasil belajar
- g. Mampu mengembangkan bakat dan minat peserta didik melalui kegiatan instrakurikuler dan ekstrakurikuler untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.<sup>67</sup>

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan mengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis.<sup>68</sup> Jadi kompetensi pedagogik adalah kemampuan pemahaman tentang peserta didik secara mendalam dan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik pemahaman tentang peserta didik yang meliputi pemahaman tentang psikologi perkembangan anak,

---

<sup>66</sup> <http://vitahafyan.blogspot.com/2012/05/kompetensi-pedagogik.html>. Diakses, 19 desember 2020.

<sup>67</sup> S.Sagala, Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan, (Bandung : Alfabeta, 2013), 31-32

<sup>68</sup> Hasan Saragih, "Kompetensi minimal seorang guru dalam mengajar." Jurnal Tabularasa 5.1 (2008), 25

sedangkan pembelajaran yang mendidik meliputi kemampuan merancang pembelajaran, mengimplementasikan pembelajaran, menilai proses hasil pembelajaran dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan.

Ruang lingkup tentang kompetensi pedagogik adalah merujuk pada permendiknas RI nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yaitu meliputi :

- a. Kompetensi menguasai karakteristik siswa dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional dan intelektual,
- b. Kompetensi menguasai teori-teori dan prinsip-prinsip pembelajaran
- c. Kompetensi mengembangkan kurikulum dan strategi pengembangannya,
- d. Kompetensi menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar yang berkualitas,
- e. Kompetensi mengembangkan beragam potensi-bakat siswa,
- f. Kompetensi berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan siswa,
- g. Kompetensi pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi pembelajaran,
- h. Kompetensi menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
- i. Kompetensi memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran,
- j. Kompetensi melakukan tindakan reflektif pembelajaran.<sup>69</sup>

#### **4. Kompetensi Profesional**

Nana Sujana dalam Syaiful Sagala berpendapat bahwa, kata “profesional” berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim, dan sebagainya. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat professional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.<sup>70</sup>

---

<sup>69</sup> Permendiknas No. 16 tahun 2007

<sup>70</sup> S.Sagala, Kemampuan Profesional,....46.

Pendapat W.J.S Poerwadarminto dalam Ngainun Naim, kata professional memiliki beberapa arti, yaitu : 1) bersangkutan dengan profesi, 2) memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, dan 3) mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.<sup>71</sup>

Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen “professional diartikan sebagai suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.<sup>72</sup>

Sebagaimana disebutkan dalam pasal 7 UU 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
- b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
- c. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
- d. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
- e. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
- f. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
- g. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.

---

<sup>71</sup> Kunandar, , *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses Dalam Kompetensi Guru* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2007), 35

<sup>72</sup> Kunandar, , *Guru Profesional Implementasi*,....45

- h. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Dari sini terlihat bahwa menjadi guru profesional ternyata bukan pekerjaan yang mudah. Sebab dengan tiga fungsi di atas seorang pendidik, dituntut untuk memiliki kompetensi yang dapat digunakan untuk melaksanakan tugasnya.<sup>73</sup> Kompetensi merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya.

Kompetensi profesional dapat diartikan sebagai kemampuan dan dan kewenangan dalam menjalankan profesi keguruannya. Guru yang ahli dan terampil dalam melaksanakan profesinya dapat disebut sebagai guru yang kompeten dan profesional. Kompetensi profesional merupakan kompetensi yang berkaitan langsung dengan ketrampilan mengajar, penguasaan materi pelajaran dan penggunaan metodologi pengajaran, serta kemampuan menyelenggarakan administrasi sekolah. Hal ini merupakan keahlian khusus yang hanya dimiliki oleh guru profesional yang telah menempuh pendidikan khusus keguruan.<sup>74</sup>

Menurut User Usman seorang guru yang profesional harus memiliki kompetensi profesional yang diantaranya adalah 1) Penguasaan konsep dan pola pikir keilmuan yang meliputi : mengenal tujuan pendidikan, mengenal fungsi sekolah dalam masyarakat, mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar mengajar, 2) menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah, dan menguasai bahan pengayaan, 3) menyusun program pengajaran, yang meliputi menetapkan tujuan pembelajaran,

---

<sup>73</sup> Badrun Kartowagiran, "Kinerja guru profesional (Guru pasca sertifikasi)." Jurnal Cakrawala Pendidikan 3.3 (2015)

<sup>74</sup> Kunandar, , *Guru Profesional Implementasi*,....110-111

memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar, memilih dan memanfaatkan sumber belajar. 4) melaksanakan program pengajaran, yang meliputi iklim belajar mengajar yang tepat, mengatur ruangan belajar, mengelola interaksi belajar mengajar. 5) menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan, yang meliputi menilai siswa untuk kepentingan pengajaran, menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.<sup>75</sup>

Ruang lingkup kajian tentang kompetensi professional guru merujuk pada permendiknas RI nomor 16 tahun 2007 tentang kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang meliputi :

- a. Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
- c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan membuat karya tulis ilmiah dan melakukan reflektif.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Tanpa mengabaikan kemungkinan adanya perbedaan tuntutan kompetensi profesional yang disebabkan oleh adanya perbedaan lingkungan sosial kultural dari setiap instansi sekolah sebagai indikator, maka guru yang dinilai kompeten secara profesional, apabila :

- a. Guru tersebut mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.

---

<sup>75</sup> User Usman, Menjadi Guru Profesional, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), 16-19

- b. Guru tersebut mampu melaksanakan peranan-peranannya secara berhasil.
- c. Guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan (tujuan intruksional) sekolah
- d. Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam proses belajar mengajar di kelas.<sup>76</sup>

Kompetensi profesional yang dimiliki seorang guru tercermin dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru. Selanjutnya guru senantiasa berusaha mengembangkan dirinya ke dalam ruang lingkup keilmuan dan senantiasa belajar untuk meningkatkan profesionalitasnya.

### **5. Kompetensi Kepribadian**

Secara terminologi definisi tentang kepribadian ini akan dikemukakan beberapa pendapat ahli antara lain : Menurut Utsman Najati, yang dikutip oleh Totok Jumanoro, kepribadian sebagai keseluruhan komplementer yang bertindak dan memberi respons sebagai suatu kesatuan dimana terjadi pengorganisasian dan interaksi semua peralatan fisik maupun psikisnya dan membentuk tingkah laku dan responsnya dengan suatu cara yang membedakannya dari orang lain.<sup>33</sup> Menurut Witherington dalam Ngainun Naim, kepribadian adalah keseluruhan tingkah laku seseorang yang diintegrasikan, sebagaimana yang tampak pada orang lain. Kepribadian ini bukan hanya yang melekat pada diri seseorang, tetapi lebih merupakan hasil daripada suatu pertumbuhan yang lama dalam suatu lingkungan kultural.

Kepribadian guru mempunyai pengaruh langsung terhadap hidup dan kebiasaan-kebiasaan belajar bagi para siswanya. Yang dimaksud kepribadian disini meliputi pengetahuan, ketrampilan ideal dan sikap juga persepsi yang dimilikinya tentang orang

---

<sup>76</sup> Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi* (Jakarta : Sinar Grafika Offset, 2003), 38.

lain.<sup>77</sup>

Beberapa kompetensi kepribadian yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam proses pembelajaran diantaranya adalah sebagai berikut ini:

- a. Kemantapan dan integritas pribadi, yaitu dapat bekerja teratur, konsisten dan kreatif.
- b. Peka terhadap perubahan dan pembaruan.
- c. Berfikir alternatif.
- d. Adil, jujur dan kreatif.
- e. Berdisiplin dalam melaksanakan tugas.
- f. Ulet dan tekun bekerja.
- g. Berusaha memperoleh hasil kerja yang sebaik-baiknya.
- h. Simpatik dan menarik, luwes bijaksana dan sederhana dalam bertindak.
- i. Bersifat terbuka.
- j. Berwibawa.<sup>78</sup>

#### a) Karakteristik Kepribadian Guru

Karakteristik kepribadian yang berkaitan dengan keberhasilan dalam menggeluti profesinya adalah: Fleksibilitas kognitif dan keterbukaan psikologis. Untuk lebih jelasnya dua ciri kepribadian tersebut akan diuraikan berikut ini.<sup>79</sup>

##### 1. Fleksibilitas kognitif guru

Fleksibilitas kognitif ( keluesan ranah cipta) merupakan kemampuan berfikir yang diikuti dengan tindakan yang memadahi dalam situasi tertentu. Guru yang fleksibel pada umumnya ditandai dengan keterbukaan berfikir dan berpartisipasi. Selain itu ia juga memiliki *resistensi* (daya tahan) terhadap ketertutupan ranah cipta yang *premature* (terlalu dini) dalam pengamatan dan pengenalan. Ketika mengamati dan mengenali suatu objek atau situasi tertentu, seorang guru yang fleksibel akan berfikir kritis. Berfikir kritis (*critical*

---

<sup>77</sup> Oemar Hamalik, *Psikologi Beljar & Mengajar*, (Bandung : Sinar Baru Algensindo.2009), 33-34.

<sup>78</sup> Kunandar, *Guru Profesional...*, 61.

<sup>79</sup> Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 225-228.



*thinking*) ialah berfikir dengan penuh pertimbangan akal sehat yang diputuskan pada pengambilan keputusan untuk mempercayai atau mengingkari sesuatu, dan melakukan atau menghindari sesuatu.

## 2. Keterbukaan psikologis

Gaya yang terbuka secara psikologis biasanya ditandai dengan kesediaanya yang relatif tinggi untuk mengkomunikasikan dirinya dengan faktor-faktor ekstern antara lain siswa, teman sejawat, dan lingkungan pendidikan tempatnya bekerja. Ia mau menerima kritik dengan ikhlas. Disamping itu ia juga memiliki empati yakni respons efektif terhadap pengalaman emosional dan perasaan tertentu orang lain.

Keterbukaan psikologis sangat penting bagi guru mengingat posisinya sebagai panutan siswa. Selain sisi-sisi positif sebagaimana tersebut diatas ada pula signifikansi lain yang terkandung dalam keterbukaan psikologis guru, yaitu : Pertama, keterbukaan psikologis merupakan prakondisi atau prasyarat penting yang perlu dimiliki guru untuk memahami pikiran dan perasaan orang lain. Kedua keterbukaan psikologis diperlukan untuk menciptakan suasana hubungan antara pribadi guru dan siswa yang harmonis, sehingga mendorong siswa untuk mengembangkan dirinya secara bebas dan tanpa ganjalan.<sup>80</sup>

## 6. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial, yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/ wali peserta didik, dan masyarakat luas. Misalnya berkomunikasi lisan dan tulisan,

---

<sup>80</sup> Samsyu Yusuf LN dan A. Juntika Nurihsan, *Teori Kepribadian*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2011), 4.

menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.<sup>81</sup>

Pendapat Buchari Alma dalam Ngainun Naim, kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah maupun diluar lingkungan sekolah.<sup>82</sup> Dalam Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat (3) butir d, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Hal tersebut diuraikan lebih lanjut dalam RPP tentang guru, bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi:

1. Berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat.
2. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
3. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan dan orang tua wali peserta didik.
4. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 tahun 2003 pada pasal 4 ayat 1, menyatakan “Pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa”.<sup>83</sup>

Pernyataan ini menunjukkan bahwa pendidikan diselenggarakan secara demokratis

---

<sup>81</sup> Cece Wijaya dan A. Tabrani Rusyan, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar* (Cet-3; Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994), 180.

<sup>82</sup> Agus Wibowo dan Hamrin, *Menjadi Guru Berkarakter : Strategi Membangun Kompetensi dan Karakter Guru*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2012), 124.

<sup>83</sup> Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003

dan berkeadilan, tidak dapat diurus dengan paradigma birokratik. Karena jika paradigma birokratik yang dikedepankan, tentu ruang kreatifitas dan dan inovasi dalam penyelenggaraan pendidikan khususnya pada satuan pendidikan sesuai semangat UUSPN 2003 tersebut tidak akan terpenuhi. Penyelenggaraan pendidikan secara demokratis khususnya dalam memberi layanan belajar kepada peserta didik mengandung dimensi sosial, oleh karena itu dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik mengedepankan sentuhan sosial. Artinya kompetensi sosial terkait dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain.

Kompetensi sosial mencakup perangkat perilaku yang menyangkut: Kemampuan interaktif yaitu kemampuan yang menunjang efektifitas interaksi dengan orang lain seperti ketrampilan, ekspresi diri, berbicara efektif, memahami pengaruh orang lain terhadap diri sendiri, menafsirkan motif orang lain, mencapai rasa aman bersama orang lain. Ketrampilan memecahkan masalah kehidupan seperti mengatur waktu, uang, kehidupan berkeluarga, memahami nilai kehidupan dan sebagainya. Dengan demikian indicator kemampuan sosial guru adalah kemampuan berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua dan wali murid, masyarakat dan lingkungan sekitar, dan mampu mengembangkan jaringan.<sup>84</sup>

## **7. Kompetensi Guru Dalam Perspektif Al-Qur'an**

Seorang guru dianggap kompeten apabila ia memiliki kemampuan untuk mengembangkan kepribadiannya, menguasai ilmu pengetahuan yang luas, memiliki keterampilan, memiliki kemampuan berkarya sehingga dapat mandiri, menilai dan mengambil keputusan secara bertanggung jawab, dapat hidup bermasyarakat dan

---

<sup>84</sup> *Ibid* ., 39

bekerjasama, saling menghormati dan menghargai nilai-nilai pluralisme serta kedamaian.

Guru harus bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia, disamping itu, guru harus bersifat inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif dalam menghadapi para peserta didik yang beragam, tentunya seorang guru harus menguasai materi pelajaran, stuktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung bidang pengembangan yang berlaku dalam pengembangan materi pelajaran secara kreatif.<sup>85</sup>

Dalam bergaul dengan peserta didik, tenaga pendidikan, orang tua wali, masyarakat, guru juga harus bersikap komunikatif, empatik dan santun. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan mampu menjadi teladan bagi mereka, menampilkan diri menjadi pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri, menjunjung kode etik profesi guru, beradabtasi ditempat bertugas diseluruh Indonesia yang memiliki keberagaman sosial budaya.

Dari pengertian kompetensi guru diatas, dapat penulis jabarkan bahwa seorang guru harus dapat menguasai karakteristik para peserta didik dalam berbagai aspek, diantaranya aspek fisik , moral ,kultural, emosional dan intelektual selanjutnya guru harus menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, kemudian mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu. Guru juga harus kreatif dan menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik, memfasilitasi pengembangan potensi yang dimiliki, berkomunikasi secara afektif, empatik dan santun dengan peserta didik. Selanjutnya, guru harus mampu

---

<sup>85</sup> Tim Pengembangan Ilmu Pendidikan FIP-UPI, *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*, Bagian 3, (PT.IMTIMA, 2007). 199

memberikan penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar, kemudian memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan kegiatan pengembangan.

a) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah guru harus paham terhadap peserta didik, perancangan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, dengan pengembangannya, dengan memahami semua aspek potensi peserta didik, menguasai teori dan strategi belajar serta pembelajarannya, mampu merancang pembelajaran, menata latar dan melaksanakannya, dan mampu melakukan pengembangan akademik dan non akademik.

Didalam ayat ini menggambarkan betapa peserta didik mempunyai sikap senang, percaya, dan kasih sayang terhadap peserta didiknya. Hal demikian ini seperti didalam surah an-Najm ayat 8:

ثُمَّ دَنَا فَتَدَلَّى

Artinya: “Kemudian Dia mendekat, lalu bertambah dekat lagi”. (Q.S. An Najm:8)<sup>86</sup>

Menurut al-Maraghi kata (*tsumma dana*) adalah kemudian ia mendekat, semakin dekat, mendekati Rasulluloh, kemudian dalam kata (*fatadalla*) lalu turun, yakni dari kata-kata Ad-Dawali yang artinya buah yang bergantung, seperti gugusan Anggur.<sup>87</sup> Jika dilihat dari apa yang ditafsirkan al-Maraghi bahwasanya malaikat jibril mendekati dan turun dari atas untuk menyampaikan wahyu kepada Rasulluloh dengan penuh kedekatan. Posisi yang berdekatan inilah yang membuat proses penyampaian wahyu menjadi sangat jelas sehingga mudah dipahami oleh Rasullullah SAW.

فَكَانَ قَابَ قَوْسَيْنِ أَوْ أَدْنَىٰ

Artinya: “Maka jadilah Dia dekat (pada Muhammad sejarak) dua ujung busur panah

---

<sup>86</sup> Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahan, 2009, Q.S An Najm: 8

<sup>87</sup> Ahmad Musthopa al-Maraghi, *Tafsir Al-Maraghi (Terj)*. (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 1989). Cet. 2. 80

atau lebih dekat (lagi)”. (Q.S. An Najm: 9).<sup>88</sup>

Menurut pendapat Quraish Sihab adalah jarak kedekatan malaikat jibril dalam menyampaikan wahyu sangat dekat sekali sehingga diibaratkan seperti dua ujung busur panah. Kata (*Qousain*) adalah dalam bentuk dual dari kata (*Qaus*) yang berarti busur panah. Ada juga yang memahaminya dalam arti lengan.<sup>89</sup>

Didalam ayat ini menggambarkan bahwasanya tentang kedekatan guru dan murid harus bisa menjalin komunikasi yang efektif. Memberikan tugas secara independen, menghindari kekerasan dan menciptakan kegiatan-kegiatan yang dapat memberi kesempatan kepada peserta didik untuk berfikir reflektif terhadap setiap masalah yang dihadapi. Selain itu seorang guru harus mampu menerapkan teori belajar dan pembelajaran untuk dapat menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik para peserta didik. Hal ini dilakukan supaya peserta didik mengetahui identifikasi tujuan belajar dan mengetahui tingkat-tingkat penguasaan yang akan digunakan sebagai kriteria pencapaian kompetensi.

Hal ini berkaitan dengan surah An Najm ayat 10 :

فَأَوْحَىٰ إِلَىٰ عَبْدِهِ مَا أَوْحَىٰ

Artinya: “Lalu Dia menyampaikan kepada hambaNya (Muhammad) apa yang telah Allah wahyukan”. (Q.. An Najm: 10)

Didalam ayat 10 Surat An-Najm jika dihubungkan dengan kompetensi guru adalah setiap guru wajib memahami setiap bahan ajar/materi yang akan disampaikan seperti wahyu yang disampaikan kepada Nabi Muhammad menjadi sangat penting. Karena bahan ajar atau materi yang disampaikan sangat berguna bagi peserta didik dalam memami setia pembelajaran yang akan dia dapat.

---

<sup>88</sup> Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahan, 2009, Q.S An Najm: 9

<sup>89</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Jilid 13*. (Jakarta :Lentera hati,2002 ) Cet. I. 412

Dengan memiliki kompetensi pedagogik yang baik, guru diharapkan dapat menyusun rancangan pembelajaran dan melaksanakannya. Untuk melaksanakan proses belajar mengajar yang maksimal guru memang tidak cukup mengandalkan rancangan yang telah dibuatnya. Guru harus tetap mencari metode dan strategi pembelajaran yang lain.

#### b) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional dalam arti guru harus menguasai keilmuan bidang studi yang diajarkannya, serta mampu melakukan kajian kritis dan pendalaman isi bidang studi.<sup>90</sup> Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran disekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.<sup>91</sup>

Sebelum memberikan materi seorang guru harus yakin bahwa materi yang diberikan sangat menarik dan hendaknya mampu memotifasi peserta didik sehingga peserta didik mempunyai minat untuk mengenali dan mengembangkan keterampilan lebih lanjut dan lebih mendalam dari apa yang diberikan melalui proses belajar mengajar disekolah. Hasil pembelajaran yang diperoleh peserta didik benar-benar bermanfaat bagi kehidupannya, dan peserta didik benar-benar dapat bekerja menggunakan dan mengamalkan ilmu tersebut. Seperti apa yang terdapat didalam surat An Najm ayat 5 :

عَلَّمَهُ شَدِيدُ الْقُوَى

---

<sup>90</sup> Moh. Roqib, *Ilmu Pendidikan Islam ; Pengembangan Pendidikan Intergratif Di Sekolah, Keluarga, Masyarakat.* (Jogyakarta:PT LKIS Printing cemerlang,2009) cet.I.53.

<sup>91</sup> Farida Samariya, *Sertifikasi Guru; Apa, Mengapa, dan Bagaimana?.* (Bandung:Yrama Widya, 2008), Cet. Ke-1. 21

Artinya: “Yang diajarkan kepadanya oleh (Jibril) yang sangat kuat”. (Q.S. An Najm: 5).<sup>92</sup>

Al-Maraghi mengatakan bahwa Rosullullah diajarkan oleh malaikat yang amat kuat dalam setiap menyampaikan wahyu dan mengajarkannya kepada Rosullullah dan kemudian Rosullullah melihat melihat Jibril dengan sosoknya dan rupanya yang asli. Menurut al-maraghi Rosullullah tidak pernah diajarkan oleh seorang manusia apapun. Akan tetapi ia diajarkan oleh Malaikat Jibril yang berkekuatan hebat, sedangkan manusia diciptakan sebagai makhluk yang dhaif.<sup>93</sup>

Kemudian kompetensi guru didalam kata (*allamahu*) Setelah dianalisis dari Tafsir al-Misbah, al-Maraghi, Penulis menganalisa bahwa didalam surat an- Najm kata ini dapat diartikan guru yang kompeten harus mampu menguasai materi dalam mengajar, kemudian mampu menguasai metode kemudian setelah itu mengevaluasi hasil pengajaran yang telah diajarkan oleh peserta didiknya.

#### c) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah berbagai unsur kepribadian guru sebagai landasan kinerjanya seperti kematangan, kemandirian, kehidupan religi, kehidupan keluarga, kreatifitas dan sebagainya.<sup>94</sup> Yang mencukupi dengan fisik yang kuat dapat membentuk kepribadian yang baik didepan para peserta didiknya.

Masalah kompetensi guru di Indonesia merupakan keutamaan yang harus dimiliki oleh setiap oleh setiap guru, baik yang berhubungan dengan pribadi guru (internal) maupun saat melakukan interaksi dengan peserta didik, guru lain sesama guru dan masyarakat (eksternal). Agar guru dapat melaksanakan tugas dan fungsinya

---

<sup>92</sup> Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahan, 2009, Q.S An Najm: 5

<sup>93</sup> Ahmad Musthopa al-Maraghi. *Tafsir Al-Maraghi (Terj)*.(Semarang: PT. Karya Toha Putra, 1989). Cet. 2. 79

<sup>94</sup> M. Surya, *Bangsa Rampai Guru dan Pendidikan*, (Jakarta:Balai Pustaka, 2004) Cet, Ke-1. 18



dalam tugas dan fungsinya dalam pendidikan secara professional. Sehingga pendidikan menjadi media transformasi keilmuan, pengalaman, emosional dan spiritual. Dan peningkatan sumber daya masyarakat (SDM) dapat terwujud sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Hal yang demikian ini sangat terkait dengan kata di dalam surat An Najm Ayat 6 :

ذُو مِرَّةٍ فَاسْتَوَىٰ

Artinya: “Yang mempunyai akal yang cerdas dan (jibril itu) menampakkan diri dengan rupa asli”. (Q.S. An Najm: 6).<sup>95</sup>

Kata (*dzumirroh*) yang digunakan untuk menggambarkan kekuatan nalar dan tingginya kemampuan. memahaminya dalam arti ketegasan dan kekuatan yang luar biasa untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya tanpa sedikitpun mengarahkan tugas selainya disertai dengan keikhlasan penuh. Ada juga yang memahaminya dalam arti kekuatan fisik, akal dan nalar.<sup>96</sup>

Agar dapat melaksanakan tugas dengan baik, professional dan dapat dipertanggung jawabkan guru harus memiliki kepribadian yang mantap, stabil dan dewasa. Hal ini penting, karena banyak masalah pendidikan yang disebabkan oleh faktor kepribadian guru yang kurang stabil dan dewasa. Kondisi kepribadian yang demikian sering membuat guru melakukan tindakan-tindakan yang kurang professional bahkan tindakan yang tidak senonoh yang merusak citra dan martabar guru.

Ini sejalan dengan Firman Allah dalam surat Al-Ahzab Ayat 21 :

---

<sup>95</sup> Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahan, 2009, Q.S An Najm: 6

<sup>96</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Jilid 13*. Loc.cit . 411

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ  
وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ۗ

Artinya: “*Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah*”.(Q.S. Al-Ahzab: 21).

Guru merupakan teladan bagi para peserta didik dan semua orang yang menganggap dia adalah seorang guru. Terdapat kecenderungan yang besar menganggap bahwa peran ini tidak mudah untuk ditentang, apalagi ditolak. Sebagai teladan, tentu saja pribadi dan apa dilakukan oleh guru akan menjadi sorotan peserta didik serta orang berada disekitar lingkungannya yang menganggap dan mengakuinya sebagai seorang guru. Secara teoritis, menjadi teladan merupakan bagian dari integral seorang guru, sehingga menjadi guru berarti menerima tanggung jawab sebagai teladan yang baik.

#### d) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya meliputi kemampuan berkompetensi agar mampu berkompetensi secara lisan tulisan dan secara isyarat, pergaulan itu bisa dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan atau dengan orang tua peserta didik.

Hal ini sangat berkaitan dengan Surat An Najm ayat 7 :

وَهُوَ بِالْأُفُقِ الْأَعْلَىٰ

Artinya: “*Sedang dia berada di ufuk yang tinggi*”. (Q.S. An Najm: 7).<sup>97</sup>

Dalam kesempatan tertentu sejumlah peserta didik membicarakan kebaikan gurunya akan tetapi dalam situasi lain mereka membicarakan kekurangannya, demikian halnya masyarakat. Oleh karena itu sebaiknya guru sering meminta pendapat teman sejawat atau peserta didik tentang penampilannya sehari-hari, baik disekolah maupun

<sup>97</sup> Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahan, 2009, Q.S An Najm: 7

dimasyarakat, dan segera memanfaatkan pendapat yang telah diterima dalam upaya merubah atau memperbaiki penampilan tertentu yang kurang tepat selain itu guru juga harus memiliki pengetahuan tentang adat istiadat, baik sosial maupun agama budaya, tradisi, dan memiliki apresiasi dan kesadaran sosial, serta setia terhadap harkat dan martabat manusia.

### **C. Iklim Sekolah (School Climate)**

Menurut Litiwin dan Stinger menjelaskan iklim sekolah memiliki beberapa persepsi sebagai hasil dari subjektif terhadap system formal, gaya informal kepala sekolah dan faktor lingkungan penting lainnya yang mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai, dan motivasi individual yang berada pada sekolah tertentu. Namun demikian variasi definisi iklim sekolah apabila ditelaah lebih dalam, mengerucut kepada tiga pengertian *pertama* iklim sekolah sebagai kepribadian suatu sekolah yang membedahkan dengan sekolah lainnya. *Kedua*, iklim sekolah sebagai suasana ditempat kerja, mencakup berbagai norma kompleks, nilai, harapan, kebijakan, dan prosedur yang mempengaruhi pola perilaku individual dan kelompok. *Ketiga*, iklim sekolah sebagai persepsi individu terhadap kegiatan, praktik, dan prosedur serta persepsi tentang perilaku yang dihargai, didukung dan diharapkan dalam suatu organisasi.<sup>98</sup>

Menurut Darma berpendapat bahwa hubungan kerja sama dalam menjalankan aktivitas diperlukan semangat kerjasama. Hal ini dimaksud untuk kesamaan pandang dan saling mendukung dalam mencapai tujuan. Hubungan kerjasama yang baik sesama tenaga. Serta adanya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan dalam melaksanakan kerja akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan dan pada

---

<sup>98</sup> Mulyasa, *Menjadi kepala sekolah Profesional*,....118.

akhirnya dapat memberikan kepuasan kerja.<sup>99</sup>

Menurut Hoy, Smith dan Sweetland iklim sekolah dipahami sebagai maniferestasi dari keperibadian sekolah yang dapat dievaluasi dalam sebuah kontinum dari iklim sekolah terbuka ke iklim sekolah tertutup. Iklim sekolah terbuka didasarkan pada rasa hormat, kepercayaan, dan kejujuran, serta memberikan peluang kepada guru, manajemen sekolah dan peserta didik untuk terlibat secara konstruktif dan kooperatif dengan satu sama lain. Iklim sekolah juga sebagai kualitas dan kareakter dari kehidupan sekolah, berdasarkan pola perilaku siswa, orang tua dan pengalaman personil sekolah tentang kehidupan sekolah yang mencerminkan norma-norma tujuan, nilai, hubungan interpersonal, praktek belajar mengajar, serta struktur organisasi.

Kambal Willes dalam Bafadal menegaskan keinginan guru dalam kinerja diantaranya iklim sekolah dimana adanya rasa aman, kondisi kerja yang menyenangkan, rasa diikutsertakan, lingkungan yang aman, dan penghargaan atas sumbangan, ikut serta dalam pembentukan kebijakan, hubungan yang harmonis.<sup>100</sup>

#### 1. Rasa aman

Iklim sekolah seharusnya menciptakan rasa aman bagi setiap anggota sekolah, karena rasa aman yang terjadi dalam lingkungan pendidikan akan mempengaruhi seseorang, dalam hal ini rasa aman yang ada akan memberikan guru melaksanakan tugasnya dengan perasaan tenang, dan guru pun akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Apabila iklim sekolah tersebut tidak menciptakan rasa aman maka proses pembelajaran tidak akan terlaksana dengan baik dan semestinya.

#### 2. Kondisi kerja yang menyenangkan

Iklim sekolah seharusnya menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, karena dengan kondisi kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang positif pada setiap anggota yang ada di sekolah.

#### 3. Rasa nyaman

Perasaan nyaman seseorang di lingkungan sekolah juga sangat

---

<sup>99</sup> Agus, Dharma. (2005). Manajemen Supervisi. Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta.

<sup>100</sup> Bafadal Ibrahim, *Dasar-Dasar manajemen dan Supervisi taman kanak-kanak*, (Jakarta: Bumi aksara, 2002), 101.

mempengaruhi kinerja. Karena apabila seseorang tidak merasa nyaman terhadap lingkungan sekolah tersebut maka seberapa berusaha kerja dengan baik kinerja na juga tidak akan bagus.

4. Hubungan antara guru dengan guru

Hubungan guru dengan guru seharusnya dapat terjalin dengan harmonis, tidak ada guru saling menjatuhkan. Apabila hubungan guru dengan guru baik maka akan bagus kinerja guru tersebut.

5. Hubungan kepala sekolah dengan bawahan

Dalam lingkungan sekolah kepala sekolah selaku pemimpin dapat menempatkan diri dengan sebaik-baiknya, adakalanya kepala sekolah bertindak sebagai teman, sahabat bagi bawahannya, agar terjadi hubungan yang harmonis disekolah tersebut.<sup>101</sup>

### a. Dimensi Pengukuran Iklim sekolah

Banyak peneliti telah mengidentifikasi berbagai dimensi untuk mengukur iklim sekolah. Salah satunya menurut Gunbayi mengajukan 8 dimensi iklim organisasi. Empat diantaranya berfokus pada perilaku guru yaitu disengagement, hindrance, esprit dan intimacy. Empat dimensi lain berfokus pada perilaku kepala sekolah yaitu aloofness, production, thrust dan consideration.<sup>102</sup>

Hoy, Hofman, sabo dan bliss menjabarkan 6 dimensi iklim sekolah yang dikelompokkan dalam dua aspek yaitu aspek perilaku kepala sekolah dan aspek perilaku guru.<sup>103</sup>

1. Aspek perilaku kepala sekolah

a) *Supportive* adalah perilaku kepala sekolah yang diarahkan kepada kebutuhan social dan prestasi kerja kepala sekolah, suka menolong, benar-benar memperhatikan guru, dan berupaya untuk memotivasi dengan menggunakan kritik yang konstruktif dan dengan memberikan contoh melalui kerja keras.

b) *Directive* adalah perilaku kepala sekolah yang kaku, kepala sekolah yang terus-terusan memantau hamper semua aspek perilaku guru disekolah.

---

<sup>101</sup> Bafadal Ibrahim, *Dasar-Dasar manajemen dan Supervisi taman kanak-kanak*,...101.

<sup>102</sup> Gunbayi, Ilhan. *School Climate and Teachers' Perceptions on Climate Factors: Research Into Nine Urban High Schools*. The Turkish Online Journal of Educational Technology 2007 (TOJET). 2.

<sup>103</sup> Wahyudi, 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, Jakarta: Prestasi Pustaka Karya.

c) *Restrictive* adalah perilaku kepala sekolah yang membatasi pekerjaan guru dari pada memfasilitasinya. Kepala sekolah membebani guru dengan pekerjaan administrasi dan permintaan lainnya yang mengganggu tanggung jawab mengajar.

## 2. Aspek Perilaku Guru

a) *Collegial* adalah perilaku guru yang terbuka dan mendukung interaksi guru secara profesional, seperti saling menghormati dan membantu satu sama lain baik secara pribadi maupun secara profesional.

b) *Committed* adalah perilaku guru yang diarahkan untuk membantu siswa dalam mengembangkan kemampuan intelektual dan sosial, guru bekerja keras untuk memastikan keberhasilan siswa di sekolah.

c) *Disengaged* adalah perilaku guru yang kurang fokus dan bermakna bagi kegiatan profesional

Menurut Cohen, et al pengukuran iklim sekolah kedalam sepuluh dimensi yang dikelompokkan kedalam empat kategori yaitu: 1. Safety, 2. Teaching and learning, 3. Interpersonal relationships, 4. Institutional environment.<sup>104</sup>

### 1. Kategori pertama terdiri atas:

a) *Rules and norms* meliputi adanya aturan yang dikomunikasikan dengan jelas dan dilaksanakan secara konsisten

b) *Physical safety* meliputi perasaan siswa dan orang tua yang merasa aman dari kerugian fisik di sekolah.

c) *Social and emotion security* meliputi perasaan siswa yang merasa aman dari cemoohan, sindiran dan pengucilan.

### 2. Kategori kedua terdiri atas:

a) *Support for learning* menunjukkan adanya dukungan terhadap praktik-praktek pengajaran, seperti tanggapan yang positif, dorongan untuk mengambil risiko tantangan akademik, perhatian individual dan kesempatan untuk menunjukkan pengetahuan dan keterampilan dalam

---

<sup>104</sup> Sagala Syaiful, 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta.

berbagai cara

b) *Social and civic learning* menunjukkan adanya dukungan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan social dan kemasyarakatan, termasuk mendengarkan secara efektif, pemecahan masalah, tanggung jawab

3. Kategori ketiga terdiri atas:

a) *Respect far diversity* menunjukkan adanya sikap saling menghargai terhadap perbedaan individual pada semua tungkatan, yaitu antara siswa dengan siswa, orang tua dengan siswa, orang tua dengan orang tua.

b) *Social support adult* menunjukkan adanya kerjasama dan hubungan yang saling mempercayai antara orang tua dengan orang tua untuk mendukung siswa dalam kaitannya dengan harapan tinggi.

4. Katagori keempat terdiri atas:

a) *School connectedness* meliputi ikatan positif dengan sekolah, rasa memiliki dan norma-norma untuk berpartisipasi dalam kehidupan sekolah bagi siswa dan keluarga.

b) *Physical surrounding* meliputi kebersihan, keteriban dan daya tarik fasilitas dan sumber daya dan material yang memadai.

#### **b. Iklim Sekolah Dalam Perspektif Al-Qur'an**

Seakan telah menjadi fenomena yang tak terhindarkan dari karakter manusia untuk hidup dan bekerja sama satu sama lain. Kecenderungan tersebut melekat secara utuh dalam aneka ragam pilihan kehidupan. Sejak dulu pun karakter tersebut telah ditegaskan secara terminologis oleh Filsuf Yunani Kuno, Aristoteles bahwa menurutnya manusia adalah *Zoon Politicon*. Kumpulan manusia/individu dalam sebuah organisasi

besar berupa negara, dimana masyarakat terorganisir dalam keterikatan politik dan hukum. Dalam hal ini juga Islam tidak lepas mengungkapkannya.

Sebagai mana yang tertera dalam Al-Quran Surat Al-Hujurat ayat 13 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ

لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: *Hai manusia, Sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.*<sup>105</sup>

Allah berfirman kepada orang-orang mukmin, Wahai Manusia, sesungguhnya kami menciptakan kalian dari satu bapak, yaitu adam dan satu ibu yaitu hawa, maka janganlah merasa lebih utama diantara sebagian kalian atas sebagian yang lain dari sisi nasab. Kami menjadikan kalian berbangsa-bangsa dan bersuku-suku melalui proses keturunan, agar sebagian kalian mengenal sebagian yang lain. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kalian di sisi Allah Swt adalah yang paling bertakwa kepada Allah.<sup>106</sup>

Dapat dicerna dari ayat diatas bahwa secara alamiah Allah SWT. menciptakan manusia dalam kelompok-kelompok, yang nantinya manusia sendiri mengolektifkan diri dalam ruang-ruang lingkup organisasi yang lebih spesifik.

Dalam konteks pembentukan atau sikap-sikap yang perlu dihadirkan dalam rangka menciptakan keberkahan dan kemakmuran Al-Quran memberikan jalan sebagaimana

---

<sup>105</sup> Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahan, 2009, Q.S Al-Hujarat: 13

<sup>106</sup> Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid, "Al-Mukhtasar" diakses dari <https://tafsirweb.com> pada tanggal 19 juli 2021 pukul 17:36.



dalam surat al-A'raf ayat 96 sebagai berikut:

وَلَوْ أَنَّ أَهْلَ الْقُرَىٰ آمَنُوا وَاتَّقَوْا لَفَتَحْنَا عَلَيْهِم بَرَكَاتٍ مِّنَ السَّمَاءِ  
وَالْأَرْضِ وَلَكِن كَذَّبُوا فَأَخَذْنَاهُم بِمَا كَانُوا يَكْسِبُونَ

Artinya: *Jikalau sekiranya penduduk negeri-negeri beriman dan bertakwa, pastilah kami akan melimpahkan kepada mereka berkah dari langit dan bumi, tetapi mereka mendustakan (ayat-ayat kami) itu, maka kami siksa mereka disebabkan perbuatannya.*<sup>107</sup>

Syaikh Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid berkata, seandainya para penduduk negeri mengimani para rosul mereka dan mengikuti mereka, maka Allah akan membukakan mereka pintu-pintu kebaikan dari setiap arah, akan tetapi mereka mendustakan maka Allah pun menjatuhkan siksaan yang membinasakan pada mereka akibat kekafiran dan perbuatan maksiat mereka.<sup>108</sup> Jadi dalam ayat dan tafsiran di atas sangat jelas jika setiap manusia harus beriman pada Allah dan Rasulnya, dimanapun mereka kerja di dalam sebuah organisasi haruslah beriman dan bertakwa kepadanya.

Dalam pembentukan iklim organisasi, soal kepemimpinan juga merupakan factor penting, karena efektifitas struktur birokrasi organisasi yang juga bagian yang mempengaruhi iklim organisasi tergantung di dalamnya model kepemimpinan yang ada. Secara mendasar memperlihatkan bahwa sisi tanggung jawab seorang pemimpin dapat berimplikasi secara luas karena sebagai puncak pengambilan kebijakan.

Di dalam hadis disebutkan: Ibn Umar r.a berkata: saya telah mendengar Rasulullah Saw. bersabda:

عَنِ ابْنِ عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - أَنَّهُ قَالَ « أَلَا كُلكُمْ  
رَاعٍ وَكُلكُمْ مَسئُولٌ عَنِ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ

<sup>107</sup> Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahan, 2009, Q.S Al-A'raf: 96

<sup>108</sup> Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid, "Al-Mukhtasar", .... Tanggal 19 juli 2021 pukul 17:50

مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ  
وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ  
عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ إِلَّا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ  
رَعِيَّتِهِ «(رَوَاهُ مُسْلِمٌ)

Artinya: *Setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggung jawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara akan diminta pertanggung jawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang isteri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggungjawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggung jawaban) dari hal-hal yang dipimpinnya. (HR. Buchori dan Muslim)<sup>109</sup>.*

Dalam pernyataan diatas menunjukkan bahwa posisi dan status apapun juga, manusia sebagai pribadi maupun sebagai umat, tanggung jawab sebagai pemimpin tidak dapat dielakkan. Apabila tanggung jawab ini di tunaikan, maka akan menjadikannya sebagai orang yang beruntung. Namun sebaliknya, jika diabaikan, maka ia termasuk orang-orang yang merugi.

## **D. Kinerja Guru**

### **1. Pengertian Kinerja Guru**

Istilah kinerja guru dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah “*performance*”, yang artinya adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Menurut Abd.Madjid kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak madrasah dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan

---

<sup>109</sup> Haidari Nawawi, *Demi masa: Di Bumu dan si Sisi Allah SWT*, (Yogyakarta:Gajah Mada University Press, 1995). 10

madrasah yang secara legal, sesuai dengan moral, etika dan tidak melanggar hukum.<sup>110</sup> Menurut Mulyasa menyatakan kinerja merupakan hasil atau keseluruhan dari proses, yang dapat diartikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja dan penampilan kerja.<sup>111</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan sekolah tersebut. Singkatnya kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Berdasarkan Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, kinerja guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan Penilaian Pembelajaran.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Kinerja merupakan sesuatu yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Sutermeister mengatakan kinerja dipengaruhi oleh “kemampuan (*Ability*) dan motivasi (*motivation*)”. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan dipengaruhi oleh pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Pengetahuan dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman, latihan dan minat. Keterampilan dipengaruhi pembawaan (bakat) dan keterampilan kepribadian. Motivasi dipengaruhi oleh interaksi faktor-faktor dari: 1) lingkungan fisik pekerjaan, 2) lingkungan sosial pekerjaan yang terdiri dari a) kepemimpinan, b) organisasi formal

---

<sup>110</sup> Abd. Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, komitmen, dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Samudra Biru, 2016), h. 11

<sup>111</sup> Abd. Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, komitmen, dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Samudra Biru, 2016), 11.

atau lingkungan organisasi yang mencakup struktur organisasi, Iklim kepemimpinan, efisiensi organisasi dan manajemen. Apabila dikaitkan dengan kinerja guru wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil kerja. Berkaitan dengan ini, Mitchell dalam Uno dan Lamatenggo merincikan cakupan wilayah kinerja atas lima faktor dominan yaitu: “kualitas kerja, kecepatan/ketepatan, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi”.<sup>112</sup>

Berdasarkan kajian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Secara internal kinerja guru ditentukan oleh: a) kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru itu sendiri, yaitu terkait pengetahuan dan keterampilan mengajar yang diperoleh guru yang bersangkutan selama menempuh pendidikan atau yang dikenal dengan istilah *pre service education*, b) motivasi kerja, yaitu terkait dengan motivasi yang dimiliki profesi sebagai guru. motivasi itu tentu saja tidak bisa dilepaskan dari faktor lingkungan dimana guru itu bekerja, baik lingkungan budaya sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan bahkan iklim sekolah juga ikut menentukan kinerja seorang guru.

### **3. Standar Kinerja Guru**

Standar kerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan, atau kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Untuk mencapai hal tersebut, seringkali kinerja guru dihadapkan pada berbagai hambatan/ kendala sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan bentuk kinerja yang

---

<sup>112</sup> Uno, HB. Dan Lamatenggo, N, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012, h. 68

kurang efektif. Dengan kata lain standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Menurut Invan cevich patokan tersebut meliputi:

- a. Hasil, mengacu pada ukuran output utama organisasi sekolah
- b. Efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi sekolah.
- c. Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi sekolah dalam memenuhi kebutuhan semua pihak yang terlibat dalam organisasi sekolah tersebut.
- d. Keadaptasian, mengacu kepada ukuran tanggapan organisasi sekolah terhadap perubahan yang terjadi.<sup>113</sup>

Sehubungan dengan standar kinerja guru, sahertian dalam rusman menyimpulkan bahwa standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: 1) bekerja dengan siswa secara individu, 2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, 3) pendayagunaan media pemebelajaran, 4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar dan 5) kepemimpinan yang aktif dari guru. Kinerja guru berkaitan dengan kompetensi, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung oleh kompetensi yang baik pula. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak akan mungkin dapat memiliki kinerja baik. Ada sepuluh kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh seorang meliputi: 1) menguasai bahan/ materi pemebelajaran, 2) mengelola program pemebelajaran, 3) mengelola kelas, 4) menggunakan media dan sumber belajar, 5) menguasai landasan pendidikan, 6) mengelola interaksi pembelajaran, 7) menilai prestasi belajar siswa, 8) mengenali fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan, 9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan 10) memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pembelajaran.

---

<sup>113</sup> Invan cevich, JM, *Management Quality and Competitiveness*. (Chicago: Richard D. Irwin, 2006), h. 346

Kendati demikian seorang guru yang memiliki kompetensi yang baik belum tentu memiliki kinerja yang baik, karena kinerja guru tidak hanya semata diperoleh melalui kemampuan kompetensi, tetapi kinerja guru juga berkaitan dengan kemampuan memotivasi diri untuk melaksanakan tugas dengan baik dan memotivasi diri untuk terus berkembang. Oleh karena itu, kinerja guru merupakan perwujudan dari kompetensi guru ditambah dengan kemampuan diri dan motivasi untuk mengerjakan tugas dengan baik serta memacu diri secara terus menerus untuk berkembang.

#### **4. Penilaian Kinerja**

Dalam fungsi manajemen, bila sesuatu misi telah dituangkan dalam berbagai jenjang perencanaan, maka tindakan selanjutnya adalah melaksanakan sesuai dengan arah yang akan dicapai. Proses pelaksanaan yang memerlukan pengawasan ini dilakukan dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu proses formal dan sistematis di mana kinerja karyawan dinilai berdasarkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi.

Newstrom dan Davis dalam Tampubolon menjelaskan bahwa terdapat kegunaan penilain kinerja bagi organisasi, antara lain:

- a. Peningkatan kinerja
- b. Penyesuaian kompetensi
- c. Keputusan penempatan
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e. Menganalisis kesalahan dalam desain pekerjaan<sup>114</sup>

Penilaian kinerja sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yang sangat luas. Tujuan umum penilaian kinerja yaitu: 1) memperbaiki pelaksanaan pekerjaan, dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja dapat mewujudkan dan mempergunakan potensi yang dimilikinya secara maksimal

---

<sup>114</sup> Liosten riana roosida ully tampubolon, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, (yogyakarta, CV Andi Ofset, 2014), hlm, 27-28

dalam pelaksanaan misi organisasi melalui pelaksanaan masing-masing 2) meningkatkan motivasi kerja yang berpengaruh pada prestasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Kinerja guru dapat diukur melalui perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang aktif dan efisien, yang mengacu pada permeneg PAN dan RB No. 16 tahun 2009 tentang jabatan fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Penilaian kinerja guru adalah penilaian dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatan yang diuraikan sebagai berikut:<sup>115</sup>

- a. Perencanaan Pembelajaran yaitu memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP dengan memperhatikan karakter peserta didik, menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir, merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif, dan memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai materi dan strategi.
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif yaitu memulai pembelajaran dengan efektif, materi pelajaran yaitu menerapkan strategi pembelajaran materi pelajaran yaitu menerapkan strategi pembelajaran yang efektif, memanfaatkan sumber / media belajar, memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran, menggunakan bahasa yang tepat dan benar, mengakhiri pembelajaran yaitu merancang alat evaluasi.
- c. Penilaian pembelajaran yaitu merancang alat evaluasi menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian, memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya

## **5. Kinerja guru dalam perspektif Al-Qur'an**

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu disalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah

---

<sup>115</sup> Tim Direktorat Profesi Pendidik, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, di review oleh Tim Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjamin Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2012, Buku 1, hlm 5

ditentukan. Kinerja dalam perspektif islam dapat dilihat dari Qur'an Surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ  
وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَا لِمَا لَدَعَا لِمَالِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا  
كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan katakan: “ 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 diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*. (Q.S At Taubah: 105)<sup>116</sup>

Ayat di atas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan dari hasil yang diperoleh dan apabila diterapkan dengan baik akan tercipta kinerja yang baik.

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَمَا تُقَدِّمُوا لِأَنفُسِكُمْ مِنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِنْدَ اللَّهِ  
إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya : *Dan dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. Dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapat pahalanya pada sisi Allah. Sesungguhnya Allah Maha melihat apa-apa yang kamu kerjakan.* (Q.S Al-Baqarah: 110)<sup>117</sup>

Dari ayat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang kita lakukan pada dasarnya diperhatikan oleh Allah, oleh karena itu seharusnya dalam bekerja kita menjunjung tinggi keseriusan dan motivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan manfaat dari pekerjaan tersebut, Menurut Toto Tasmara dalam bukunya membudayakan Etos kerja islami, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset, piker dan zikirnya untuk

<sup>116</sup> Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahan, 2009, Q.S At Taubah: 105

<sup>117</sup> Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahan, 2009, Q.S Al-Baqarah: 110



mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat jika dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.

Sudut pandang ekonomi islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang adasebagai media untuk kehidupan di dunia ini, lalu manusia diarahkan untuk melakukan kebaikan-kebaikan kepada sesama saudara, kaum miskin, kaum kerabat dengan cara yang baik tanpa kikir dan boros. Allah SWT menegaskan sebagai berikut :

إِنَّ رَبَّكَ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَنْ يَشَاءُ وَيَقْدِرُ إِنَّهُ كَانَ بِعِبَادِهِ خَبِيرًا بَصِيرًا

Artinya : “*sesungguhnya tuhanmu melapangkan rizki kepada siapa yang dia kehendaki dan menyempitkannya, sesungguhnya dia maha mengetahui lagi maha melihat akan hamba-hambanya*”(QS Al Israa : 30)<sup>118</sup>.

Islam mendorong umatnya untuk mencari rizki yang berkah, mendorong berproduksi dan menekuni aktivitas ekonomi diberbagai bidang usaha, seperti pertanian, perkebunan, perdagangan, maupun industry. Dengan bekerja, setiap individu dapat memberikan pertolongan kepada kaum kerabatnya ataupun yang membutuhkannya, ikut berpartisipasi bagi kemaslahan umat dan bertindak di jalan Allah dalam menegakkan kalimat-Nya. Karenanya islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja dan memberi bobot nilai atas perintah bekerja tersebut sepadan dengan perintah sholat, shodaqah dan jihad di jalan Allah.

Allah berfirman dalam Q.S At-Taubah: ayat 105:

---

<sup>118</sup> Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahan, 2009, Q.S Al-Israa: 30

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*<sup>119</sup>

Bekerja adalah kodrat hidup, baik kehidupan spiritual, intelektual, fisik biologis, maupun kehidupan individual dan sosial dalam berbagai bidang pengertian tersebut seperti yang tertara dalam surat Al-Mulk ayat 2:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ اَيُّكُمْ اَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ  
الْعَفُورُ

Artinya : *“Yang menjadikan mati dan hidup, supaya dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya dan dia maha perkasa lagi maha pengampun”*.<sup>120</sup>

Seseorang layak untuk mendapatkan predikat yang terpuji seperti potensial, aktif, dinamis, produktif atau professional, semata-mata karena prestasi kerjanya. Karena itu, agar manusia benar-benar hidup dalam kehidupan ini ia memerlukan ruh (spirit). Untuk ini, Al-qur'an diturunkan sebagai “ruhan min amrina”, yakni spirit hidup ciptaan Allah, sekaligus sebagai nur (cahaya) yang tak kunjung padam, agar aktivitas hidup manusia tidak tersesat. Sebagaimana dalam ayat Al-Qur'an Surat Asy-Syura: 52

---

<sup>119</sup> Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahan, 2009, Q.S At-Taubah: 105

<sup>120</sup> Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahan, 2009, Q.S Al-Mulk: 2

وَكَذَلِكَ أَوْحَيْنَا إِلَيْكَ رُوحًا مِنْ أَمْرِنَا مَا كُنْتَ تَدْرِي مَا الْكِتَابُ وَلَا  
الْإِيمَانُ وَلَكِنْ جَعَلْنَاهُ نُورًا نَهْدِي بِهِ مَنْ نَشَاءُ مِنْ عِبَادِنَا وَإِنَّكَ لَتَهْدِي  
إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ

Artinya: “Dan demikianlah Kami wahyukan kepadamu wahyu (Al Quran) dengan perintah Kami. Sebelumnya kamu tidaklah mengetahui apakah Al Kitab (Al Quran) dan tidak pula mengetahui apakah iman itu, tetapi Kami menjadikan Al Quran itu cahaya, yang Kami tunjuki dengan dia siapa yang kami kehendaki di antara hamba-hamba Kami. Dan sesungguhnya kamu benar-benar memberi petunjuk kepada jalan yang lurus”.<sup>121</sup>

Dengan menggunakan segala unsur-unsur perbedaan derajat atau warna kulit itu maka jadilah kerja menurut islam suatu tuntutan kewajiban yang menyeluruh atas setiap orang yang mampu bekerja untuk mencapai kebahagiaan individu dan juga masyarakat. Jadi tidaklah kerja itu hanya khusus untuk golongan hamba abdi seperti sebelumnya.

Islam juga meningkatkan tuntutan kerja itu hingga ke tahap kewajiban agama. Oleh itu tahap iman senantiasa dikaitkan oleh Al-Qur'an dengan amal sholeh atau perbuatan baik. Ini berarti islam itu adalah akidah yang mesti diamankan dan amalan yang mesti berakidah secara tidak terpisah.

## **E. Pengaruh Antar Variabel**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen yang terpenting dalam karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan yang berefek pada kinerja karyawan. Menurut Diana Khairani Sofyan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar

---

<sup>121</sup> Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahan, 2009, Q.S Asy-Syura: 52

karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi penting untuk diperhatikan agar tercipta suasana kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal. Keseuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di organisasi tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Hal ini sesuai dengan Barry Render & Jay heizer menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik yang berhubungan dengan tempat karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan

membuat karyawan bekerja secara optimal yang akan berdampak pada kinerja pegawai yang tinggi.<sup>122</sup>

Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan berdampak pada penurunan tingkat produktifitas kinerja guru. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

*H<sub>1</sub> = Ada pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru*

## **2. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru**

Guru adalah tenaga profesional di bidang pendidikan yang bertugas mengelola interaksi belajar mengajar. Guru paling tidak harus memiliki dua modal dasar, yakni kemampuan mendesain program dan ketrampilan mengkomunikasikan program itu kepada anak didik.<sup>123</sup> Sebagai pengajar, guru lebih menekankan kepada tugas dalam merencanakan dan melaksanakan pengajaran. Dalam hal ini guru dituntut memiliki pengetahuan dan ketrampilan mengajar, di samping menguasai materi yang akan diajarkan, tugas guru dalam membimbing meliputi pemberian bantuan baik yang menyangkut materi pelajaran maupun dalam aspek pembentuk karakter dan transfer nilai.<sup>64</sup> Guru yang professional salah satunya tercermin dari kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi ini terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian serta kompetensi sosial.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola

---

<sup>122</sup> Barry, Render dan Jay Heizer. *Prinsip-Prinsip Manajemen Operasi: Operations Management*. (Jakarta: Salemba Empat, 2001). 239.

<sup>123</sup> Andaru Werdayanti, "Pengaruh Kompetensi Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Di Kelas dan Fasilitas Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa." *Dinamika Pendidikan* 3.1 (2008)

pembelajaran di kelas. Dengan kemampuan ini guru akan lebih mudah untuk mengetahui setiap karakteristik peserta didiknya.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran secara mendalam dan luas. Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan guru dalam mengikuti perkembangan ilmu yang selalu dinamis. Bagaimana seorang guru dapat menyampaikan materi pembelajaran dan mengemasnya dengan sangat menarik sangat berpengaruh terhadap pemahaman siswa dalam menerima pembelajaran di kelas yang akan berhubungan dengan kinerja gurunya.

Selain itu guru juga harus memiliki kompetensi kepribadian yang mana dalam kompetensi ini guru menjadi panutan atau teladan bagi seluruh peserta didiknya. Penguasaan kompetensi kepribadian yang memadai dari seorang guru akan membentuk karakter pribadi yang baik. Seorang guru yang kompeten berarti mampu melakukan pekerjaan keguruannya dengan baik. Sementara itu, kompetensi sosial dapat dilihat dari bagaimana seorang guru bisa berkomunikasi dan berinteraksi dengan masyarakat secara luas.

Kompetensi sosial sangat penting karena guru dan anggota sekolah merupakan makhluk sosial yang harus selalu berinteraksi dan bekerja sama dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Dalam kaitannya dengan kinerja guru, kinerja mereka dapat terefleksi dalam tugasnya sebagai seorang pengajar, pendidik dan sebagai seorang pelaksana administrator kegiatan mengajar. Dengan kata lain kinerja guru dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi etos kerja dan disiplin profesional guru.

Dari konteks tersebut diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi

pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Keempat kompetensi diatas tidak dapat di tinggalkan salah satunya karena dengan keempat kompetensi tersebut guru akan melaksanakan tugas belajar mengajarnya dengan penuh semangat dan menyenangkan. Peserta didik juga tidak akan pernah merasa bosan dengan pembelajaran yang diberikan karena gurunya berkompeten yang dapat mengemas pembelajaran dengan sangat baik dan menarik.

*H<sub>2</sub>= Ada pengaruh positif signifikan Kompetensi Guru terhadap kinerja guru*

### **3. Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Iklim sekolah merupakan suasana sekolah tersebut, juga sikap kepercayaan, nilai, dan motivasi. Suasana dilingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja guru tersebut, apa bila iklim sekolah tidak memberikan rasa nyaman, rasa aman terhadap setiap anggota sekolah maka akan mengakibatkan hal-hal yang tidak diinginkan. Karena kinerja guru itu sangat erat hubungannya dengan kinerja guru, sikap kepercayaan dari pemimpin dan teman kerja juga sangat mempengaruhi kinerja, karena dengan adanya hubungan yang baik antara guru dan pimpinan dapat berdampak positif terhadap kinerja guru tersebut, begitu pun hubungan yang harmonis antara guru dengan guru juga akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru tersebut.

Menurut Bafadal Ibrahim menegaskan bahwa keinginan guru dalam kinerja diantaranya iklim sekolah dimana adanya rasa aman, rasa nyaman, kondisi kerja yang menyenangkan, rasa diikut sertakan, lingkungan yang aman dan penghargaan atas sumbangan, ikut serta dalam pembentukan kebijakan dan hubungan yang harmonis.<sup>124</sup>

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru tersebut. Iklim yang kondusif akan mempengaruhi kinerja

---

<sup>124</sup> Bafadal Ibrahim, *Dasar-dasar manajemen dan Supervisi Taman kanak-kanak*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 101

guru tersebut, dan iklim yang kurang kondusif juga mempengaruhi kinerja guru tersebut.

*H<sub>3</sub> = Ada Terdapat Pengaruh Positif Signifikan iklim sekolah terhadap Kinerja Guru.*

#### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Iklim Sekolah**

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Alex S. NitiseMITO lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan. Lingkungan kerja memang tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun jika kondisi lingkungan kerja tidak memadai maka akan membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan tugasnya dan hal tersebut dapat menurunkan semangat kerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan data adalah  $\beta_2 = 0,284$  artinya jika lingkungan kerja naik per satu satuan maka semangat kerja akan naik 0,468 satuan dengan asumsi lingkungan kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja guru yang berarti semakin baik dan kondusif lingkungan kerja akan berdampak pada semakin meningkatnya semangat kerja guru dalam menjalankan tugasnya.

*H<sub>4</sub> = Ada pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Iklim Sekolah*

#### **5. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Iklim Sekolah**

Dalam Syairnya, Ahmad Syauqi sebagaimana dikutip oleh Muhammad Munir Mursi mengatakan bahwa pada diri guru ada kemuliaan. Hampir saja guru mendekati kerasulan. Secara institusional, guru memegang peranan yang cukup penting, baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan kurikulum. Guru adalah perencana, pelaksana



dan pengembang kurikulum bagi kelasnya. Dengan demikian, guru juga berperan melakukan evaluasi dan penyempurnaan kurikulum.

Untuk menciptakan iklim belajar yang kondusif selain membutuhkan guru yang mempunyai kompetensi sosial yang baik, pola asuh orang tua mempunyai peranan yang sangat penting karena Ki Hajar Dewantara mengungkapkan sebagaimana yang dikutip Mohammad Sochub: “Bahwa keluarga pusatnya pendidikan yang pertama dan terpenting karena sejak budaya adat kemanusiaan sampai kini, keluarga selalu mempengaruhi pertumbuhan budi pekerti tiap-tiap manusia”.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa kompetensi sosial guru berkaitan dengan bagaimana seorang guru mampu menyesuaikan dirinya kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitarnya pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru sangat mempengaruhi iklim sekolah tersebut. Jelas bahwa seorang guru dengan kompetensi sosialnya diharapkan mampu menjalankan profesinya dengan baik.

*H<sub>5</sub> = Ada pengaruh positif dan signifikan Kompetensi guru terhadap iklim sekolah*

#### **6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Iklim Sekolah.**

Hasibuan menyebutkan bahwa disiplin merupakan fungsi operasi esensial manusia manajemen sumber daya karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi kinerjanya tercapai. Ketiadaan disiplin dapat menghambat organisasi mencapai optimal hasil. Permadi menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan; lingkungan kerja mempengaruhi disiplin kerja, dan dengan demikian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

*H<sub>6</sub> = Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui iklim sekolah.*

### **7. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru melalui Iklim Sekolah**

Dalam penelitian Winarto & Ceacilia Sri Mindarti<sup>125</sup> menyatakan bahwa Kompetensi guru dapat diartikan sebagai kemampuan guru dalam menjalankan profesi keguruannya. Guru yang kompeten dan professional adalah guru piawai dalam melaksanakan profesinya. Guru harus menguasai pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi guru.

Kemudian dalam penelitian Prasetyo dari hasil penelitian iklim organisasi sebagai moderasi kompetensi dengan kinerja guru dengan hasil iklim organisasi memoderasi kompetensi dengan kinerja. Jika guru memiliki kompetensi yang tinggi dengan didukung iklim organisasi yang baik maka kinerja guru akan semakin meningkat. Berdasarkan uraiannya maka iklim organisasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.

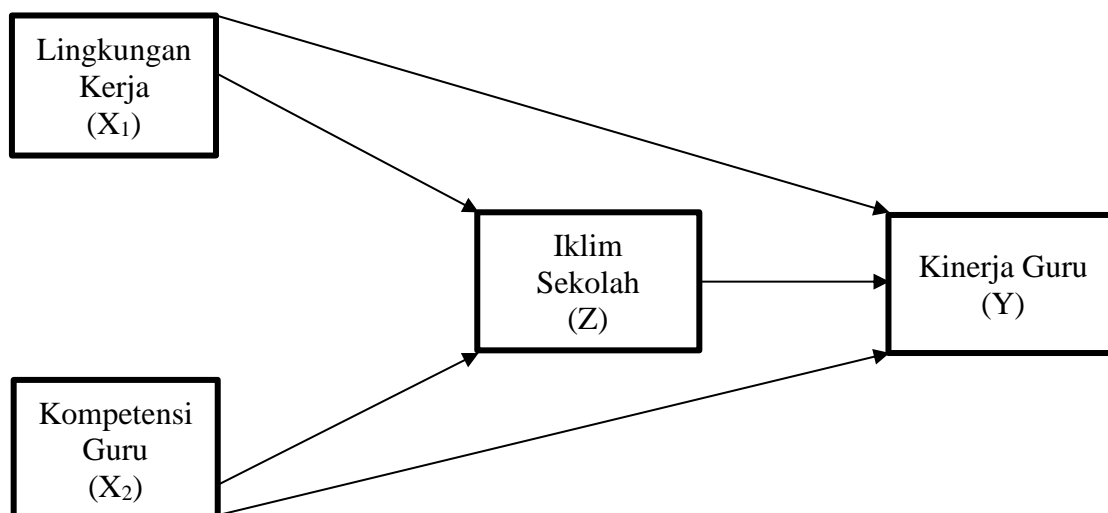
*H<sub>7</sub> = Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru melalui iklim sekolah.*

### **F. Kerangka Berpikir**

---

<sup>125</sup> Winarto & Ceacilia Sri Mindarti, *Iklim Organisasi sekolah memoderasi pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru SMKN di Kabupaten Pati*. Jurnal manajemen Vol. 2, Edisi 1, April 2014.

Adapun kerangka berpikir dari Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Guru dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru MTsN Malang Raya dalam penelitian ini, adalah:



**Gambar 2.1 Model Konseptual Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Guru melalui Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Dari kerangka berpikir di atas dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antar variabel, baik secara langsung maupun tidak langsung. Yang artinya apabila Lingkungan Kerja (X1) dan Kompetensi Guru (X2) naik, maka kinerja guru (Y) juga akan naik, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui iklim sekolah (Z). pada penelitian ini terdapat tujuh hipotesis yang perlu dibuktikan, antara lain:

*H<sub>1</sub> = Diduga Ada pengaruh positif signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru*

*H<sub>2</sub> = Diduga Ada pengaruh positif signifikan Kompetensi Guru terhadap kinerja guru*

*H<sub>3</sub> = Diduga Ada Pengaruh Positif Signifikan iklim sekolah terhadap Kinerja Guru.*

*H<sub>4</sub> = Diduga Ada pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Iklim Sekolah*

*H<sub>5</sub> = Diduga Ada pengaruh positif dan signifikan Kompetensi guru terhadap iklim sekolah*

*H<sub>6</sub> = Diduga Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui iklim sekolah.*

*H<sub>7</sub> = Diduga Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru melalui iklim sekolah.*

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan bertujuan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti pengaruh antar variabel, ada atau tidaknya hubungan antara lingkungan kerja, kompetensi guru, dan iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru MTsN Malang Raya.

Dalam penelitian ini, terdapat empat variabel penelitian yakni lingkungan kerja, kompetensi guru dan iklim sekolah sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat Indikator-indikator variabel tersebut akan dikembangkan menjadi butir-

butir pernyataan yang dituangkan dalam kuesioner dengan menggunakan skala *Likert*. Selanjutnya, data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) melalui program smart PLS versi 3.0, yang kemudian hasil data akan diuji dengan menggunakan formula *product moment* untuk mengetahui besaran koefisien korelasinya dan menentukan signifikan atau tidaknya hubungan variabel-variabel tersebut. Dengan demikian, penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian korelasional yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel dan membuat prediksi berdasarkan korelasi.<sup>126</sup> Kegiatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah a) penyusunan instrumen penelitian yaitu berupa angket, angket disusun sesuai dengan rujukan kajian teori yang telah dibuat, b) penentuan sampel sesuai dengan populasi yang telah ditentukan, c) data dikumpulkan bersifat perseptual berkaitan dengan persepsi guru terkait masalah yang diteliti, d) data yang telah terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis dengan menggunakan alat statistik, d) kesimpulan penelitian untuk mengetahui pengaruh antar variabel dan taraf signifikansinya.

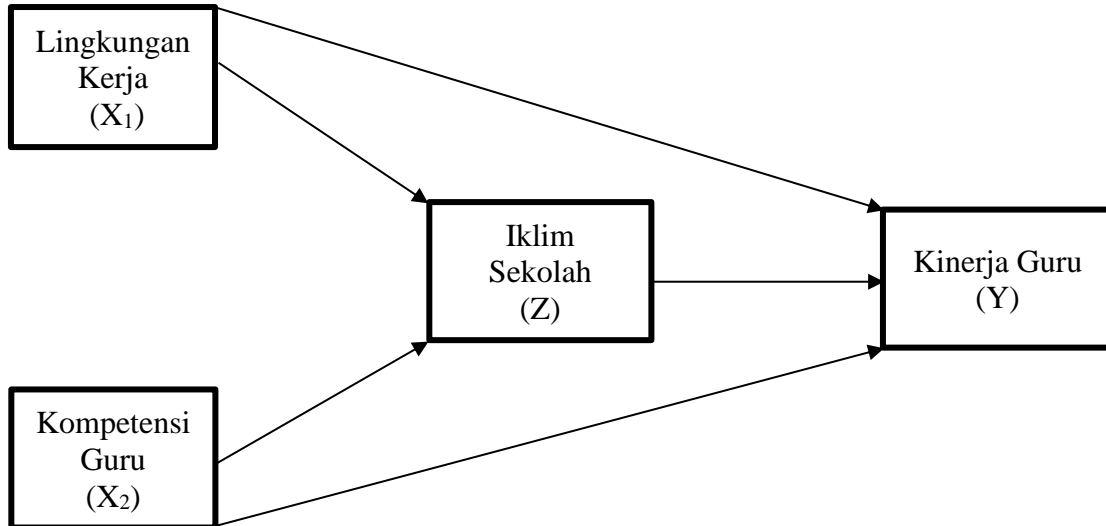
## **B. Variabel Penelitian**

Dalam penelitian akan ada empat variabel, dengan rincian: dua variabel independen (X), satu variable intervening (Z), dan satu variable dependen (Y). Dari keempat variabel tersebut selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sub variable dan dijabarkan dalam beberapa indikator sesuai dengan teori yang dikemukakan para ahli. Dalam penelitian ini lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompetensi guru ( $X_2$ ), iklim sekolah (Z), dan kinerja guru (Y). Adapun rancangannya dapat digambarkan sebagai berikut:

---

<sup>126</sup> Willy Abdillah dan Jogiyanto, *Partial Least Square (PLS)*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2015), hlm. 11.

**Gambar 3.1**  
**Analisis Antara Variabel Independen, Intervening dan Dependen**



**Keterangan:**

- X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja
- X<sub>2</sub> = Kompetensi Guru
- Z = Iklim Sekolah
- Y = Kinerja Guru

### **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **1. Populasi**

Populasi berasal dari kata bahasa *population*, yang berarti jumlah penduduk. Dalam metode penelitian, kata populasi amat populer digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Menurut Burhan Bungin “Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian”.<sup>127</sup>

---

<sup>127</sup>Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2009), 99.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah guru di MTs Negeri Malang Raya dengan karakteristik: a) terdaftar sebagai guru di MTs Negeri Malang Raya, b) guru yang masih aktif bekerja di MTs Negeri Malang Raya.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>128</sup> Teknik sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.<sup>129</sup> Dengan demikian seluruh populasi yang ada pada ketiga Madrasah dijadikan sebagai sampel. Maka responden yang dijadikan dalam sampel penelitian ini adalah guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Malang Raya dengan sampel sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Sampel Guru MTs Negeri Malang Raya**

No.	MTs Se-Kabupaten Malang	Jumlah Guru
1	MTs Negeri Kota Batu	24
2	MTs Negeri 2 Kota Malang	32
3	MTs Negeri 7 Malang	34
<b>Jumlah Total</b>		90

<sup>128</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, ... . 118.

<sup>129</sup> Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner, dan Analisis Data)*, (Malang: UIN-MALIKI PRESS, 2013).

Sedangkan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sebelum disebarkan, sampel terlebih dahulu di uji cobakan dengan konsultasikan kepada dosen pembimbing sebagai upaya mencapai *construct validity*, untuk mendapatkan penilaian penyesuaian dengan teori yang digunakan.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data adalah proses menyediakan data primer yang dibutuhkan untuk kepentingan penelitian.<sup>130</sup> Data yang akan diambil dalam penelitian ini yaitu berupa data primer sedangkan metode pengumpulan data menggunakan angket. Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui.<sup>131</sup> Menurut Bugin, angket sebagai serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis kemudian diberikan kepada responden. Setelah diisi, angket dikembalikan ke peneliti.<sup>132</sup> Jadi angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner atau angket merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden.

Angket yang digunakan berbentuk angket berstruktur atau angket tertutup, yaitu angket yang dirancang sedemikian rupa untuk mendapatkan data terkait dengan pendapat pribadi mengenai lingkungan kerja, kompetensi guru, iklim sekolah dan kinerja guru bersangkutan. Angket atau kuesioner ini diberikan kepada guru untuk diisi

---

<sup>130</sup> Agus Suprpto, *Metode Pengumpulan dan Analisis Data*; Langkah Vital Proses Penelitian, Vol. 23, No. 7. Maret (2005), 152

<sup>131</sup> Sukidin dan Mundir, *Metodologi Penelitian; Bimbingan dan Pengantar Kesuksesan Anda dalam Dunia Penelitian* (Surabaya: Insan Cendekiawan, 2005), 216

<sup>132</sup> Bugin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), 123



dengan sebenar-benarnya. Angket yang dipakai penelitian ini merupakan angket bentuk skala, yakni serangkaian tingkatan, level, atau nilai yang mendeskripsikan variasi derajat sesuatu. Jenis skala yang dipakai adalah *skala likert*.<sup>133</sup>

### E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian memegang peranan penting dalam menentukan mutu suatu penelitian. Menurut Sugiyono menyatakan bahwa “Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”.<sup>134</sup>

Dalam penelitian ini alat pengumpulan data atau instrumen yang digunakan adalah non tes, yakni berupa angket atau kuesioner. Pernyataan atau pertanyaan dalam angket atau kuesioner dikembangkan berdasarkan teori-teori yang relevan dengan masing-masing variabel penelitian. Pernyataan atau pertanyaan dalam angket atau kuesioner diukur dengan menggunakan *skala likert*, yakni skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.<sup>135</sup> Jawaban dari setiap butir-butir pernyataan atau pertanyaan memiliki jawaban dari yang sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:<sup>136</sup>

**Tabel 3.2 Alternatif Jawaban**

No.	Keterangan	Skor Positif	Skor Negatif
1.	Sangat Setuju	5	1
2.	Setuju	4	2

---

<sup>133</sup> Tukiran Taniredja, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*, (Alfabeta: Bandung, 2012), 44

<sup>134</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 92

<sup>135</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, ... hlm. 148.

<sup>136</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, ... hlm. 135.

3.	Ragu-ragu	3	3
4.	Tidak Setuju	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju	1	5

Oleh karena itu, dalam pengukuran variabel penelitian, responden diminta untuk menyatakan persepsinya dengan memilih jawaban dalam skala satu sampai dengan lima. Kuesioner atau angket untuk mendiagnosis tingkat intensitas, lingkungan kerja dan kompetensi guru melalui iklim sekolah terhadap kinerja guru. Konsep ini akan dijabarkan melalui variabel dan indikator. Masing-masing indikator terwakili oleh item-item angket atau kuesioner sebagai alat ukur. Adapun pengembangan instrumen untuk masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Variabel dan Indikator**

No	Variabel	Indikator	Deskripsi	Item
1.	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	a. Lingkungan Fisik	- Sarana Prasarana - Kondisi Lingkungan - Keamanan	1 2 3

	(Sedarmayanti, 2001)	b. Lingkungan Non Fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hubungan kerja dengan atasan</li> <li>- Hubungan kerja dengan sesama guru</li> <li>- Hubungan kerja dengan karyawan madrasah</li> </ul>	4 5 6
2.	Kompetensi Guru (X <sub>2</sub> ) (E. Mulyasa)	a. Kompetensi pedagogik	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemahaman guru terhadap peserta didik</li> <li>- Pelaksanaan dan perancangan pembelajaran</li> <li>- Evaluasi hasil belajar</li> <li>- Pengembangan peserta didik</li> </ul>	7 8 9 10
		b. Kompetensi profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memahami hubungan konsep antar mata pelajaran</li> <li>- Menguasai struktur dan metode keilmuan</li> </ul>	11 12 13
		c. Kompetensi sosial	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik</li> <li>- Bergaul secara efektif dengan pendidik dan tenaga kependidikan</li> <li>- Bergaul secara efektif dengan orang tua dan masyarakat</li> </ul>	14 15 16
		d. Kompetensi Kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma</li> <li>- Kepribadian yang dewasa memiliki indikator</li> <li>- Kepribadian yang arif</li> </ul>	17 18 19
3.	Iklm Sekolah (Z) (Darma 2003)	a. Hubungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya situasi tempat kerja yang kondusif</li> <li>- Berusaha untuk saling bekerja sama yang baik</li> <li>- Keaktifan kepala sekolah</li> </ul>	20 21 22
		b. Suasana ruangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keadaan kebersihan ruangan</li> <li>- Kewajiban menjaga nama baik sekolah</li> </ul>	23 24
		c. Suasana mengajar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kecintaan terhadap sekolah</li> <li>- Rasa saling menghargai antar sesama</li> </ul>	25 26

4.	Kinerja Guru (Y)  (Pedoman pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (TIM Badan PSDMP dan PMP, Tim Direktorat Profesi Pendidik Dirjen PMPTK Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2012)	a. Perencanaan pembelajaran	- Memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP dengan memperhatikan karakter peserta didik. - Menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir, - Merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif. - Memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai materi dan strategi	27  28  29  30
		b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif.	- Memulai pembelajaran dengan efektif	31
			- Menguasai materi pelajaran.	32
			- Menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif.	33
			- Memanfaat sumber belajar/media	34
			- Memptivasi dan memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran.	35
			- Menggunakan bahasa yang benar dan tepat.	36
		c. Penilaian pembelajaran	- Mengakhiri pembelajaran yang efektif.	37
			- Merancang alat evaluasi	38
			- Menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian.	39
			- Memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya.	40

Dalam variabel Lingkungan kerja dan Kompetensi guru melalui Iklim sekolah terhadap kinerja guru terbagi atas beberapa deskripsi, maka skor total masing-masing sub variabel akan berbeda-beda tergantung dari jumlah pernyataan atau pertanyaan yang dirumuskan untuk menjaring data sub variabel yang bersangkutan.

## **F. Uji Instrumen**

### **1. Pengujian Validitas**

Validitas instrumen penelitian menurut Akdon adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau keahlian suatu instrumen.<sup>137</sup> Guna menguji validitas instrumen, hal yang perlu dilakukan adalah mencari harga korelasi antara bagian-bagian dari keseluruhan instrumen dengan cara mengkorelasikan setiap butir instrumen dengan skor total yang merupakan jumlah skor setiap butir.

Cara yang dipakai dalam menguji tingkat validitas adalah dengan variabel internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukurnya menggunakan analisis butir. Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian dikorelasikan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

### **2. Uji Realibilitas**

Menurut Syaifuddin Azwar “Realibilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama”.<sup>138</sup> Dalam penelitian ini, uji realibilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula *Alpha Cronbach* dan dengan menggunakan program PLS. Untuk mengukur realibilitas angket atau kuesioner digunakan rumus *Cronbach Alpha*.

Kriteria pengujian, apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dengan taraf signifikansi 0,05 maka pengukuran tersebut reliable, dan sebaliknya  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pengukuran tersebut tidak reliable.

---

<sup>137</sup> Akdon dn Sahlan Hadi, *Aplikasi Statistik dan Metode Penelitian untuk Administrasi Manajemen*, (Bandung: Dewi Ruchi, 2005), 109-110

<sup>138</sup> Azwar, Saifuddin. *Reliabilitas dan Validitas*. (Yogyakarta: PustakaBelajar, 2000), 3

## **G. Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least Square (PLS)* untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan *Software Smart PLS 3.0* untuk menguji hubungan antar variabel. PLS adalah model persamaan dari *Structural Equation Modeling (SEM)* yang berbasis komponen atau varian. PLS juga merupakan analisis yang *powerfull*, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, dan sampel tidak harus besar. Selain itu, analisis ini dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten, sekaligus menganalisis konstruk atau variabel yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.<sup>139</sup> Pada model pengukuran PLS terdiri dari *outer model* yang terdiri dari model pengukuran reflektif dan formatif dan pengukuran *inner model* yang terdiri dari model struktural.

### **1. Pengukuran *Outer Model***

Suatu konsep dan model penelitian tidak dapat diuji dalam suatu model prediksi hubungan relasional jika belum melewati tahap purifikasi dalam model pengukuran. Model pengukuran sendiri digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Berikut adalah uji validitas dan reliabilitas dalam model pengukuran PLS.

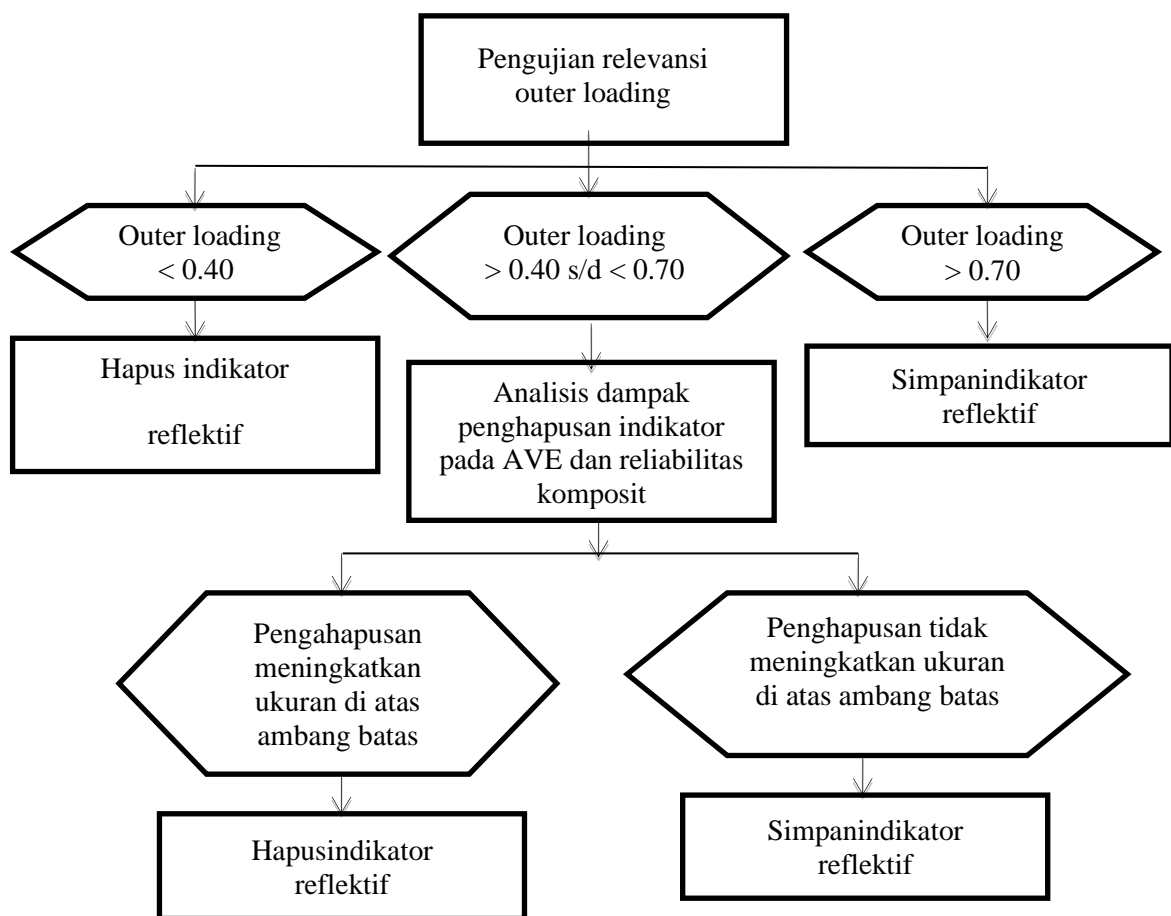
#### **a. Model Pengukuran Reflektif**

---

<sup>139</sup> Imam Ghazali, *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*, Edisi 2, (Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), hlm. 76

Dalam model reflektif, indikator dilihat sebagai efek dari variabel laten yang dapat diamatai secara empirik. Model pengukuran reflektif mengukur *internal consistency (Composite reliability)*, *indicator reliability*, *convergent validity (average variance extracted)*, *Discriminant validity*.

- 1) *Internal Consistency (Composite reliability)* yaitu Nilai ini menunjukkan konsistensi dari masing-masing indikator dalam mengukur konstruknya. *Internal consistency reliability*, pada penelitian yang lebih maju yaitu > 0.70 dianggap reliabel.
- 2) *Indicator Reliability* yaitu nilai ini menunjukkan korelasi antara indikator dengan konstruknya. Indikator dengan nilai loading yang rendah menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak bekerja pada model pengukurannya.



**Gambar 3.2 Pengujian Relevansi Outer Loading**

Sumber : Joseph F. Hair, at. Al. (Prime Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM))

- 3) *Convergent validity (average variance extracted (AVE))* yaitu Konvergen validity adalah ukuran yang menunjukkan apakah setiap indikator yang diestimasi secara valid mengukur dimensi dari konsep yang diuji. AVE digunakan untuk mengukur banyaknya varians yang dapat ditangkap oleh konstraknya dibandingkan dengan variansi yang ditimbulkan oleh kesalahan pengukuran. Untuk menetapkan *Convergent validity*, harus mempertimbangkan outer loading, serta AVE (*average variance extracted*). Nilai AVE harus lebih tinggi dari 0,50.
- 4) *Discriminant Validity* adalah ukuran untuk menentukan apakah konstruk atau faktor yang diuji memang berbeda dan masing-masing merupakan sebuah konstruk yang berbeda. Salah satu metode untuk menilai



*Discriminant Validity* adalah dengan memeriksa cross loading of the indicators (pembebanan lintas indikator).

Secara khusus, indicator's outer loadings pada konstruks terkait harus lebih besar dari pada semua pembebanannya pada konstruksi lainnya. Indicator's outer loadings pada konstruksi harus lebih tinggi dari pada semua beban silangnya dengan konstruksi lainnya. Akar kuadrat dari AVE masing-masing konstruk harus lebih tinggi dari korelasi tertinggi dengan konstruk lainnya (kriteria fornell larcker).

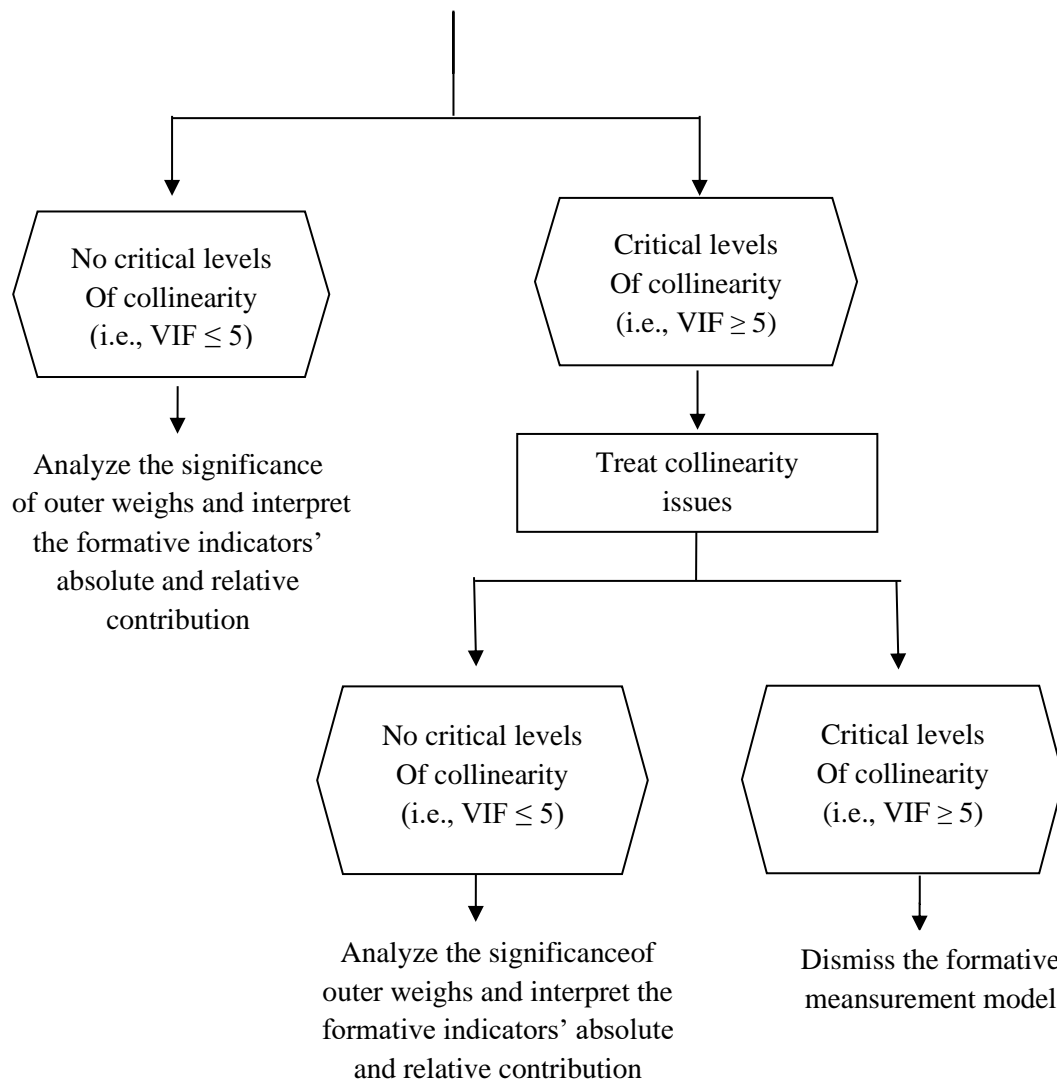
#### **b. Model Pengukuran Formatif**

Indikator formatif menyebabkan konstruk. Dapat pula diberi makna lain, apabila indikator tersebut cenderung bersifat penyusun, maka akan bersifat formatif. Model pengukuran formatif mengukur *collinearity among indicators* dan *significance and relevance of outer weights*.

- 1) *Collinearity among indicators* yaitu indikator bisa berlebihan jika menunjukkan korelasi yang tinggi dengan indikator lain dari konstruk yang sama. Korelasi yang tinggi antar item atau indikator tidak diharapkan dalam model pengukuran formatif, karena berdampak pada: (a) perkiraan bobot dan signifikan statistiknya, (b) mempengaruhi hasil analisis. Pertama, *collinearity* meningkatkan kesalahan standar dengan demikian mengurangi kemampuan untuk menunjukkan bahwa bobot yang diperkirakan berbeda secara signifikan. Kedua, *collinearity* yang tinggi dapat menyebabkan bobot tidak tepat diperkirakan. Kolinearitas indikator yaitu nilai toleransi masing-masing indikator (VIF) harus dibawah 5. Jika tidak dipertimbangkan untuk menghilangkan indikator,

mengabungkan indikator menjadi satu indeks tunggal, atau membuat konstruksi orde tinggi untuk mengatasi masalah collinearity. Menilai tingkat *collinearity* dalam model pengukuran formatif ditunjukkan dalam gambar berikut:

Assess the  
level of collinearity  
in the formative measurement  
model

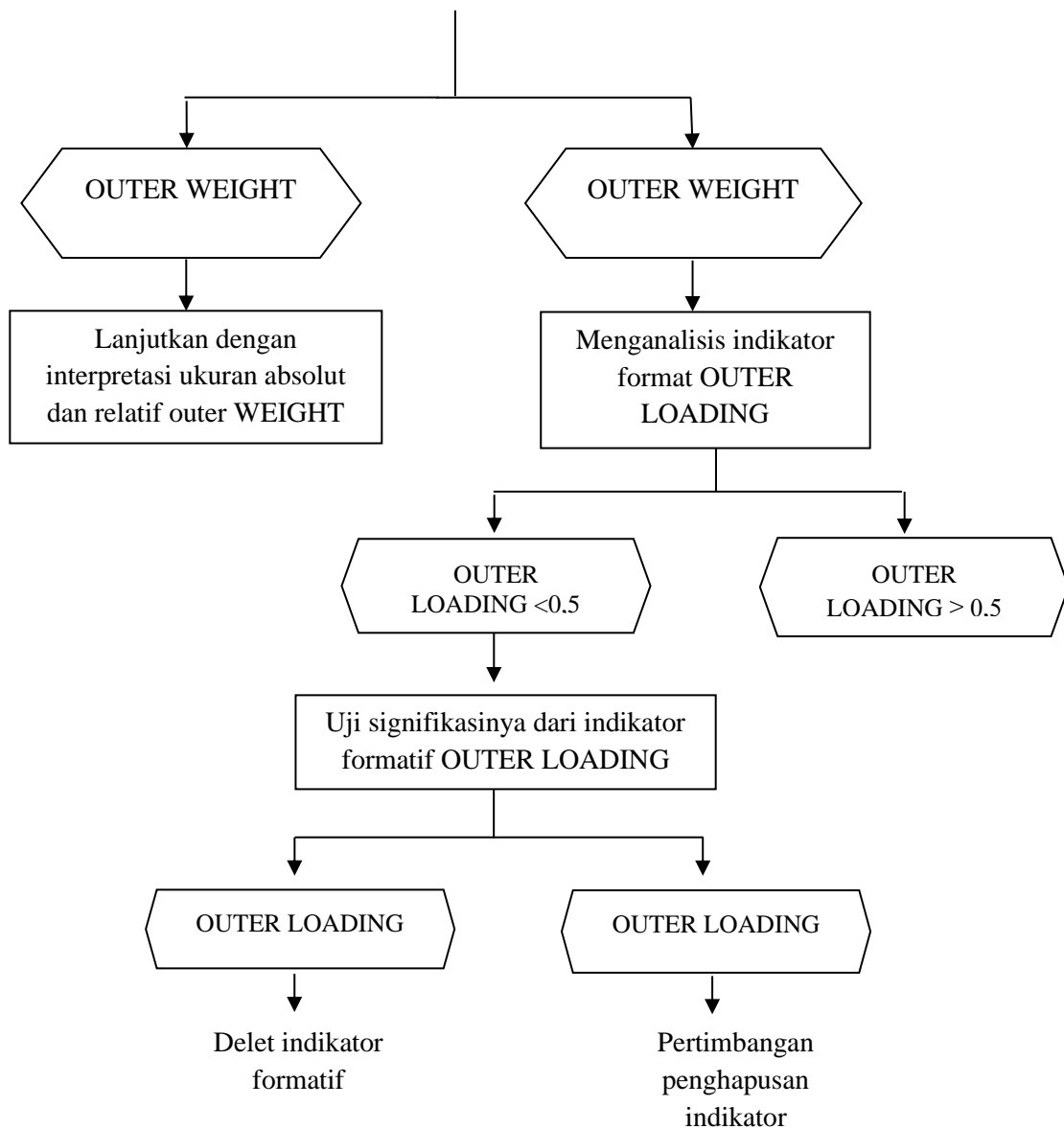


**Gambar 3.3 Menilai tingkat *collinearity* model pengukuran formatif**

Sumber : Joseph F. Hair at. Al. (PLS-SEM))

- 1) *Significance And Relevance Of Outer Weight* yaitu sebuah indikator mungkin tidak secara signifikan berkontribusi pada konstruk secara relatif dan mutlak. Hal ini dapat dinilai dengan memeriksa signifikansi (statistik) dan relevansi indikator formatif dengan menguji apakah *outer weight* signifikan atau tidak. Proses pengambilan keputusan untuk mempertahankan atau menghapus indikator formatif ditunjukkan dalam gambar bagan sebagai berikut:

**Pengujian signifikansi**



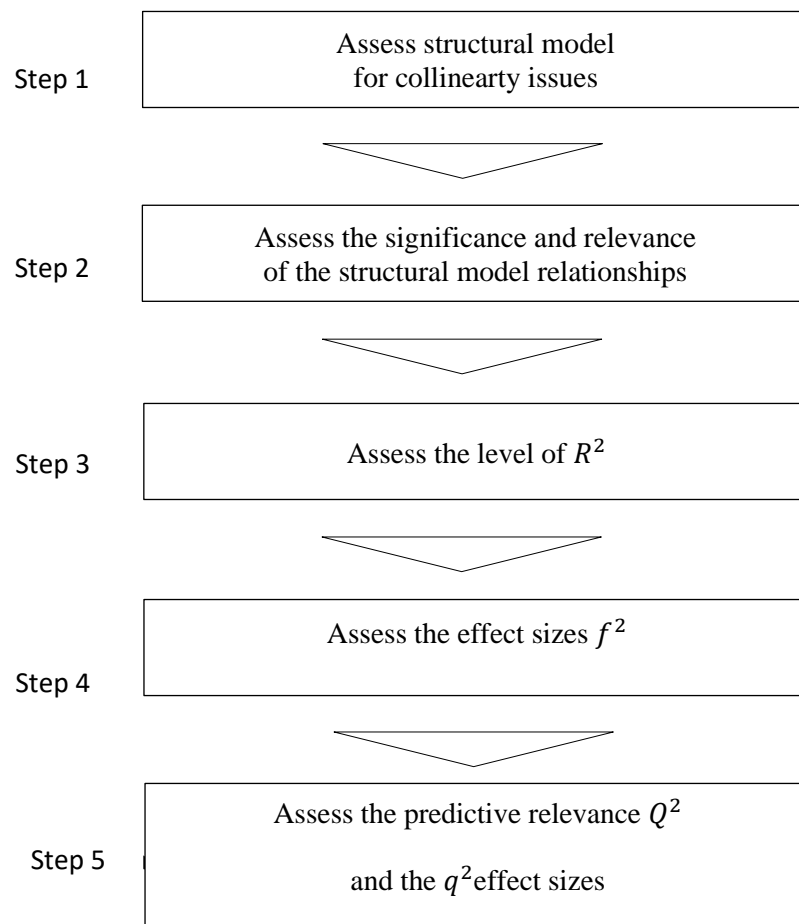
**Gambar 3.4. Significance And Relevance Of Outer Weight**

Sumber : Joseph F. Hair at. Al. (Prime Partial Least Squares Struktural Equation Modeling (PLS-SEM))

## 2. Model Pengukuran Struktural (*Inner Model*)

Berikut adalah prosedur pengukuran struktural sebagaimana yang ditampilkan dalam gambar berikut:





- a. *Assess structural model for collinearity issue* yaitu pada setiap prediktor atau variabel eksogen harus saling bebas. Variabel eksogen sendiri adalah variabel yang nilainya tidak dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain. Untuk menilai collinearity, dengan VIF. VIF dari inner model harus lebih tinggi dari 0,20 dan dibawah 5, jika diatas 5 maka terjadi collinearity, sehingga harus dipertimbangkan untuk menghilangkan konstruk, menggabungkan prediktor ke dalam satu konstruk, atau menciptakan konstruk dengan orde tinggi.
- b. *Coefisien Path Model Struktural* yaitu model path struktural digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan antar variabel. Jika P

value  $\leq 0,05$  maka hubungan tersebut signifikan, demikian sebaliknya. Sedangkan pada koefisien jalur yang bernilai positif memiliki hubungan yang berbanding lurus, demikian sebaliknya.

- c. *Coeffisien Determinasi ( $R^2$ )* yaitu seberapa besar variabel prediktornya berpengaruh terhadap variabel konsekuen. Dalam *coefisien determinansi ( $R^2$ )* tidak ada patokan yang pasti. Beberapa reserchers ada yang mengatakan nilai di atas 0,2 atau 20% dianggap sudah tinggi.
- d. *Effect Size ( $f^2$ )* yaitu digunakan untuk mengevaluasi  $f^2$  dari semua variabel endogen perubahan didalam nilai  $f^2$  dari masing-masing konstruk eksogen. Nilai 0.02 dianggap kecil; 0.15 menengah; dan 0,35 dianggap besar.
- e. *Predictive Relevance ( $Q^2$ )* yaitu untuk mengukur akurasi prediksi. Standarnya nilai 0.02 dianggap kecil; 0.15 menengah dan 0,35 dianggap besar.

Selanjutnya untuk nilai interpretasi peneliti menggunakan standar yang dirumuskan oleh Suharsimi Arikunto<sup>140</sup>, sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Distribusi Interpretasi**

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Sedang/Cukup
4	0,60 - 0,799	Kuat/Tinggi
5	0,80 - 1,00	Sangat Kuat/Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa distribusi nilai interpretasi memiliki rentang dari sangat rendah hingga sangat kuat. Sedangkan untuk kriteria penilaian model PLS peneliti menggunakan acuan yang diajukan oleh Chin dalam

<sup>140</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2005). 103

Imam Ghazali,<sup>141</sup> sebagai berikut:

**Tabel 3.5 Kriteria Penilaian PLS**

Kriteria	Penjelasan
<b>Evaluasi Model Struktural</b>	
R <sup>2</sup> untuk variabel endogen	Hasil R <sup>2</sup> sebesar 0.67, 0.33 dan 0.19 untuk variabel laten endogen dalam model structural mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat” dan “lemah”.
Estimasi Koefisien jalur	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur boot strapping.
F <sup>2</sup> untuk effect size	Nilai F <sup>2</sup> sebesar 0.2, 0.15 dan 0.35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variable laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada Tingkat structural
<b>Evaluasi Model Pengukuran Reflective</b>	
Loading Factor	Nilai loading factor harus diatas 0.70
Composite Reliability	Composite reliability mengukur internal consistency dan nilainya harus diatas 0.60
Average Variance Extracted	Nilai average variance extracted (AVE) Harus diatas 0.50
Validitas Deskriminan	Nilai akar kuadrat dari AVE harus lebih Besar dari pada nilai korelasi antar variable laten
Cross Loading	Merupakan ukuran dari nilai validitas deskriminan. Diharapkan setiap blok dicator memiliki loading lebih tinggi untuk setiap variable laten yang diukur dibandingkan dengan indicator untuk Laten variable lainnya.
<b>Evaluasi Model Pengukuran Formatif</b>	
Signifikan Nilai Weight	Nilai estimasi untuk model pengukuran formatif harus signifikan. Tingkat signifikansi ini dinilai dengan prosedur Bootstapping
Multikolonieritas	Variabel manifest dalam blok harus di uji apakah terdapat multikol. Nilai variance inflation apakah (VIF) dapat digunakan untuk menguji hal ini. Nilai VIF diatas 10 mengindikasikan terdapat multikol.

<sup>141</sup>Imam Ghazali, *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*.

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN**



Pada bab ini akan dijelaskan mengenai bagaimana gambaran hasil penelitian beserta hipotesis yang ada pada penelitian ini dan menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini ditampilkan dengan sendiri-sendiri. Analisis pada penelitian ini menggunakan alat bantu yakni perangkat lunak *Partial Least Square (PLS)*. Adapun penjelasan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

## **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

### **1. MTsN Kota Batu**

Madrasah Tsanawiyah Negeri Batu mulai berdiri pada tahun 2004 tepatnya sejak awal berlangsungnya tahun pelajaran 2004/2005 atas himbauan Bapak Wali Kota dan Wakil Wali Kota Batu beserta sebagian besar masyarakat Kota Batu. Pada saat itu madrasah milik pemerintah yang ada hanya MAN Malang II yang berlokasi di Kota Batu. Maka dicetuskanlah ide bahwa cepat atau lambat di Kota Batu perlu adanya Madrasah Terpadu yang terdiri dari MIN, MTsN dan MAN. Karena MAN sudah lama berdiri, maka yang diperlukan sekarang adalah saatnya merintis MIN dan MTsN sebagai jawaban atas kebutuhan masyarakat di Kota Batu. Hal ini sesuai pula dengan julukan Kota Batu sebagai Kota Pariwisata yang Religius.

Pada awal berdirinya, MTs Negeri Batu bernama: “*MTs Persiapan Negeri*”. Beroperasi sejak tahun pelajaran 2004/2005 berdasarkan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Timur Nomor Kw.13.4/4/PP.03.2/2580/SKP/2004 Tanggal 5 November 2004 dengan Nomor Statistik Madrasah (NSM): 212357902135 dan terbaru: 121135790001.

Madrasah Tsanawiyah Persiapan Batu ini dikelola oleh Yayasan Pendidikan Al Ikhlas yang beralamat di jalan Sultan Agung No. 7 Telp. (0341) 512123 Kota Batu dengan pertimbangan bahwa Madrasah ini betul-betul dipersiapkan untuk menjadi MTs

Negeri Kota Batu. Sedangkan MTs Negeri Batu sendiri beralamat di jalan Pronoyudo, Kelurahan Dadaprejo Kec. Junrejo Kota Batu, dimana kawasan ini secara umum merupakan daerah pegunungan dengan udara yang sejuk dan asri serta lingkungan masyarakat yang Religius dan sangat mendukung keberadaannya.

Setelah lebih kurang lima tahun beroperasi, dan tentunya setelah melalui berbagai macam hambatan dan rintangan akhirnya pada tanggal 02 April 2009 berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI Nomor 48 Tahun 2009, penetapan penergian madrasah ini diresmikan langsung oleh Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Timur dan dihadiri pula oleh Walikota Batu beserta jajarannya dalam acara Launching Penergian MTs Negeri Batu sekaligus pelantikan Kepala Madrasah dan Kepala Urusan Tata Usaha di lokasi madrasah: Jl. Pronoyudo, Kel. Dadaprejo Kec. Junrejo Kota Batu. Dengan demikian madrasah ini resmi beralih status menjadi: Madrasah Tsanawiyah Negeri Batu di Kota Batu.

Sebagai lembaga pendidikan di bawah naungan Kementerian Agama, Madrasah Tsanawiyah Negeri Batu senantiasa membenahi diri agar menjadi madrasah yang ideal sehingga mampu bersaing dengan lembaga pendidikan setingkat, apalagi untuk saat ini MTs Negeri Batu merupakan satu-satunya Madrasah Tsanawiyah Negeri yang ada di Kota Batu. Adapun visi dan misi Madrasah Tsanawiyah Negeri Batu adalah

Visi:

“Terwujudnya Madrasah yang berkualitas dan berprestasi dibidang IMTAQ dan IPTEK serta Berwawasan Lingkungan”.

Misi:

- a. Menumbuhkan sikap dan amaliah Islami dan membentuk insan berakhlaqul karimah.

- b. Melaksanakan pembelajaran kreatif dan inovatif untuk meningkatkan kompetensi siswa.
- c. Menumbuhkan semangat berprestasi, kritis dan budaya tertib seluruh warga Madrasah.
- d. Memantapkan kegiatan ekstra kurikuler untuk pengembangan bakat seni budaya dan Olah Raga.
- e. Menciptakan lingkungan pendidikan berwawasan ilmiah, sehat, kondusif dan harmonis.
- f. Meningkatkan peran stakeholders dalam pengembangan Madrasah berstandar nasional pendidikan

## **2. MTsN 2 Kota Malang**

Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Kota Malang (MTsN 2 Kota Malang) adalah Madrasah pertama yang ada dikota Malang berdiri sejak tahun 1978. Merupakan alih fungsi dari PGAN 6 Tahun Putri Malang, berdasarkan surat keputusan Menteri Agama RI. No.17 tanggal 16 Maret 1978. Semula beralamat di Jl. MT. Haryono No.139 Malang kemudian pada tanggal 2 Januari 1988 pindah ke lokasi baru di Jl. Raya Cemorokandang No. 77 Kelurahan Cemarokandang Kota Malang sampai Sekarang.

Seiring dengan waktu Madrasah ini terus berkembang dan melakukan upaya peningkatan mutu, salah satu bentuk upaya peningkatan mutu pendidikan dan pengajaran MTs Negeri 2 Kota Malang, Madrasah ini terus melakukan inovasi dan pengembangan melalui berbagai program kegiatan, baik bentuk reguler maupun khusus. Adapun visi dan misi Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Kota Malang adalah

Visi:

“Menjadi Madrasah Berstandar Nasional dan Internasional yang Berakhlakul Karimah, Inovatif, dan Kompetitif”.

Misi:

- a. Menyelenggarakan pembiasaan bahasa nasional dan internasional dalam keseharian di lingkungan madrasah.
- b. Menumbuhkembangkan sikap spiritual dan sosial bagi seluruh warga madrasah sehingga terbentuk Akhlakul Karimah.
- c. Mewujudkan madrasah yang berkualitas melalui inovasi sistem pendidikan madrasah.
- d. Mewujudkan peserta didik yang mampu berkompetisi dalam bidang akademik dan non akademik pada tingkat nasional dan internasional.
- e. Mewujudkan pendidik dan tenaga pendidik yang mampu berkompetisi pada tingkat nasional dan internasional.

### **3. MTsN 7 Malang**

Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Malang yang beralamat di Jalan Raya Pandanajeng No.25, Bletok, Pandanajeng, Kec. Tumpang, Malang, Jawa Timur 65156. Adapun visi dan misi Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Malang adalah

Visi:

“Menjadi Madrasah Berstandar Nasional, Unggul dan Kompetitif atas dasar Nilai-Nilai Keislaman dan Pancasila”.

Misi:

- a. Mengembangkan standar madrasah berdasarkan standar nasional pendidikan secara optimal.
- b. Menyelenggarakan pembelajaran yang kontekstual, aktif, kreatif, berbasis ICT, sehingga dapat mengembangkan kompetensi peserta didik dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- c. Memfasilitasi dan menumbuhkembangkan kemampuan, bakat dan minat peserta didik sehingga peserta didik dapat berkembang secara optimal.
- d. Mengembangkan dan menguatkan ciri khas islam dalam struktur dan kultur penyelenggaraan pendidikan.
- e. Menumbuhkembangkan kesadaran beribadah bagi seluruh warga madrasah sesuai dengan ajaran islam.
- f. Menumbuhkembangkan sikap dan perilaku islami sesuai dengan budaya bangsa bagi seluruh warga madrasah sehingga berbentuk akhlakul karimah.
- g. Menumbuh kembangkan sikap dan kepekaan terhadap lingkungan madrasah baik fisik atau non fisik sehingga tercipta lingkungan madrasah yang harmonis, kondusif untuk penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, bersih, sehat, indah dan nyaman.
- h. Menumbuh kembangkan budaya mutu dalam setiap penyelenggaraan kegiatan madrasah.

## **B. Deskripsi Responden Penelitian**

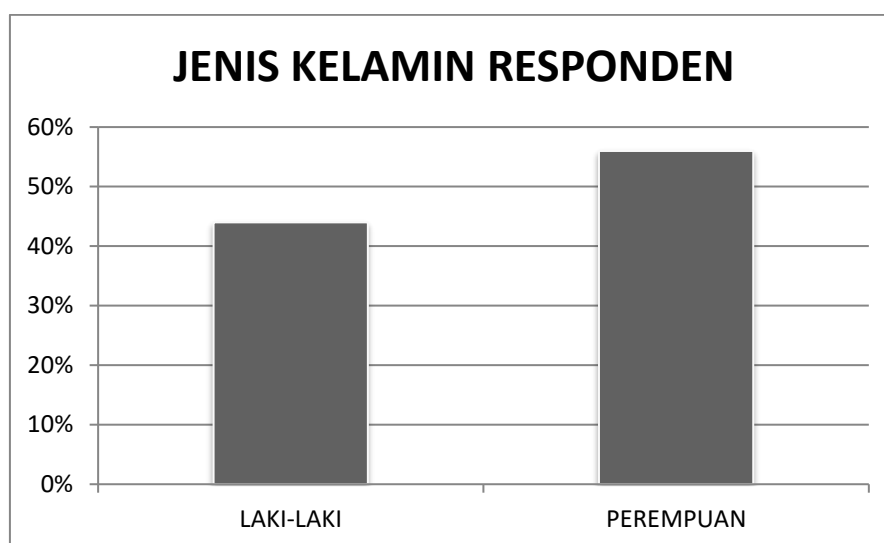
Pada bab ini menjelaskan mengenai bagaimana gambaran hasil penelitian dari tahap awal sampai pada pengujian hipotesis untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Analisis pada penelitian ini menggunakan alat bantu yakni perangkat lunak *Partial Least Square (PLS)*.

Distribusi responden pada penelitian ini yang berdasarkan jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Jenis Kelamin Responden<sup>142</sup>**

No.	Jenis Kelamin	N	%
1.	Laki-Laki	43	44%
2.	Perempuan	55	56%
<b>Jumlah</b>		<b>98</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner MTsN Malang Raya*



**Gambar 4.1 Diagram Jenis Kelamin Responden**

Berdasarkan tabel dan gambar 4.1 mengenai karakteristik responden menurut jenis kelamin di atas, maka dapat diketahui bahwa jumlah responden guru laki-laki 43 orang dengan persentase 44% angka tersebut lebih sedikit dari pada responden guru perempuan yang berjumlah 55 orang dengan presentasi 56%.

### **C. Deskripsi Variabel Penelitian**

---

<sup>142</sup> Hasil Data Kuesioner MTsN Negeri Se Malang Raya

Pada bagian ini dijelaskan mengenai distribusi jawaban responden terhadap variabel-variabel dalam penelitian. Variabel penelitian terdiri dari satu variabel dependen yaitu kinerja guru (Y), satu variabel mediasi yaitu iklim sekolah (Z) dan dua variabel independen yang terdiri dari variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompetensi guru ( $X_2$ ).

### **1. Variabel Lingkungan Kerja**

Pada penelitian ini variabel kinerja di ukur melalui 3 indikator yang diuraikan kedalam 13 pertanyaan. Pengukuran ini ditujukan untuk mengetahui besarnya tingkat kinerja guru. Dari 13 butir pertanyaan tersebut skor 1-5 dari setiap jawaban yang diberikan responden dengan skor 5 memiliki tingkatan paling tinggi (sangat setuju) dan skor 1 memiliki tingkatan paling rendah (sangat tidak setuju). Berdasarkan data tersebut panjang kelas interval dapat ditentukan melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval.

$$p = \frac{(13 \times 5) - (13 \times 1) + 1}{5}$$
$$= \frac{(65) - (13) + 1}{5} = 11$$

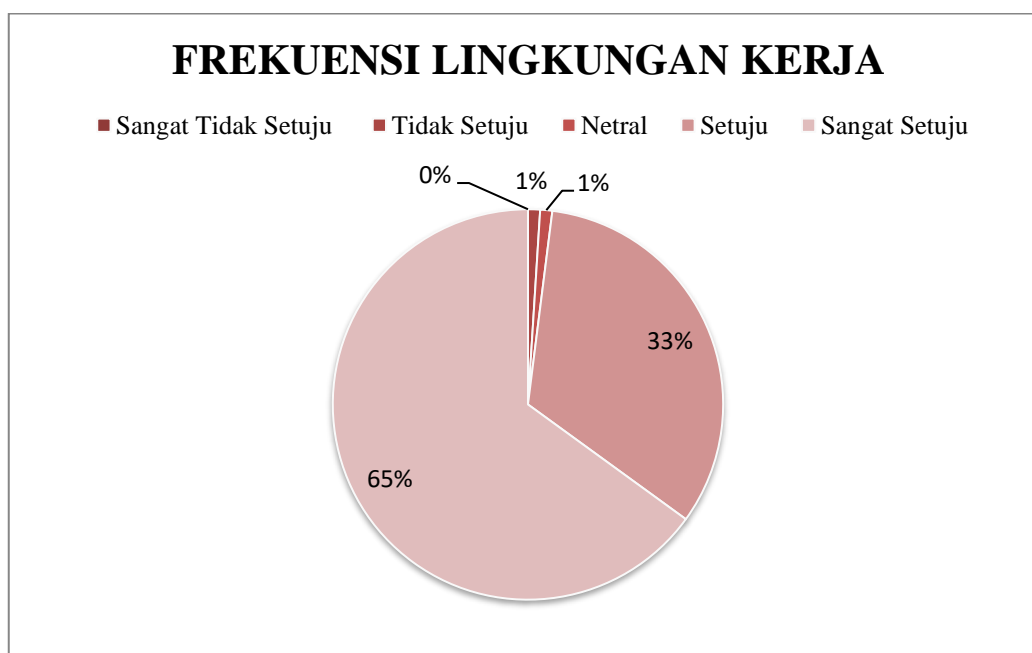
Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel 4.2 distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.2**

### Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja<sup>143</sup>

No.	Interval Tabel	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	11-21	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	22-32	Tidak Setuju	1	1%
3	33-43	Netral	1	1%
4	44-54	Setuju	32	33%
5	55-65	Sangat Setuju	64	65%
<b>Jumlah</b>			98	100%

Sumber: Data diolah peneliti



**Gambar 4.2 Diagram Frekuensi Lingkungan Kerja**

Berdasarkan tabel dan diagram di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap lingkungan kerja sebagian besar menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 65% dengan nilai frekuensi 87, diikuti dengan setuju sebanyak 33% dengan nilai frekuensi 32. Sementara jawaban netral maupun tidak setuju terhadap lingkungan kerja masing-

<sup>143</sup> Hasil Data Olahan Jawaban Responden MTs Negeri,....



masing memiliki nilai 1% dengan nilai frekuensi masing-masing 1. Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju terhadap lingkungan kerja memiliki nilai yang sangat rendah yaitu 0%.

## 2. Variabel Kompetensi Guru

Pada variabel kompetensi guru diukur melalui 4 indikator yang diuraikan ke dalam 11 pertanyaan dengan skor 1-5 pada masing-masing butir pertanyaan. Berdasarkan data, panjang kelas interval dapat ditentukan melalui selisih skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval.

$$p = \frac{(11 \times 5) - (11 \times 1) + 1}{5}$$

$$= \frac{(55) - (11) + 1}{5} = 9$$

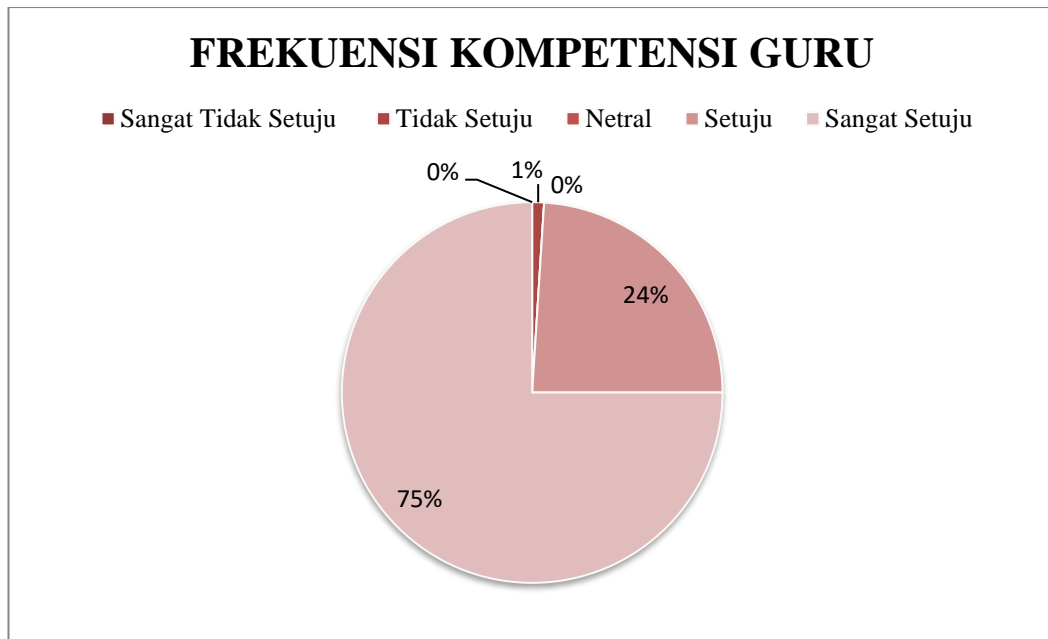
Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel 4.3 distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Guru<sup>144</sup>**

No.	Interval Tabel	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	9-17	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	18-26	Tidak Setuju	1	1%
3	27-35	Netral	0	0%
4	36-44	Setuju	24	24%
5	45-55	Sangat Setuju	73	75%
<b>Jumlah</b>			98	100%

<sup>144</sup> Hasil Data Olahan Jawaban Responden MTs Negeri,....

Sumber: Data diolah peneliti



**Gambar 4.3 Diagram Frekuensi Kompetensi Guru**

Berdasarkan tabel dan diagram di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap kompetensi guru sebagian besar menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 75% dengan nilai frekuensi 73, diikuti dengan setuju sebanyak 24% dengan nilai frekuensi 24. Sementara jawaban netral maupun sangat tidak setuju terhadap kompetensi guru memiliki nilai yang sangat rendah yaitu 0%. Sedangkan untuk jawaban tidak setuju terhadap kompetensi guru memiliki nilai rendah dibandingkan dengan jawaban sangat setuju atau setuju yaitu 1% dengan nilai frekuensi yaitu 1.

### **3. Variabel Iklim Sekolah**

Variabel iklim sekolah diukur melalui 2 indikator kemudian diuraikan ke dalam 5 pertanyaan dengan skor 1-5 pada masing-masing butir pertanyaan, berdasarkan data peneliti, panjang kelas interval dapat ditentukan melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval.

$$p = \frac{(5 \times 5) - (5 \times 1) + 1}{5}$$

$$= \frac{(25) - (5) + 1}{5} = 4$$

Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel 4.4 distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

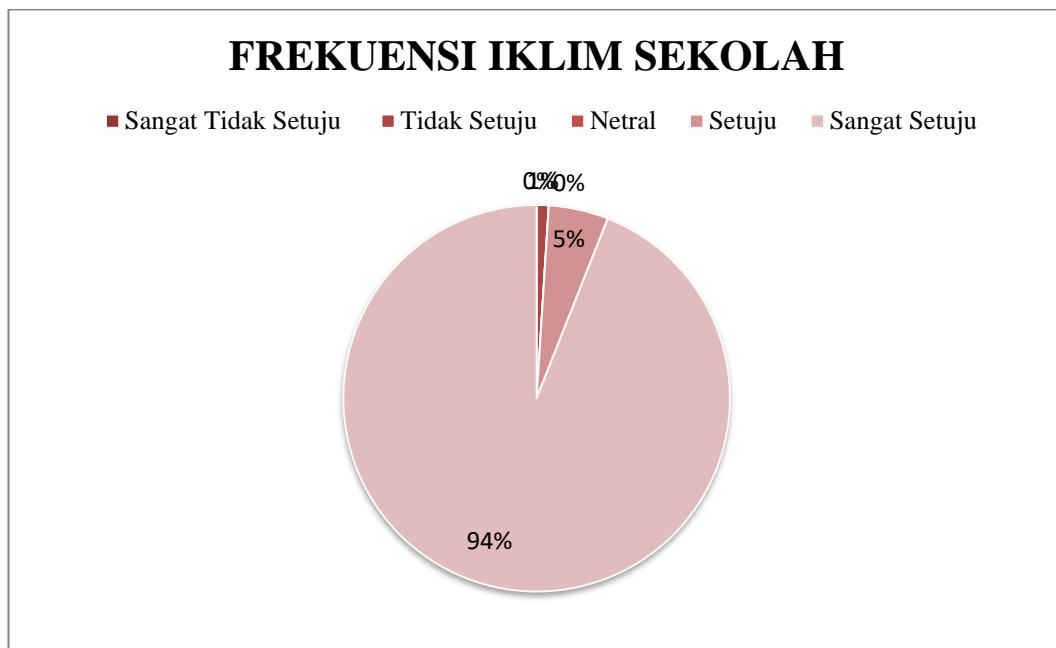
**Tabel 4.4**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Sekolah<sup>145</sup>**

No.	Interval Tabel	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	4-7	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	8-11	Tidak Setuju	1	1%
3	12-15	Netral	0	0%
4	16-19	Setuju	5	5%
5	20-25	Sangat Setuju	92	94%
<b>Jumlah</b>			98	100%

*Sumber: Data diolah peneliti*

---

<sup>145</sup> Hasil Data Olahan Jawaban Responden MTs Negeri,....



**Gambar 4.4 Diagram Frekuensi Iklim Sekolah**

Berdasarkan tabel dan diagram di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap iklim sekolah sebagian besar menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 94% dengan nilai frekuensi 92, diikuti dengan setuju sebanyak 5% dengan nilai frekuensi 5. Sementara jawaban netral maupun sangat tidak setuju terhadap iklim sekolah memiliki nilai yang sangat rendah yaitu 0%. Sedangkan untuk jawaban tidak setuju terhadap iklim sekolah memiliki nilai rendah dibandingkan dengan jawaban sangat setuju atau setuju yaitu 1% dengan nilai frekuensi yaitu 1.

#### **4. Variabel Kinerja Guru**

Variabel kinerja guru diukur dengan menggunakan 3 indikator yang diuraikan kedalam 14 pertanyaan dengan skor 1-5 pada masing-masing butir pertanyaan dan memakai rumus kelas interval untuk menentuka nilai frekuensi.

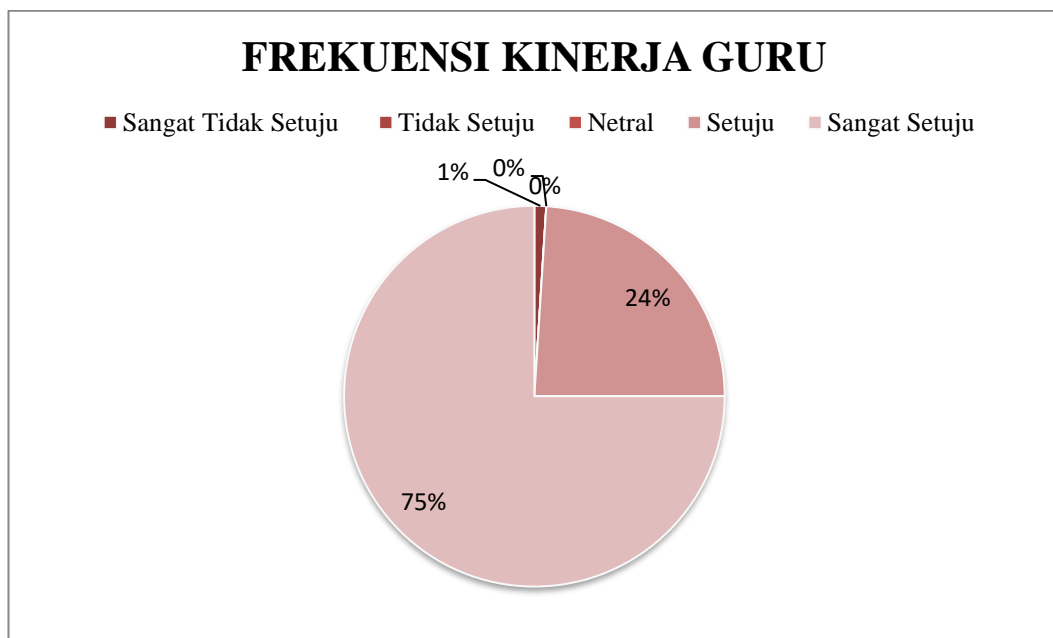
$$\begin{aligned}
 p &= \frac{(14 \times 5) - (14 \times 1) + 1}{5} \\
 &= \frac{(70) - (14) + 1}{5} = 11
 \end{aligned}$$

Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel 4.5 distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru<sup>146</sup>**

No.	Interval Tabel	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	14-24	Sangat Tidak Setuju	1	1%
2	25-35	Tidak Setuju	0	0%
3	36-46	Netral	0	0%
4	47-57	Setuju	24	24%
5	58-70	Sangat Setuju	73	75%
<b>Jumlah</b>			98	100%

*Sumber: Data diolah peneliti*



**Gambar 4.5 Diagram Frekuensi Kinerja Guru**

<sup>146</sup> Hasil Data Olahan Jawaban Responden MTs Negeri,....

Berdasarkan tabel dan diagram di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap kinerja guru sebagian besar menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 75% dengan nilai frekuensi 73, diikuti dengan setuju sebanyak 24% dengan nilai frekuensi 4. Sementara jawaban netral maupun tidak setuju terhadap kinerja guru memiliki nilai yang sangat rendah yaitu 0%. Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju terhadap kinerja guru memiliki nilai rendah dibandingkan dengan jawaban sangat setuju atau setuju yaitu 1% dengan nilai frekuensi yaitu 1.

### **C. Evaluasi Model Pengukuran**

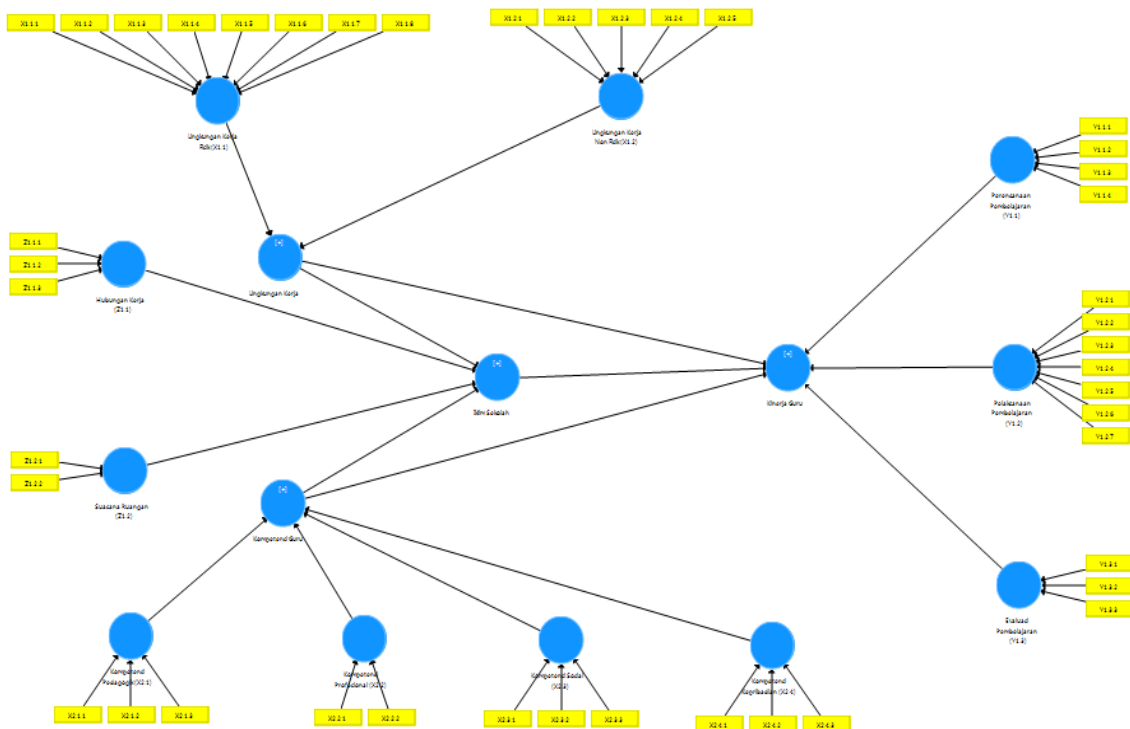
Evaluasi model pengukuran dilakukan melalui pengujian *outer model* yang terbagi menjadi dua pengukuran, yakni pengukuran reflektif dan formatif. Sedangkan pengujian *inner model* akan dilakukan melalui *evaluasi model structural*. Evaluasi model pengukuran ini akan dilakukan dengan metode PLS (Partial Least Square) melalui aplikasi Smart PLS Versi 3.2. sebelum dilakukan pengukuran, sangat perlu diperhatikan jenis variabel laten yang digunakan apakah termasuk dalam jenis variabel dengan indikator formatif dan reflektif.

Penelitian ini melakukan pengujian *outer model* dengan memakai pengukuran formatif yang dilakukan pada setiap item ke indikator, dan indikator ke variabel, yang terdiri dari empat variabel yakni variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi Guru (X2), Iklim Kerja (Z) dan Kinerja Guru (Y). Sedangkan pengujian *inner model* akan dilakukan melalui *evaluasi model structural* yang akan dianalisa dengan nilai-nilai koefisien jalur dan tingkat signifikansinya nilai *assess structural model for collinearity (VIF)*, *coefesien path model structural*, *coefesien determinasi ( $R^2$ )*, *effect size ( $f^2$ )* dan *predictive relevance ( $Q^2$ )*.

## 1. Model Pengukuran Formatif (*Outer Model*)

Model pengukuran formatif ditujukan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator formatif. Pengujian formatif ini dilakukan dengan dua varian yakni *collinearity statistic* dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflator Factor*) serta signifikansi dan relevansi *Outer Weight*. Pengukuran ini juga terdapat dua langkah, yang pertama disebut dengan *secondary order* dan kedua adalah *first order*. Dalam hal ini kenapa dilakukannya proses *secondary order*, karena variabel tersebut tidak bisa diukur secara langsung. Sedangkan *first order*, apabila variabel tersebut dapat diukur secara langsung sehingga tidak perlu adanya pengukuran antar indikator.

### a. Formatif Indikator *Secondary order*



Gambar 4.6 Kerangka Konseptual Formatif Indikator *Second Order*

### 1) Mengukur *Collinearity Among Indicators* (VIF)

Pada *collinearity among indicators* nilai toleransi masing-masing dimensi pengukuran VIF dengan nilai  $< 5$ . Jika tidak, maka harus dipertimbangkan untuk dihilangkan atau dihapus dimensi pengukuran, menggabungkan dimensi pengukuran menjadi satu indeks tunggal atau membuat kontruksi orde tinggi untuk mengatasi masalah kolinearitas. Dalam penelitian ini, nilai VIF pada setiap dimensi pengukuran formatif tercantum ditabel 4.6:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Outer VIF Value Second Order<sup>147</sup>**

INDIKATOR	VIF	INDIKATOR	VIF	INDIKATOR	VIF	INDIKATOR	VIF
X1.1.1	1,973	X2.1.1	1,706	Z1.1.3	1,844	Y1.3.1	3,202
X1.1.1	1,774	X2.1.1	1,370	Z1.1.3	1,518	Y1.3.1	1,690
X1.1.2	2,077	X2.1.2	1,874	Z1.2.1	1,643	Y1.3.2	2,565
X1.1.2	1,726	X2.1.2	1,372	Z1.2.1	1,235	Y1.3.2	1,690
X1.1.3	1,446	X2.1.3	1,872	Z1.2.2	1,785	Y1.3.3	2,355
X1.1.3	1,380	X2.1.3	1,257	Z1.2.2	1,235		
X1.1.4	1,584	X2.2.1	2,088	Y1.1.1	2,823		
X1.1.4	1,545	X2.2.1	1,507	Y1.1.1	2,102		
X1.1.5	1,673	X2.2.2	2,240	Y1.1.2	3,078		
X1.1.5	1,510	X2.2.2	1,507	Y1.1.2	2,746		
X1.1.6	1,561	X2.3.1	2,018	Y1.1.3	4,552		
X1.1.6	1,423	X2.3.1	1,666	Y1.1.3	3,606		
X1.1.7	1,535	X2.3.2	3,391	Y1.1.4	3,489		
X1.1.7	1,436	X2.3.2	2,927	Y1.1.4	2,792		
X1.1.8	1,779	X2.3.3	2,962	Y1.2.2	3,211		
X1.1.8	1,503	X2.3.3	2,672	Y1.2.2	2,625		
X1.2.1	2,125	X2.4.1	1,707	Y1.2.3	3,095		
X1.2.1	1,664	X2.4.1	1,515	Y1.2.3	2,577		
X1.2.2	2,788	X2.4.2	1,836	Y1.2.4	2,892		
X1.2.2	2,318	X2.4.2	1,545	Y1.2.4	2,082		
X1.2.3	2,158	X2.4.3	2,043	Y1.2.5	4,166		
X1.2.3	1,969	X2.4.3	1,540	Y1.2.5	3,316		
X1.2.4	2,510	Z1.1.1	1,862	Y1.2.6	3,124		
X1.2.4	2,070	Z1.1.1	1,739	Y1.2.6	2,784		
X1.2.5	2,909	Z1.1.2	1,937	Y1.2.7	3,255		
X1.2.5	2,728	Z1.1.2	1,640	Y1.2.7	2,885		

<sup>147</sup> Sumber: Data dari *Smart PLS 3.2*



Dari tabel 4.6 di atas tidak ada nilai VIF > 5, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat Multicollinearity atau tidak ada korelasi antar indikator dari konstruk yang sama.

## 2) Mengukur *Signifikansi and Relevansi Outer Weight*

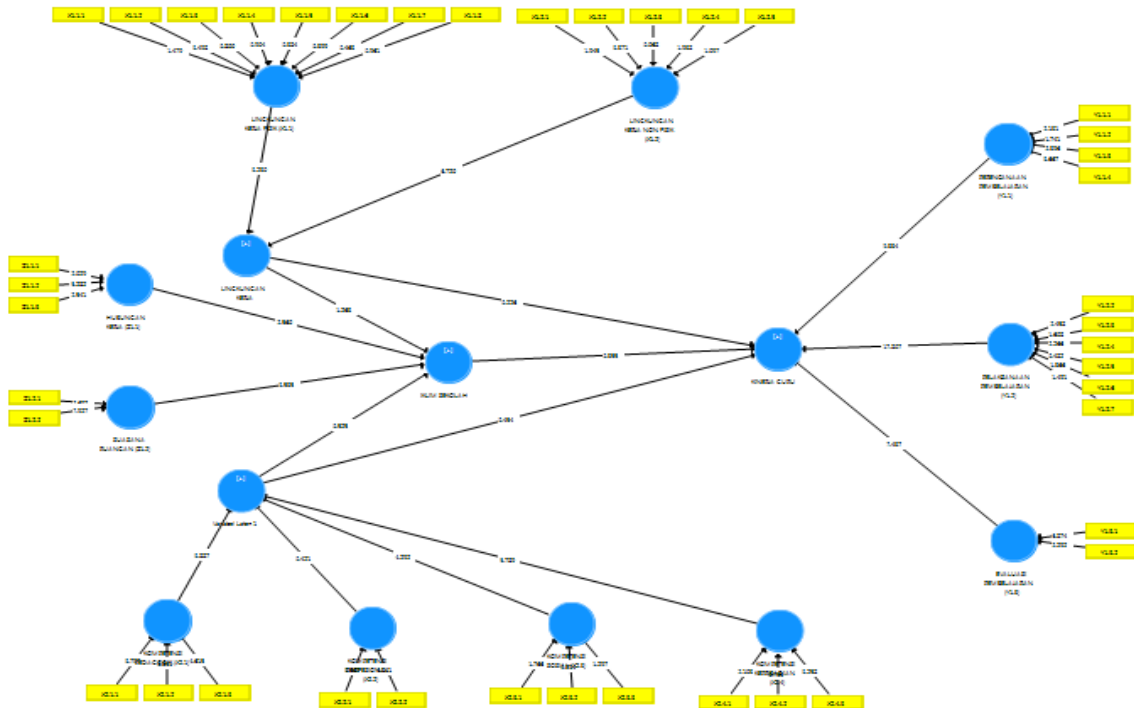
Nilai outer weight adalah nilai terstandarisasi sehingga bisa dibandingkan satu dengan yang lain. Nilai outer weight menunjukkan kontribusi atau relevansi relatif sebuah indikator terhadap konstruk yang tersusun olehnya. Hal ini dapat dinilai dengan memeriksa signifikansi (statistik) dan relevansi dimensi pengukuran formatif melalui uji signifikansi *outer weight*. Dari hasil uji signifikansi *outer weight* pada *second order* tahap pertama dapat dilihat pada tabel dan gambar 4.7 dibawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Signifikansi Outer Weight dan Outer Second Order (I)<sup>148</sup>**

Item Ke Indikator Tahap I	P Values (OW)	Sampel Asli (OL)	P Values (OL)
X1.1.1 -> X1.1	0,140	0,792	0,000
X1.1.2 -> X1.1	0,001	0,897	0,000
X1.1.3 -> X1.1	0,424	0,508	0,000
X1.1.4 -> X1.1	0,367	0,489	0,000
X1.1.5 -> X1.1	0,701	0,377	0,002
X1.1.6 -> X1.1	0,690	0,466	0,002
X1.1.7 -> X1.1	0,644	0,456	0,000
X1.1.8 -> X1.1	0,337	0,558	0,000
X1.2.1 -> X1.2	0,052	0,766	0,000
X1.2.2 -> X1.2	0,001	0,919	0,000
X1.2.3 -> X1.2	0,946	0,619	0,000
X1.2.4 -> X1.2	0,053	0,801	0,000
X1.2.5 -> X1.2	0,273	0,815	0,000
X2.1.1 -> X2.1	0,000	0,769	0,000
X2.1.2 -> X2.1	0,001	0,790	0,000
X2.1.3 -> X2.1	0,000	0,782	0,000
X2.2.1 -> X2.2	0,000	0,826	0,000
X2.2.2 -> X2.2	0,000	0,938	0,000
X2.3.1 -> X2.3	0,078	0,812	0,000
X2.3.2 -> X2.3	0,022	0,939	0,000
X2.3.3 -> X2.3	0,195	0,876	0,000
X2.4.1 -> X2.4	0,036	0,736	0,000
X2.4.2 -> X2.4	0,000	0,867	0,000

<sup>148</sup> Sumber: Data dari Smart PLS 3.2

X2.4.3 -> X2.4	0,001	0,840	0,000
Y1.1.1 -> Y1.1	0,034	0,806	0,000
Y1.1.2 -> Y1.1	0,082	0,857	0,000
Y1.1.3 -> Y1.1	0,017	0,927	0,000
Y1.1.4 -> Y1.1	0,000	0,914	0,000
Y1.2.2 -> Y1.2	0,014	0,870	0,000
Y1.2.3 -> Y1.2	0,108	0,834	0,000
Y1.2.4 -> Y1.2	0,024	0,804	0,000
Y1.2.5 -> Y1.2	0,630	0,820	0,000
Y1.2.6 -> Y1.2	0,173	0,784	0,000
Y1.2.7 -> Y1.2	0,137	0,843	0,000
Y1.3.1 -> Y1.3	0,000	0,972	0,000
Y1.3.2 -> Y1.3	0,022	0,803	0,000
Z1.1.1 -> Z1.1	0,043	0,800	0,000
Z1.1.2 -> Z1.1	0,000	0,912	0,000
Z1.1.3 -> Z1.1	0,011	0,755	0,000
Z1.2.1 -> Z1.2	0,007	0,716	0,000
Z1.2.2 -> Z1.2	0,000	0,941	0,000



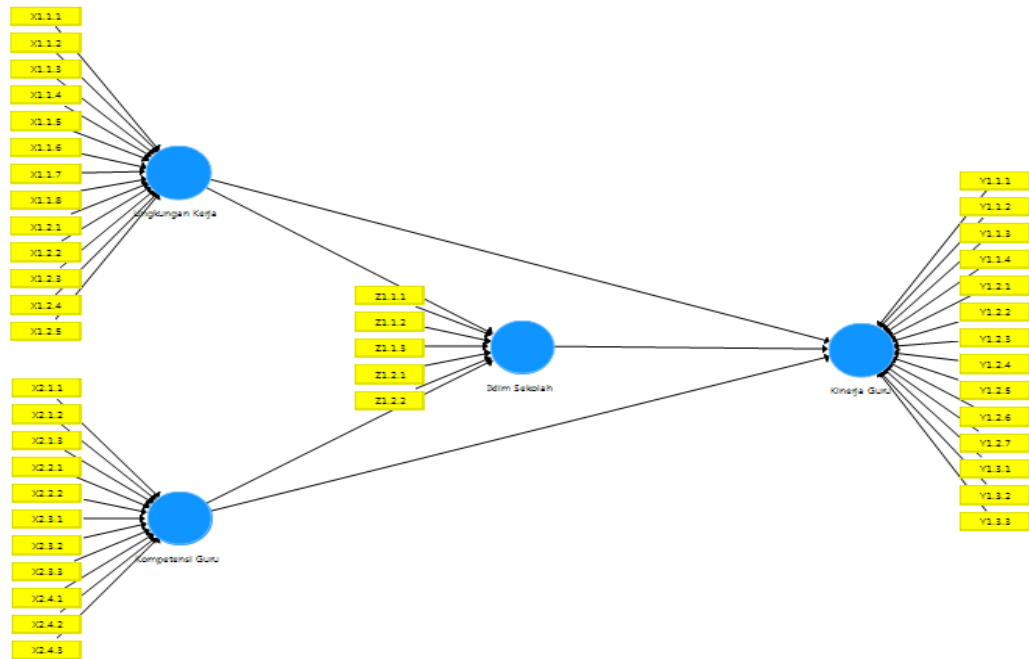
**Gambar 4.7**

### Signifikansi and Relevansi Outer Weight Second Order Tahap I

Pada pemeriksaan uji signifikansi *outer weight* pada second order pertama adalah dengan melihat nilai P-Value. Besarnya P-Value digunakan untuk mengecek signifikansi dimana besarnya P-Value yang harus  $<0,05$ . Jika P-Value memiliki nilai  $>0,05$  maka dilakukan pengecekan pada *outer loading*. Dari data hasil uji signifikansi

*outer weight* pada tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa tidak terdapat nilai *P-Value* dengan nilai  $>0,05$ .

**b. Formatif Indikator *First Order***



**Gambar 4.8 Kerangka Konseptual Formatif Indikator *First Order***

**1). Mengukur *Collinearity Among Indicators* (VIF)**

Berdasarkan nilai dari *outer VIF* Value pada *first order* pada setiap dimensi pengukuran formatif tabel 4.8 dibawah ini harus dengan nilai  $VIF < 5$ .

**Tabel 4.8**  
**Nilai Outer VIF Value First Order<sup>149</sup>**

INDIKATOR	VIF
X1.1	1,786
X1.2	1,786
X2.1	2,486
X2.2	2,501
X2.3	1,719
X2.4	1,964
Y1.1	4,182
Y1.2	4,054
Y1.3	2,543
Z1.1	2,039
Z1.2	2,039

<sup>149</sup> Sumber: Data dari Smart PLS 3.2

Berdasarkan dari nilai outer VIF Value pada tabel 4.8 diatas telah memenuhi nilai VIF, yakni nilai VIF <5. Artinya, tidak ada korelasi antar indicator dari konstruk yang sama, khususnya pada variabel lingkungan kerja, kompetensi guru, iklim sekolah serta kinerja guru.

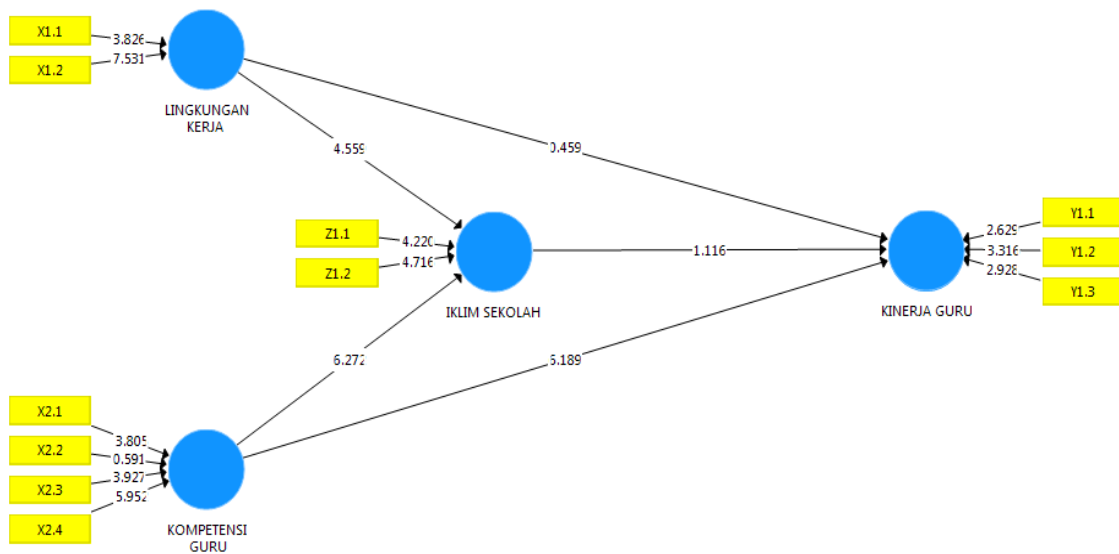
## 2). Mengukur Signifikansi and Relevansi Outer Weight

Pada uji signifikansi *outer weight* pada *first order* pengecekan pertama adalah dengan melihat nilai P-Value. Besarnya P-Value yang digunakan untuk mengecek signifikansi adalah <0,05. Jika P-Value memiliki nilai >0,05 maka dilakukannya pengecekan pada *outer loading*.

**Tabel 4.9**  
**Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading First Order (I)<sup>150</sup>**

Indikator ke Variabel Tahap I	P Values (OW)	Sampel Asli (OL)	P Values (OL)
X1.1 -> X1	0,000	0,842	0,000
X1.2 -> X1	0,000	0,962	0,000
X2.1 -> X2	0,000	0,861	0,000
X2.2 -> X2	0,555	0,778	0,000
X2.3 -> X2	0,000	0,797	0,000
X2.4 -> X2	0,000	0,884	0,000
Y1.1 -> Y1	0,009	0,937	0,000
Y1.2 -> Y1	0,001	0,947	0,000
Y1.3 -> Y1	0,004	0,890	0,000
Z1.1 -> Z1	0,000	0,923	0,000
Z1.2 -> Z1	0,000	0,928	0,000

<sup>150</sup> Sumber: Data dari Smart PLS 3.2



**Gambar 4.9 Signifikansi dan Relevansi Outer Weight Fisrt Order Tahap I**

Dari hasil uji signifikansi outer weight pada tabel dan gambar 4.9 di atas menunjukkan bahwa nilai P-Value rata-rata  $<0,05$  pada indikator  $X_{1.1}$ ,  $X_{1.2}$ ,  $X_{2.1}$ ,  $X_{2.2}$ ,  $X_{2.3}$ ,  $X_{2.4}$ ,  $Y_{1.1}$ ,  $Y_{1.2}$ ,  $Y_{1.3}$ ,  $Z_{1.1}$  dan  $Z_{1.2}$ . Maka hasil yang didapat adalah positif dan signifikan.

### 3) Model Pengukuran Struktural (*Inner Model*)

Pengukuran *inner model* dapat dilakukan dengan mengetahui keterkaitan antar variabel. Adapun tahap pengujiannya sebagai berikut:

#### a) Assess Structural Model for Collinearity Issues

Assessment kolinearitas diperlukan untuk melihat bahwa tidak adanya persoalan kolinearitas pada level konstruk, yakni tidak adda korelasi yang tinggi antara konstruk-konstruk penyusun model jalur. Kolinearitas pada tingkat konstruk diukur dengan menggunakan kriteria yang sama dengan menggunakan toleransi VIF. VIF dari inner model harus lebih tinggi dari  $\leq 0.20$  dan di bawah  $\geq 5$ , jika di atas 5 maka terjadi collinearity, sehingga harus dipertimbangkan

untuk menghilangkan konstruk, menggabungkan prediktor kedalam satu konstruk, atau menciptakan konstruk dengan orde tinggi.

Pengujian kolinearitas pada inner model yaitu:

**Tabel 4.10 Inner VIF Value<sup>151</sup>**

VARIABEL	KINERJA GURU (Y1)	IKLIM SEKOLAH (Z1)
IKLIM SEKOLAH (Z)		4,267
KINERJA GURU (Y)	-	-
KOMPETENSI GURU (X2)	2,941	4,036
LINGKUNGAN KERJA (X1)	2,941	3,665

Berdasarkan hasil dari nilai inner VIF Values di atas, bahwa nilai VIF <5 yang berarti tidak terdapat kolinearitas, yang artinya pada variabel lingkungan kerja X1, kompetensi guru X2 dan iklim sekolah Z1 dalam posisi saling bebas. Maka tidak perlu menghilangkan konstruk atau menggambarkan konstruk.

***b) Coefisian Path Model Structural***

Analisis koefisien model path structural ini digunakan untuk mengetahui hubungan mana yang berpengaruh signifikan. Koefisien jalur menunjukkan relasi antar variabel yang dinyatakan dalam hipotesis. Koefisien jalur mempunyai nilai terstandarisasi antara -1 dan +1. Nilai koefisien yang mendekati +1 menunjukkan adanya relasi positif yang sangat kuat dari variabel yang di relasikan. Nilai yang mendekati -1 menunjukkan adanya relasi negatif yang sangat kuat jika koefisien jalur mempunyai nilai yang mendekati 0 dua variabel yang direlasikan mempunyai relasi yang sangat lemah yang tidak signifikan perbedaannya dengan nol.

---

<sup>151</sup> Sumber: Data dari Smart PLS 3.2

Hasil dari analisis koefisien model path struktural ini dapat dilihat pada tabel 4.11. Jika P-Value <0,10 maka hubungan tersebut signifikan, begitu juga sebaliknya jika P-Value >0,10 maka hubungan tersebut tidak signifikan serta koefisien jalur yang bernilai positif memiliki hubungan yang berbanding lurus, begitu juga sebaliknya.

**Tabel 4.11. Koefisien Model Path Struktural**

<b>Pengaruh Antar Variabel</b>	<b>Koefisien</b>	<b>P Values</b>
<b>Lingkungan Kerja X<sub>1</sub> -&gt; Iklim Sekolah Z<sub>1</sub></b>	0,412	<b>0,000</b>
<b>Kompetensi Guru X<sub>2</sub> -&gt; Iklim Sekolah Z<sub>1</sub></b>	0,507	<b>0,000</b>
<b>Lingkungan Kerja X<sub>1</sub> -&gt; Kinerja Guru Y<sub>1</sub></b>	0,050	<b>0,646</b>
<b>Kompetensi Guru X<sub>2</sub>-&gt; Kinerja Guru Y<sub>1</sub></b>	0,690	<b>0,000</b>
<b>Iklim Sekolah Z<sub>1</sub> -&gt; Kinerja Guru Y<sub>1</sub></b>	0,142	<b>0,265</b>
<b>Lingkungan Kerja X<sub>1</sub> -&gt; Iklim Sekolah Z<sub>1</sub> -&gt; Kinerja Guru Y<sub>1</sub></b>	0,059	<b>0,289</b>
<b>Kompetensi Guru X<sub>2</sub> -&gt; Iklim Sekolah Z<sub>1</sub> -&gt; Kinerja Guru Y<sub>1</sub></b>	0,072	<b>0,270</b>

Berdasarkan hasil pada tabel 4.11 koefisien yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan nilai P-Value <0,05 yakni pengaruh lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap iklim sekolah (Z<sub>1</sub>), pengaruh kompetensi guru (X<sub>2</sub>) terhadap iklim sekolah (Z<sub>1</sub>), pengaruh kompetensi guru (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja guru (Y<sub>1</sub>), serta adanya pengaruh positif namun tidak signifikan yakni pengaruh lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja guru (Y<sub>1</sub>), pengaruh iklim sekolah (Z<sub>1</sub>) terhadap kinerja guru (Y<sub>1</sub>). Selanjutnya, adanya efek tidak langsung pengaruh positif namun tidak signifikan adalah pengaruh lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) melalui iklim sekolah (Z<sub>1</sub>) terhadap kinerja guru (Y<sub>1</sub>) dan pengaruh kompetensi guru (X<sub>2</sub>) melalui iklim sekolah (Z<sub>1</sub>) terhadap kinerja guru (Y<sub>1</sub>).

Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan seperti kompetensi guru terhadap kinerja, ketika kompetensi guru tinggi maka kinerja guru juga tinggi. Begitu pula dengan variabel lainnya yang berbanding lurus. Sedangkan pengaruh tidak signifikan yakni, tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Ada pula pengaruh tidak langsung antar variabel yang mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan adalah pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) melalui iklim sekolah ( $Z_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y_1$ ).

### c) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur akurasi pendugaan. Hasil nilai koefisien determinasi  $R^2$  dapat dilihat pada tabel 4.12. Beberapa *researchers* ada yang mengatakan nilai koefisien determinasi di atas 0,2 atau 20% dianggap nilai sudah tinggi.

**Tabel 4.12 Koefisien Determinasi<sup>152</sup>**

<b>Indikator</b>	<b><math>R^2</math></b>
<b>Iklim Sekolah (<math>Z_1</math>)</b>	0,766
<b>Kinerja Guru (<math>Y_1</math>)</b>	0,732

Berdasarkan hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) menjelaskan presentase total varian variabel endogen yang diajukan oleh model di atas. Dapat dilihat bahwa pendugaan pada variabel iklim sekolah memiliki akurasi pendugaan dengan nilai koefisien determinasi cukup tinggi sekitar 0,766. Sedangkan akurasi pendugaan pada variabel kinerja guru memiliki nilai koefisien determinasi berkisar 0,732.

---

<sup>152</sup> Sumber: Data dari SmartPLS 3.2



Pembentukan model dari penelitian iklim sekolah hanya dapat dijelaskan oleh variabel kinerja guru dan iklim sekolah sebesar 77%, sedangkan 23% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. Demikian halnya hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) iklim sekolah berkisar 0,732 yang berarti pembentukan model dari penelitian kinerja guru dapat dijelaskan dengan baik oleh variabel iklim sekolah dan kinerja guru.

**d) Effect Size  $f^2$**

Nilai  $f^2$  lebih spesifik digunakan untuk melihat efek pada variabel eksogen. Hasil dari pengujian  $f^2$  dapat dilihat pada tabel 4.13 di bawah ini. Secara umum nilai  $f^2$  ditetapkan dengan nilai 0,02 yang dianggap memiliki efek kecil, 0,15 memiliki efek sedang, dan 0,35 memiliki efek besar.

**Tabel 4.13 Effect Size ( $f^2$ )<sup>153</sup>**

<b>Pengaruh Antar Variabel (<math>f^2</math>)</b>	<b>Z1</b>	<b>Y1</b>
<b>X<sub>1</sub></b>	<b>0,246</b>	<b>0,002</b>
<b>X<sub>2</sub></b>	<b>0,373</b>	<b>0,440</b>
<b>Z<sub>1</sub></b>		<b>0,018</b>
<b>Y<sub>1</sub></b>	-	-

Berdasarkan nilai  $f^2$  pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja memiliki efek besar terhadap iklim sekolah, kompetensi guru memiliki efek besar terhadap iklim sekolah, dan kompetensi guru juga memiliki efek besar terhadap kinerja guru. Selanjutnya lingkungan kerja memiliki efek kecil terhadap kinerja guru dan sama halnya dengan iklim sekolah memiliki efek kecil terhadap kinerja guru.

---

<sup>153</sup> Sumber: Data dari SmartPLS 3.2

#### e) Relevansi Prediktif ( $Q^2$ )

Nilai relevansi prediktif  $Q^2$  didapatkan dengan menggunakan prosedur *blindfolding*. Sebagai pengukuran relatif dari relevansi prediktif nilai 0,02 dianggap memiliki relevansi prediktif yang kecil, 0,15 memiliki relevansi prediktif yang sedang dan 0,35 memiliki relevansi prediktif yang besar. Hasil relevansi prediktif ( $Q^2$ ) dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah ini:

**Tabel 4.14 Relevansi Prediktif<sup>154</sup>**

Variabel	$Q^2$
Z <sub>1</sub>	0,590
Y <sub>1</sub>	0,542

Berdasarkan hasil pada tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa relevansi prediktif untuk iklim sekolah dalam level yang besar, dan relevansi prediktif untuk kinerja guru juga masuk dalam katagori level yang besar.

#### D. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebanyak 7 hipotesis, yang menyatakan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pada pengujian hipotesis dilakukan melalui model pengukuran struktural. Analisis koefisien model struktural digunakan untuk mengetahui hubungan mana yang berpengaruh signifikan. Jika P-Value = < 0,05 maka hubungan tersebut signifikan. Namu, jika P-Value = > 0,05 maka hubungan tersebut tidak signifikan. Hasil dari analisis koefisien model struktural dapat dilihat pada tabel 4.15 di bawah ini:

---

<sup>154</sup> Sumber: Data dari SmartPLS 3.2

**Tabel 4.15**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien	P Values	Ket
X <sub>1</sub> -> Y <sub>1</sub>	0,050	<b>0,646</b>	Tidak Signifikan
X <sub>2</sub> -> Y <sub>1</sub>	0,690	<b>0,000</b>	Signifikan
Z <sub>1</sub> -> Y <sub>1</sub>	0,142	<b>0,265</b>	Tidak Signifikan
X <sub>1</sub> -> Z <sub>1</sub>	0,412	<b>0,000</b>	Signifikan
X <sub>2</sub> -> Z <sub>1</sub>	0,507	<b>0,000</b>	Signifikan
X <sub>1</sub> -> Z <sub>1</sub> -> Y <sub>1</sub>	0,059	<b>0,289</b>	Tidak Signifikan
X <sub>2</sub> -> Z <sub>1</sub> -> Y <sub>1</sub>	0,072	<b>0,270</b>	Tidak Signifikan

Dalam PLS pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah tidak normal data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dari analisis Smart PLS sebagai berikut:

### 1. Pengujian Hipotesis 1

Hasil data yang ada pada tabel 4.15 dari analisis koefisien model *path structural* yang digunakan untuk mengetahui hubungan yang berpengaruh signifikan. Untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan nilai P-Value = > 0,05 yaitu sebesar **0,646** yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh atau signifikan terhadap kinerja guru. Serta dengan nilai koefisien sebesar 0,050 yang berarti variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru memiliki hubungan positif. Hal ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Dengan demikian, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Dari hasil hipotesis ini berarti H<sub>0</sub> diterima H<sub>a</sub> ditolak.

### 2. Pengujian Hipotesis 2

Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru pada tabel 4.15 di atas dengan nilai P-Value = < 0,05 yaitu sebesar **0,000** yang berarti kompetensi guru berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Uji hipotesis dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,412 yang berarti antara kompetensi guru dengan kinerja guru memiliki hubungan positif. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru. Ketika kompetensi guru meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat. Dari hasil hipotesis ini berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

### **3. Pengujian Hipotesis 3**

Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru pada tabel 4.15 di atas dengan nilai P-Value =  $> 0,05$  yaitu sebesar **0,265** yang berarti iklim sekolah tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Serta dengan nilai koefisien sebesar 0,142 yang berarti variabel iklim sekolah terhadap kinerja guru memiliki hubungan positif. Hal ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan variabel iklim sekolah terhadap kinerja guru. Dengan demikian, iklim sekolah tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Dari hasil hipotesis ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### **4. Pengujian Hipotesis 4**

Pengaruh lingkungan kerja terhadap iklim sekolah pada tabel 4.15 di atas dengan nilai P-Value =  $< 0,05$  yaitu sebesar **0,000** berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap iklim sekolah. Hipotesis ini juga mempunyai nilai koefisien sebesar 0,412 yang berarti variabel lingkungan kerja dengan iklim sekolah memiliki hubungan positif. Hal ini terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap iklim sekolah. Dengan demikian, ketika adanya lingkungan kerja tinggi maka iklim sekolah juga akan meningkat. Dari hasil hipotesis ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 5. Pengujian Hipotesis 5

Pengaruh kompetensi guru terhadap iklim sekolah pada tabel 4.15 di atas dengan nilai P-Value =  $< 0,05$  yaitu sebesar **0,000** berarti variabel kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap iklim sekolah. Hipotesis ini juga mempunyai nilai koefisien sebesar 0,507 yang berarti variabel kompetensi dengan iklim sekolah memiliki hubungan positif. Hal ini terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap iklim sekolah. Dengan demikian, ketika adanya kompetensi guru meningkat maka iklim sekolah juga akan meningkat. Dari hasil hipotesis ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 6. Pengujian Hipotesis 6

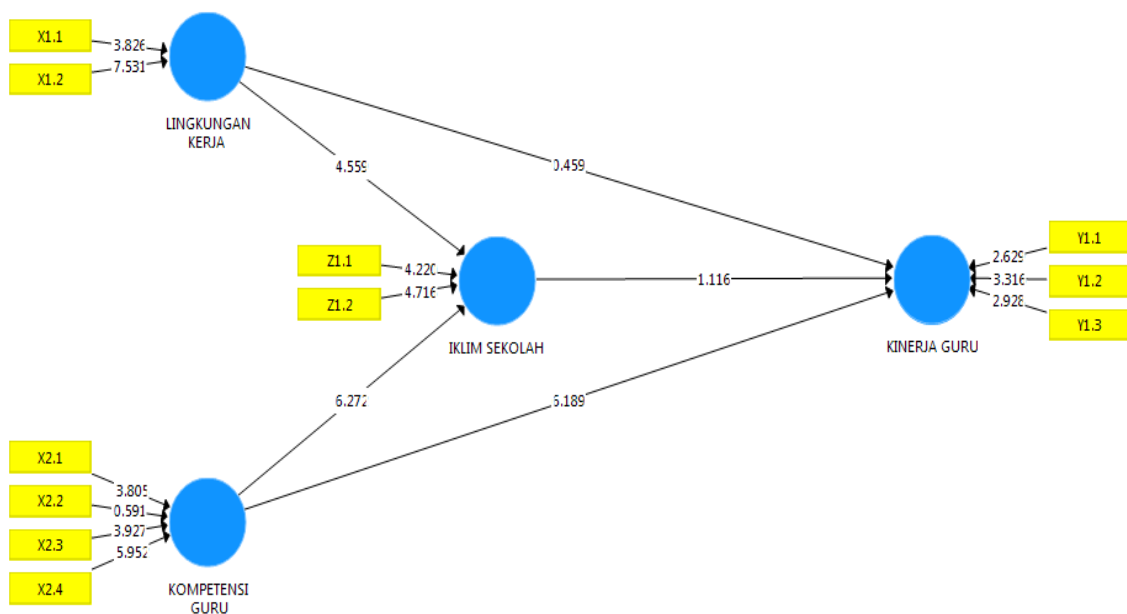
Hasil analisis pengaruh lingkungan kerja melalui iklim sekolah terhadap kinerja guru dengan P-Value =  $> 0,05$  yaitu sebesar **0,289** berarti variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan melalui iklim sekolah terhadap kinerja guru. Uji hipotesis dengan nilai *path coefficient* sebesar 0.059 yang berarti antara lingkungan kerja dengan iklim sekolah terhadap kinerja guru memiliki hubungan positif. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan variabel lingkungan kerja dengan iklim sekolah terhadap kinerja guru. Maka, uji pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui iklim sekolah terhadap kinerja guru tidaklah memiliki pengaruh. Dari hasil hipotesis ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 7. Pengujian Hipotesis 7

Hasil analisis pengaruh kompetensi guru melalui iklim sekolah terhadap kinerja guru dengan P-Value =  $> 0,05$  yaitu sebesar **0,270** berarti variabel kompetensi guru tidak berpengaruh signifikan melalui iklim sekolah terhadap kinerja guru. Uji hipotesis dengan nilai *path coefficient* sebesar 0.072 yang berarti antara kompetensi guru dengan iklim sekolah terhadap kinerja guru memiliki hubungan positif. Dapat disimpulkan

bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan variabel kompetensi guru dengan iklim sekolah terhadap kinerja guru. Maka, uji pengaruh tidak langsung kompetensi guru melalui iklim sekolah terhadap kinerja guru tidaklah memiliki pengaruh. Dari hasil hipotesis ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Di bawah ini adalah gambar Outner dan Inner Model setelah melakukan Bootstrapping:



**Gambar 4.10 Outner dan Inner Model setelah Melakukan Bootstrapping**

## BAB V

### PEMBAHASAN

#### A. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja guru. Apabila lingkungan kerja semakin baik, maka akan mempengaruhi kinerja guru yang akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian Dwi Agung Nugroho Arianto<sup>155</sup> yang membuktikan bahwa lingkungan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar di yayasan pendidikan luar biasa di kabupaten demak.

Berdasarkan data dilapangan menunjukkan lingkungan kerja dirasa kurang nyaman karena penerangan yang terlalu berlebihan dan menyilaukan mata, selain itu sinar matahari masuk ruang kelas sehingga membuat udara di dalam kelas terasa panas, Ini dikarenakan ruang kelas menghadap arah matahari. Penerangan yang cukup, tetapi tidak menyilaukan akan membantu meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan. Hal ini didukung oleh indikator lingkungan kerja fisik yang dimana pertanyaan terdapat di angket penelitian adalah ruangan yang baik dapat memudahkan saya ketika bekerja dan saya merasakan sirkulasi udara yang baik ditempat saya bekerja.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan memberikan rasa kurang nyaman dan memungkinkan guru tidak dapat bekerja dengan optimal. Jika guru tidak menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka guru tersebut juga tidak akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Menurut Alex S. Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar

---

<sup>155</sup> Dwi Agung Nugroho Arianto, *Pengaruh Kedisiplinsn, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar di Yayasan Penlub Kabupaten Demak*. Jurnal *Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013.

para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.<sup>156</sup> Lingkungan yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada guru, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya.

## **B. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru**

Hasil menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja guru. Artinya semakin meningkat kompetensi guru maka akan semakin tinggi kinerja guru. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lely Kaindah<sup>157</sup> yang membuktikan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kemudian penelitian yang sama juga diteliti oleh Tatan Zenal Mutakin<sup>158</sup> hal ini Mengingat pentingnya peran guru disekolah maka seorang guru harus profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, maka profesionalisme guru harus dibangun melalui penguasaan kompetensi-kompetensi yang secara nyata diperlakukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi tersebut digunakan sebagai pemacu guru dalam melaksanakan kinerjanya sebagai pendidik. Hal ini juga didukung oleh indikator yang ada pada angket penelitian yaitu kompetensi pedagogik, professional, sosial dan kompetensi kepribadian dengan pertanyaan sesuai yang ada pada angket penelitian sebagai penguat data dilapangan yaitu saya mampu menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.

Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan

---

<sup>156</sup> Alexs Nitisemito, *Manajemen Personalialia (MSDM)*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001), 109

<sup>157</sup> Lely Kaindah, *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di moderasi iklim organisasi (Study pad SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Pati)*.

<sup>158</sup> Tatan Zenal Mutakin, *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Latar Belakang terhadap Kinerja Guru*. Jural Formatif Vol 3 No 2 tahun 2018.



nasional. Kompetensi dasar yang harus dimiliki guru meliputi kompetensi *paedagogik*, kompetensi *persolan* atau *kepribadian*, kompetensi sosial, dan kompetensi *profesional* yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Kompetensi profesional merupakan kompetensi yang berkaitan langsung dengan ketrampilan mengajar, penguasaan materi, dan penggunaan metodologi pengajaran. Dalam kompetensi ini guru harus menguasai benar materi apa yang akan diajarkan kepada siswanya., metode apa yang cocok digunakan, serta media pendukung apa yang nantinya akan dapat meningkatkan pemahaman siswanya. Menurut Uzer Usman seorang guru yang profesional harus memiliki kompetensi profesional yang diantaranya adalah:

1. Menguasai landasan kependidikan yang meliputi: mengenal tujuan pendidikan, mengenal fungsi sekolah dalam masyarakat, mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar mengajar.
2. Menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah, dan menguasai bahan pengayaan.
3. Menyusun program pengajaran, yang meliputi menetapkan tujuan pembelajaran, memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar, memilih dan memanfaatkan sumber belajar.
4. Melaksanakan program pengajaran, yang meliputi iklim belajar mengajar yang tepat, mengatur ruangan belajar, mengelola interaksi belajar mengajar.

5. Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan, yang meliputi menilai siswa untuk kepentingan pengajaran, menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.<sup>159</sup>

Guru professional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugasnya yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Selain itu juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya. Hal inilah yang akan sangat mempengaruhi keberhasilannya dalam proses pembelajaran yang akan berpengaruh terhadap prestasi belajar siswanya.

### **C. Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim sekolah memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat disebabkan karena ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Malang Raya. Berdasarkan temuan lapangan, iklim sekolah di MTsN Malang Raya tergolong tinggi, namun tidak menjamin berpengaruh pada kinerja guru di madrasah. Hal ini dikarenakan guru sudah memiliki target kinerja yang harus dicapai, tentunya untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Fakta lapangan dari penyebaran angket dilihat dari jawaban responden menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang belum sepenuh hati dalam melaksanakan tanggung jawab tugas dan belum memiliki kesadaran penuh akan tugas diberikan baik dari kepala sekolah maupun dari guru lain, sehingga dengan demikian akan berpengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh guru tersebut. Hal ini sejalan dengan indikator dan pertanyaan yang ada pada angket penelitian yaitu hubungan kerja antara kepala sekolah dan para guru sangat baik dan harmonis.

---

<sup>159</sup> Usman, Moch User . *Menjadi Guru Profesioanl*. (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2011).  
16-19

Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Suryani Dewi Pratiwi<sup>160</sup> dan Desy Noor Indah Fitriana<sup>161</sup> menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara iklim sekolah terhadap kinerja guru, hal tersebut menunjukkan bahwa iklim sekolah menjadi faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja guru. Keharmonisan hubungan dan solidaritas akan tampak lebih baik apabila di sekolah terdapat dukungan dari kepala sekolah dan rekan sejawat. Kinerja guru menjadi tinggi dengan adanya partisipasi guru yang aktif dalam suatu kegiatan kepanitiaan dan pengambilan keputusan untuk memecahkan masalah-masalah di sekolah. Kesiapan menghadapi karakteristik peserta didik serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik dapat berlangsung selama iklim sekolah mendukung kelancaran pembelajaran.

Menurut Hoy dan Miskel iklim sekolah mempunyai peran penting dalam membangun sekolah yang bermutu dan dapat mempengaruhi kinerja. Iklim sekolah yang terbuka ditandai dengan kerjasama dan menghargai di antara guru dan kepala sekolah. Kepala sekolah mendengarkan dan terbuka pada saran guru, memberi ketulusan dan pujian serta menghargai kompetensi profesional dari guru.<sup>162</sup>

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, pengaruh iklim sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru yang dilakukan oleh peneliti terdahulu tidak dapat dibuktikan dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa variabel iklim sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dibuktikan dengan semakin rendahnya iklim sekolah maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

---

<sup>160</sup> Suryani Dewi Pratiwi, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. Jurnal Pendidikan Insan Mandiri Vol. 1 No. 1 tahun 2013.

<sup>161</sup> Desy Noor Indah Fitriana, *Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan Kabupaten Malang*. Artikel Jurnal

<sup>162</sup> Hoy, Wayne K. dan Miskel, Cecil G. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

#### **D. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Iklim Sekolah**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap iklim sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja ditingkatkan, maka akan mempengaruhi iklim sekolah akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Achmad Sani Supriyanto, dkk<sup>163</sup> menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan disiplin kerja menengahi efek pekerjaan lingkungan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Achmad Sani Supriyanto, dkk<sup>164</sup> juga memperoleh hasil adalah dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan menimbulkan antusiasme dari karyawan dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja serta disiplin kerja dalam setiap pekerjaannya.

Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan atasan ataupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawah<sup>165</sup>. Lingkungan kerja menjadi fasilitas guru dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan sekolah, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja guru.

---

<sup>163</sup> Achmad Sani Supriyanto, dkk. *Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline*. Jurnal BISMAL Volume 13, Issue 1, 2020, 14-25.

<sup>164</sup> Achmad Sani Supriyanto, dkk. *The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline*. International Journal Research Granthaalayah. Management. Vol. 7 Iss. 4 April 2019.

<sup>165</sup> Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011). 21

Iklm sekolah yang kondusif ditandai dengan terciptanya lingkungan belajar yang nyaman, aman dan tertib, sehingga kegiatan pembelajaran menjadi efektif. Iklim sekolah yang kondusif sangat penting agar para peserta didik merasa senang dan bersikap positif terhadap sekolahnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap iklim sekolah, dengan asumsi seorang guru yang memiliki lingkungan kerja tinggi akan dapat mendorong guru-guru yang lain untuk bekerja lebih baik dan nyaman, sehingga mampu disiplin kerja dalam setiap pekerjaannya.

#### **E. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Iklim Sekolah**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap iklim sekolah. Artinya, jika kompetensi guru tinggi, maka iklim sekolah akan meningkat. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Agus Budi Santoso, dkk,<sup>166</sup> Saifuddin Zuhri dan Mutmainah<sup>167</sup>, Auliani Nisa<sup>168</sup> membuktikan bahwa ada pengaruh dalam kompetensi pedagogik dan kompetensi sosial guru secara bersama-sama terhadap iklim belajar sekolah.

Menurut Supraningrum ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi professional guru yaitu, tingkat pendidikan, motivasi, pendidikan, pelatihan dan iklim organisasi sekolah.<sup>169</sup> Dalam hal ini sekolah merupakan bagian dari organisasi. Iklim

---

<sup>166</sup> Agus Budi Santoso, dkk, *Analisis Kompetensi Sosial dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Moderasi*. Laporan Penelitian Manajemen Universitas Stikubank Semarang, Agustus 2019.

<sup>167</sup> Saifuddin Zuhri dan Mutmainah, *Pengaruh Kompetensi Sosial Guru dan Pola Asuh Orang Tua Terhadap Iklim Belajar di Kelas IX SMP Muhammadiyah Serpong, Tangerang Selatan, Banten*. Jurnal Ilmu Pendidikan Islam, Vol. 1, No. 2, Tahun 2019.

<sup>168</sup> Auliani Nisa, *Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Dasar Bersertifikasi terhadap Hasil Belajar Murid Kelas V SD Inpres Layoa Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar 2018.

<sup>169</sup> Suprihatiningrum. *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013).

organisasi sangat diperlukan oleh guru dan para siswa untuk menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari keberhasilan sekolah.

Iklm organisasi sangat penting untuk diteliti karena keadaan mengenai karakteristik yang terjadi dilingkungan kerja yang dianggap mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Hal inilah yang menjadi pelengkap keberhasilan dari sebuah instansi. Hal ini sejalan dengan penelitian Liana<sup>170</sup> yang menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan sarana bagi guru untuk melakukan pendekatan dengan lingkungan kerjanya dengan pandangan yang positif. Iklim organisasi mempunyai kaitan dengan prestasi, motivasi, persepsi dan kepuasan guru. Jika organisasi kondusif, suasana lingkungan manusia yang familiar akan membuat guru menjadi termotivasi karena puasnya guru terhadap organisasi. Dan sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka mengakibatkan guru kurang bergairah dalam bekerja.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, pengaruh kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim sekolah. Hal ini dilihat dari sikap guru dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Bilamana seorang guru memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, maka guru akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai tenaga pengajar dan pendidik di sekolah dengan penuh rasa tanggung jawab. Demikian sebaliknya, jika seorang guru yang memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya hanya akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebatas rutinitas belaka.

#### **F. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Melalui Iklim Sekolah**

---

<sup>170</sup> Liana, Y. *Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol. 1 No. 2 tahun 2012.

Berdasarkan hasil analisis koefisien model path struktural menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui iklim kerja terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa antara lingkungan kerja melalui iklim kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Malang Raya memiliki pengaruh yang tidak signifikan.

Pernyataan tersebut mendukung penelitian dari Kustiadi Basuki dan Gery Adhes Saputra menyatakan bahwa lingkungan kerja secara tidak langsung tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja tidak memediasi terhadap pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya rasa keadilan atas kedisiplinan yang diberikan perusahaan sehingga rasa kenyamanan serta kebisingan yang masih ada di lingkungan kerja di perusahaan masih mengganggu dan dapat memperlemah terhadap kinerja karyawan.<sup>171</sup>

Dalam hasil penelitian ini, dapat diambil kesimpulan bahwa penyebab tidak signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui iklim kerja sebagai variabel intervening yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri Malang Raya, yaitu ada faktor lain yang mempengaruhi secara tidak langsung. Faktor tersebut ialah lingkungan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja guru.<sup>172</sup> Motivasi kerja dalam hal ini mampu memediasi atau menjadi variabel intervening, motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, artinya semakin baik motivasi kerja

---

<sup>171</sup> Kustiadi Basuki & Gery Adhes Saputra, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Disiplin Kerja (Studi Pada PT. Mitra Inovasi Gemilang) Di Jakarta*, Jurnal Online Internasional dan Nasional, Vol. 4, No. 1, Januari-Juni 2017

<sup>172</sup> Maulana. Ferry, dkk, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 44 No.1 Maret 2017

guru maka akan dapat mempengaruhi lingkungan kerja sehingga meningkatkan kinerja guru yang ditunjukkan.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja melalui iklim tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan ada faktor lain sebagai variabel intervening yang lebih berpengaruh. Peneliti memiliki asumsi bahwa motivasi kerja sebagai variabel intervening akan berpengaruh. Namun tidak menutup kemungkinan faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, produktivitas kerja dan lain sebagainya yang memiliki hasil berpengaruh.

### **G. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Melalui Iklim Sekolah**

Berdasarkan hasil analisis koefisien model path struktur menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompetensi guru melalui iklim kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Artinya, iklim kerja tidak memediasi pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru, hasil ini membuktikan kompetensi guru lebih berpengaruh positif dan signifikan apabila tidak ada perantara atau mediasi dari iklim kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Lely Kaindah menyatakan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui iklim kerja, sehingga dapat diartikan bahwa iklim kerja terbukti sebagai variabel intervening antara pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru.<sup>173</sup>

Pernyataan tersebut mendukung penelitian dari Toto Sutriyono dan Sunarto menyatakan bahwa kompetensi guru secara tidak langsung tidak berpengaruh positif

---

<sup>173</sup> Lely Kaindah, *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Iklim Organisasi (Studi Pada SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Pati)*, Fakultas Pascasarjana, Universitas Stikubank Semarang.



dan tidak signifikan terhadap kinerja guru melalui iklim kerja. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa iklim kerja tidak memediasi terhadap pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru. Fenomena menunjukkan bahwa kurang adanya Reward dari sekolah yang dapat meningkatkan kompetensi terhadap kinerja guru, sehingga kinerja guru hanya dipengaruhi kompetensi yang dimiliki guru itu sendiri.<sup>174</sup>

Apabila kompetensi tidak mempengaruhi langsung terhadap kinerja guru melalui iklim kerja, maka terdapat faktor-faktor lain sebagai variabel intervening yang mempengaruhinya. Seperti penelitian Heriswanto<sup>175</sup> menunjukkan bahwa kompetensi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Motivasi kerja dalam penelitian ini mampu memediasi kompetensi secara signifikan terhadap kinerja. Artinya Motivasi kerja guru secara nyata dipengaruhi oleh kompetensi gurudan motivasi kerja guru secara signifikan mempengaruhi kinerja guru, kemudian kompetensi gurusecara nyata mempengaruhi kinerja guru.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi melalui iklim tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan ada faktor lain sebagai variabel intervening yang lebih berpengaruh. Peneliti memiliki asumsi bahwa motivasi kerja sebagai variabel intervening akan berpengaruh. Namun tidak menutup kemungkinan faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, produktivitas kerja dan lain sebagainya yang memiliki hasil berpengaruh.

---

<sup>174</sup> Toto Sutriyono & Sunarto, *Pengaruh Kompetensi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Iklim Organisasi Sebagai Moderasi Pada Smk Negeri 2 Pati*, Telaah Manajemen Vol. 14 Edisi 1, Pebruari 2017, h. 87 - 95

<sup>175</sup> Heriswanto, *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Smpn I Lambuya Kab. Konawe Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal AKSARA PUBLIC. Vol.2 No. 3, Agustus 2018, h. 136-152

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data serta paparan hasil penelitian melalui pembahasan. Maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil angket yang disebarkan pada responden menunjukkan penyebab dari ketidak signifikanan tersebut adalah masih terdapat lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman dan memungkinkan guru tidak dapat bekerja dengan optimal. Jika guru tidak menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka guru tersebut juga tidak betah ditempat kerjanya. Apabila lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kinerja maka terdapat faktor lain yang memberikan pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja guru.
2. Kompetensi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengingat peran guru di sekolah maka seorang guru harus memiliki profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, maka profesionalisme guru harus dibangun melalui penguasaan kompetensi-kompetensi yang secara nyata diperlakukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi tersebut digunakan sebagai pemacu guru dalam melaksanakan kerjanya sebagai pendidik. Apabila kompetensi guru tinggi maka kinerja guru yang terdapat pada diri guru juga akan semakin meningkat.

3. Iklim sekolah memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa iklim sekolah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Fakta lapangan dari penyebaran angket menunjukkan bahwa ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Malang Raya. Berdasarkan temuan lapangan, iklim sekolah di MTsN Malang Raya tergolong tinggi, namun tidak menjamin berpengaruh pada kinerja guru di madrasah. Hal ini dikarenakan guru sudah memiliki target kinerja yang harus dicapai, tentunya untuk meningkatkan kualitas pendidikan.
4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap iklim sekolah. dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan menimbulkan antusiasme dari karyawan dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja serta disiplin kerja dalam setiap pekerjaannya. Jika lingkungan kerja tinggi maka iklim sekolah yang terdapat pada diri guru juga akan semakin tinggi.
5. Kompetensi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap iklim sekolah. Hal ini dilihat dari sikap guru dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Bilamana seorang guru memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, maka guru akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai tenaga pengajar dan pendidik di sekolah dengan penuh rasa tanggung jawab. Demikian sebaliknya, jika seorang guru yang memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya hanya akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebatas rutinitas belaka.

6. Tidak ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui iklim sekolah. Hasil ini menunjukkan bahwa iklim sekolah tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
7. Tidak ada pengaruh tidak langsung kompetensi guru terhadap kinerja guru melalui iklim sekolah. Hasil ini menunjukkan bahwa iklim sekolah tidak memediasi pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru.

## **B. Implikasi Teoritis**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat dikemukakan implikasi teoritis hasil penelitian mengungkapkan tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi guru melalui iklim sekolah terhadap kinerja guru MTs Negeri Malang Raya. Sebagaimana telah dikemukakan dalam pembahasan mengenai hasil hipotesis penelitian membuktikan ada tiga hubungan yang signifikan dan empat tidak signifikan lingkungan kerja dan kompetensi guru melalui iklim sekolah terhadap kinerja guru MTs Negeri Malang Raya.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut didukung oleh teori-teori yang mendasarinya diantaranya adalah Alex S. Nitisemito mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Kemudian menurut Uzer Usman seorang guru yang professional harus memiliki kompetensi professional diantaranya adalah 1) menguasai landasan kependidikan yang meliputi yaitu mengenal tujuan pendidikan, mengenal fungsi sekolah dalam masyarakat dan mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar mengajar. 2) menguasai bahan pengajaran. 3) menyusun program pengajaran. 4) melaksanakan program pengajaran. 5) menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

Menurut Hoy dan Miskel iklim sekolah mempunyai peran penting dalam membangun sekolah yang bermutu dan dapat mempengaruhi kinerja. Iklim sekolah yang terbuka ditandai dengan kerjasama dan menghargai di antara guru dan kepala sekolah. Kepala sekolah mendengarkan dan terbuka pada saran guru, memberi ketulusan dan pujian serta menghargai kompetensi profesional dari guru.

Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan atasan ataupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawah. Lingkungan kerja menjadi fasilitas guru dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan sekolah, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja guru.

Menurut Supraningrum ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru yaitu, tingkat pendidikan, motivasi, pendidikan, pelatihan dan iklim organisasi sekolah. Dalam hal ini sekolah merupakan bagian dari organisasi. Iklim organisasi sangat diperlukan oleh guru dan para siswa untuk menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari keberhasilan sekolah.

Dari berbagai teori yang melandasi penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi guru sangat penting bagi guru dalam peningkatan iklim kerja yang nantinya akan meningkat kinerja guru dalam bekerja. Adapun lingkungan kerja dan kompetensi guru pada dasar teoritisnya berimplikasi terhadap kinerja guru yang berarti semakin bagus lingkungan kerja dan kompetensi guru maka

akan meningkatkan kinerja guru. Namun berbeda dalam penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kinerja guru.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil temuan ini, saran yang dapat diberikan peneliti antara lain:

1. Bagi pihak Madrasah Aliyah Negeri Malang Raya perlu memerhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan iklim sekolah. Dalam penelitian ini meskipun terdapat beberapa pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru melalui iklim sekolah. Karenanya pihak sekolah dapat meningkatkan kinerja dengan lebih baik. Sedangkan untuk pengaruh positif dan signifikan, pihak sekolah perlu mempertahankan serta meningkatkan lingkungan kerja, kompetensi guru, serta iklim sekolah agar berdampak pada kinerja guru.
2. Bagi *researcher* (peneliti) selanjutnya, diharapkan dapat memperluas serta mengembangkan variabel lain yang belum ada pada penelitian ini. Terutama bagi peneliti yang akan melakukan penelitian terhadap kinerja guru dan iklim sekolah, disarankan untuk mencari variabel bebas dan variabel intervening lainnya agar lebih menambah wawasan. Kemudian pemilihan lokasi yang berbeda bagi peneliti selanjutnya, karena setiap sekolah memiliki karakteristik tersendiri yang layak digunakan untuk dikaji lebih mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- A'no Roudlotil Jannah, *Pengaruh Iklim Sekolah dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Ponorogo*. Skripsi IAIN Ponorogo tahun 2019.
- Abd. Madjid, 2016. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, komitmen, dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Alexs Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalialia (MSDM)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani, 2013. *Metodologi Penelitian. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner, dan Analisis Data)*. Malang: UIN-MALIKI PRESS
- Achmad Sani Supriyanto, dkk, *Hubungan antara Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Etikonomi, Vol. 28 Tahun 2019.
- Achmad Sani Supriyanto, dkk. *Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline*. Jurnal BISMA Volme 13, Issue 1, 2020.
- Achmad Sani Supriyanto, dkk. *The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline*, Ekowati et. al., Vol.7 (Iss.4): April 2019
- Achmad Sani Supriyanto, dkk. *The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline*. International Journal Research Granthaalayah. Management. Vol. 7 Iss. 4 April 2019..
- Achmad Sani, dkk, *Apakah Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai Bank?*. Jurnal Sastra Ilmu Manajemen, Vol. 9 Tahun 2019.
- Achmad Sani, dkk, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja*. Jurnal Penelitian Internasional Granthaalayah, Vol. 7 April 2019.
- Agus Suprpto, *Metode Pengumpulan dan Analisis Data; Langkah Vital Proses Penelitian*, Vol. 23, No. 7. Maret 2005.
- Agus Budi Santoso, dkk, *Analisis Kompetensi Sosial dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Moderasi*. Laporan Penelitian Manajemen Universitas Stikubank Semarang, Agustus 2019.
- Agus Wibowo dan Hamrin, 2012. *Menjadi Guru Berkarakter : Strategi Membangun Kompetensi dan Karakter Guru*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Agus, Dharma. 2005. *Manajemen Supervisi*. Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Akdon dn Sahlan Hadi, 2005. *Aplikasi Statistik dan Metode Penelitian untuk Administrasi Manajemen*. Bandung: Dewi Ruchi
- Andaru Werdayanti, *"Pengaruh Kompetensi Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Di Kelas dan Fasilitas Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa."* Dinamika Pendidikan 3.1 (2008)
- Andika Tri Pamungkas, *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru di MI dab SDI se-Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung*. Tesis 2017.
- Anitia Anggreini Batubara, *Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kota Medan*. (Thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim), 2016
- Auliani Nisa, *Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Dasar Bersertifikasi terhadap Hasil Belajar Murid Kelas V SD Inpres Layoa Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar 2018.
- Azwar, Saifuddin. 2000 *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Badrun Kartowagiran, *"Kinerja guru profesional (Guru pasca sertifikasi)." Jurnal*

Cakrawala Pendidikan 3.3 (2015)

- Bafadal Ibrahim, 2002. *Dasar-Dasar manajemen dan Supervisi taman kanak-kanak*. Jakarta: Bumi aksara.
- Bambang, 1991. *Meningkatkan Produktifitas Karyawan*. Jakarta: Binaman Pressindo.
- Barry, Render dan Jay Heizer. 2001. *Prinsip-Prinsip Manajemen Operasi: Operations Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Blog.umy.ac.id
- Bugin, 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Burhan Bungin, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Cece Wijaya dan A. Tabrani Rusyan, 1994. *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Cet-3; Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Consuslasis Korompis. Analisis Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Yayasan Pendidikan Katolik Kota Tomohon. *Jurnal Prosiding Pluralisme dalam Ekonomi dan Pendidikan*, ISSN 2407-4268. FE Universitas Negeri Manado.
- Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahan, 2009, Q.S At Taubah: 105
- Desy Noor I.F, *Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan Kabupaten Magelang*. Artikel Jurnal Manajemen Pendidikan Agustus 2013.
- Diknas Dirjen Dikdasmen, 2004. *Standar Kompetensi Guru Menengah Atas*. Jakarta
- Dwi Adhi Kurniawan, E. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan di PG Krebet Baru Malang*. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, Vol.1 No.1 April 2013
- Dwi Agung Nugroho Arianto, *Pengaruh Kedisiplinsn, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar di Yayasan Penlub Kabupaten Demak*. *Jurnal Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013.
- E. Mulyasa, 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Edisi 2, 2016. Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Edy Suparno, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se-Rayon Barat Kabupaten Sragen*. Thesis Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2005.
- Fajar Maya Sari, *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto*. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, Vol. 9, No. 2, April 2013
- Ferry Moulana, dkk. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 44 No.1 Maret 2017
- Gunbayi, Ilhan. *School Climate and Teachers' Perceptions on Climate Factors: Research Into Nine Urban High Schools*. *The Turkish Online Journal of Educational Technology* 2007 (TOJET).
- Hasan Saragih, "Kompetensi minimal seorang guru dalam mengajar." *Jurnal Tabularasa* 5.1 (2008).
- Hoy, Wayne K. dan Miskel, Cecil G. (2008). *Educational Administration: Teory, Research, and Practice*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.



- Heriswanto, *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Smpn I Lambuya Kab. Konawe Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal AKSARA PUBLIC. Vol.2 No. 3, Agustus 2018  
<http://vitahafyan.blogspot.com/2012/05/kompetensi-pedagogik.html>. Diakses, 19 desember 2020.
- Ika Rahmawati, *Pengaruh Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK di Kota Bandung*. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol 21, No 2 2014.
- Imi Sawianti, dkk, *Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 5, No. 1, Juni 2019.
- Imam Ghazali, *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*.
- Invan cevich, JM, 2006. *Management Quality and Competitiveness*. Chicago: Richard D. Irwin.
- Komang Septia Cahya Ningrum, *Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Singaraja*. Jurnal Pendidikan Ekonomi. Volume. 7 Nomor. 2 Tahun 2016.
- Koswara, Rasto. *Kompetensi dan Kinerja Guru berdasarkan Sertifikasi*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol. 2, No. 1, Agustus 2016.
- Kunandar, 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses Dalam Kompetensi Guru*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kustiadi Basuki & Gery Adhes Saputra, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Disiplin Kerja (Studi Pada PT. Mitra Inovasi Gemilang) Di Jakarta*, Jurnal Online Internasional dan Nasional, Vol. 4, No. 1, Januari-Juni 2017
- Liosten riana roosida ully tampubolon, 2014. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV Andi Ofset
- Lely Kaindah, 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di moderasi iklim organisasi (Study pad SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Pati)*.
- Liana, Y. *Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol. 1 No. 2 tahun 2012
- M. Anis dan Y. Sutomo, *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah di MTs Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati*. Thesis Universitas Stikubank Semarang 2018.
- MTsN 2 Malang <https://www.mtsn2kotamalang.sch.id/prestasi-siswa/> diakses tanggal 21 Januari 2021. Pada pukul 09.10 Wib
- MTsN 7 Malang <https://jatim.kemenag.go.id/berita/520556/launching-cyberclass-dan-cyberpost-oleh-bupati-malang-drs-hm-sanusi-mm-yang-membuat-mtsn-7-malang-semakin-digital> diakses tanggal 21 Januari 2021. Pada pukul 09.20 Wib
- MTsN Kota Batu <https://minanews.net/tim-mtsn-kota-batu-raih-emas-di-indonesia-internasional-invention-festival-2019/> diakses tanggal 21 Januari 2021. Pada pukul 09.00 Wib
- Muhibbin Syah, 2014. *Psikologi Pendidikan: Dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maulana. Ferry, dkk, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia,Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)* Jurnal Administrasi

- Bisnis (JAB). Vol. 44 No.1 Maret 2017
- Ni Made Rena Prilian & Yayu Indrawati, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Mitra Global Holiday Jimbaran Bali*, Jurnal IPTA, Vol. 2 No. 1, 2014
- Nitisemito, 1991. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.
- Oemar Hamalik, 2003. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta : Sinar Grafika Offset.
- Oemar Hamalik, 2009. *Psikologi Belajar & Mengajar*. Bandung : Sinar Baru Algensindo.
- Padmakumar Ram, dkk. *Work Environment, Service Climate, and Customer Satisfaction: Examining Theoretical and Empirical Connections*. International Journal of Business and Social Science. Volume. 2 Nomor. 20 November 2011
- Permendiknas No. 16 tahun 2007
- Permendiknas Nomor 13 Tahun 2017 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- PP No. 32 Tahun 2013, *Standar Nasional Pendidikan*,. Jakarta: Sinar Grafika, 2007.
- QS. Al-Israa' : 70
- QS. Al-Mujadalah : 11
- Risma Fargiani Putri, *Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi*. Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2018.
- Rivai, veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P, 2001. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education International.
- S.Sagala, 2013. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Sagala Syaiful, 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Saifuddin Zuhri & Mutmainah. *Pengaruh Kompetensi Sosial Guru dan Pola Asuh Orang Tua terhadap Iklim Belajar di Kelas IX SMP Muhammadiyah Serpong, Tangerang Selatan, Banten*. Jurnal Ilmu Pendidikan Islam. Volume 1, Nomor 2 Tahun 2019.
- Samsyu Yusuf LN dan A. Juntika Nurihsan, 2011. *Teori Kepribadian*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Sardiman, 1990. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: CV. Rajawali Pers.
- Sedarmayanti, 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinar Grafika, 2010. *UU Guru dan Dosen*. Jakarta: Sinar Grafika Ofset.
- Sri Rahayu Muhammad, dkk. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*, Jurnal EMBA, Vol.4 No.1 Maret 2016.
- Sugiyono, 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta.

- Sukidin dan Mundir, 2005. *Metodologi Penelitian; Bimbingan dan Pengantar Kesuksesan Anda dalam Dunia Penelitian*. Surabaya: Insan Cendekiawan.
- Suryani Dewi Pratiwi, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut Persepsi guru dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Pendidikan Insan Mandiri, Vol. 1, No. 1, tahun 2013.
- Suprihatiningrum. 2013. *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Tatan zenal mutakin, *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Latar Belakang terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Formantif, Vol. 3, No. 2, tahun 2008.
- Tim Direktorat Profesi Pendidik, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, di review oleh Tim Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjamin Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2012, Buku 1, hlm 5
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, 2010. *Kamus Bahasa Indonesia*. Bandung
- Tukiran Taniredja, 2012. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Alfabeta: Bandung.
- Toto Sutriyono & Sunarto, *Pengaruh Kompetensi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Iklim Organisasi Sebagai Moderasi Pada Smk Negeri 2 Pati*, Telaah Manajemen Vol. 14 Edisi 1, Pebruari 2017
- Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003
- Undang-Undang Tentang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005. Bandung: Penerbit Umbara, 2006.
- Uno, HB. Dan Lamatenggo, N, 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- User Usman, 2011. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Usman, Husaini, 2009. *Manajemen teori dan Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: bumi Aksara.
- UU No 14 Tahun 2005.
- Wahyudi, 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, Jakarta: Prestasi Pustaka Karya.
- Welya Roza, 2008. *Pembinaan dan Pengembangan Komponen Kompetensi Pengembangan Profesi Guru SMA Negeri Sumbar Sangat Memprihatinkan*. Jakarta: Makalah yang Disajikan dalam Simposium Nasional Pendidikan, Tidak Diterbitkan.
- Widana, A. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi Guru SMA Kesatrian Semarang*. Semarang, Tesis Program Pascasarjana Universitas Stikubank 2017.
- Willy Abdillah dan Jogiyanto, 2015. *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Winarto & Ceacilia Sri Mindarti, *Iklim Organisasi Sekolah Memoderasi Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten*. Jurnal Manajemen Volume. 2 Edisi 1 April 2014.
- Yohannes Johny Soetikno, *The Influence Of Work Environment And Organizational Culture On Work Satisfaction And Lecturers Performance At The Schools Of Management Information And Computer In Sulawesi*. International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 6, Issue 04, April 2017

## Lampiran 1 Angket Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM**  
**MALANG**  
**PASCASARJANA**

Jl. Ir. Soekarno No. 34 Dadaprejo Junrejo Kota Batu 65323, Telp. & Fax. (0341)  
531133

**Website : <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email : [pps@uin-malang.ac.id](mailto:pps@uin-malang.ac.id)**

---

### ANGKET PENELITIAN

#### **Identitas Responden**

Nama\* : .....

(\*kerahasiaan nama responden akan dijamin dalam penelitian ini)

Usia : .....

Jenis Kelamin : .....

Jabatan : .....

Pendidikan Terakhir : .....

Status Kepegawaian : Non PNS/ PNS \*dicoret salah satu)

#### **Petunjuk:**

- Penelitian ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi Bapak/ Ibu sebagai guru dalam bekerja di madrasah ini
- Berilah jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling benar dari lima alternatif pilihan berdasarkan pengamatan objektif Bapak/ibu selama ini.
- Berikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang dianggap benar.
- Bacalah soal dengan baik, teliti dan berilah tanda dengan membulatkan angka 1, 2, 3, 4, 5, sesuai dengan kriteria sebagai berikut:
  - 1 = Sangat Tidak Setuju
  - 2 = Tidak Setuju
  - 3 = Kurang Setuju
  - 4 = Setuju
  - 5 = Sangat Setuju

**BAGIAN A**  
**Lingkungan Kerja**

No	Pertanyaan/ Pernyataan	Skor				
<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>						
1.	Saya merasa nyaman dengan tersedia fasilitas yang lengkap	1	2	3	4	5
2.	Ruangan yang baik dapat memudahkan saya ketika bekerja	1	2	3	4	5
3.	Saya merasa nyaman dengan ruangan tempat saya bekerja selalu terjaga kebersihan dan kerapiannya	1	2	3	4	5
4.	Saya merasakan sirkulasi udara yang baik ditempat saya bekerja	1	2	3	4	5
5.	Saya merasa nyaman dengan ruangan tempat saya bekerja terhindar dari bau tidak sedap	1	2	3	4	5
6.	Saya merasa nyaman dengan tidak adanya suara bising yang mengganggu konsentrasi bekerja	1	2	3	4	5
7.	Saya merasa nyaman dengan tata warna ruang kantor tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
8.	Saya merasa nyaman dalam bekerja dengan Madrasah memiliki petugas keamanan yang setiap saat menjaga keamanan	1	2	3	4	5
<b>Lingkungan Kerja Non-Fisik</b>						
9.	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan kepala madrasah	1	2	3	4	5
10.	Saya menjalin komunikasi yang baik antar sesama guru	1	2	3	4	5
11.	Saya saling memberikan dukungan moril antar guru	1	2	3	4	5
12.	Saya menjalin komunikasi yang baik antara sesama karyawan	1	2	3	4	5
13.	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan peserta didik	1	2	3	4	5

**BAGIAN B**  
**Kompetensi Guru**

No	Pertanyaan/ Pernyataan	Skor				
<b>Kompetensi Pedagogik</b>						
14.	Saya memberikan solusi ketika siswa mengalami kesulitan terhadap materi pembelajaran	1	2	3	4	5

15.	Saya menggunakan metode pengajaran yang bervariasi untuk menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan	1	2	3	4	5
16.	Saya selalu memberikan evaluasi berupa tes atau penugasan terhadap siswa pada setiap akhir pembelajaran	1	2	3	4	5
<b>Kompetensi Profesional</b>						
17.	Saya menyampaikan materi secara menarik sehingga mudah di pahami siswa	1	2	3	4	5
18.	Saya menguasai materi, struktur , konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mapel yang diampu	1	2	3	4	5
<b>Kompetensi Sosial</b>						
19.	Saya mampu bekerja sama dan menjalin hubungan baik dengan orang tua siswa bagi pengembangan dan kemajuan sekolah.	1	2	3	4	5
20.	Saya mampu bekerja sama dengan staff guru dan komite sekolah	1	2	3	4	5
21.	Saya mampu menjalin hubungan baik dengan staff guru dan komite sekolah	1	2	3	4	5
<b>Kompetensi Kepribadian</b>						
22.	Saya selalu masuk mengajar tepat waktu	1	2	3	4	5
23.	Menunjukkan tindakan yang tegas kepada peserta didik dengan berlandaskan aspek kemanusiaan	1	2	3	4	5
24.	Mampu menjalankan ibadah dengan baik sesuai dengan ajaran agama yang dianut	1	2	3	4	5

### BAGIAN C Iklim Sekolah

No	Pertanyaan/ Pernyataan	Skor				
<b>Hubungan Kerja</b>						
25.	Situasi lingkungan kerja ditempat saya mengajar sangat baik dan kondusif	1	2	3	4	5
26.	Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama guru	1	2	3	4	5
27.	Hubungan kerja antara kepala sekolah dan para guru sangat baik dan harmonis	1	2	3	4	5
<b>Suasana Ruang</b>						
28.	Ruang guru dan kepala sekolah sangat bersih	1	2	3	4	5

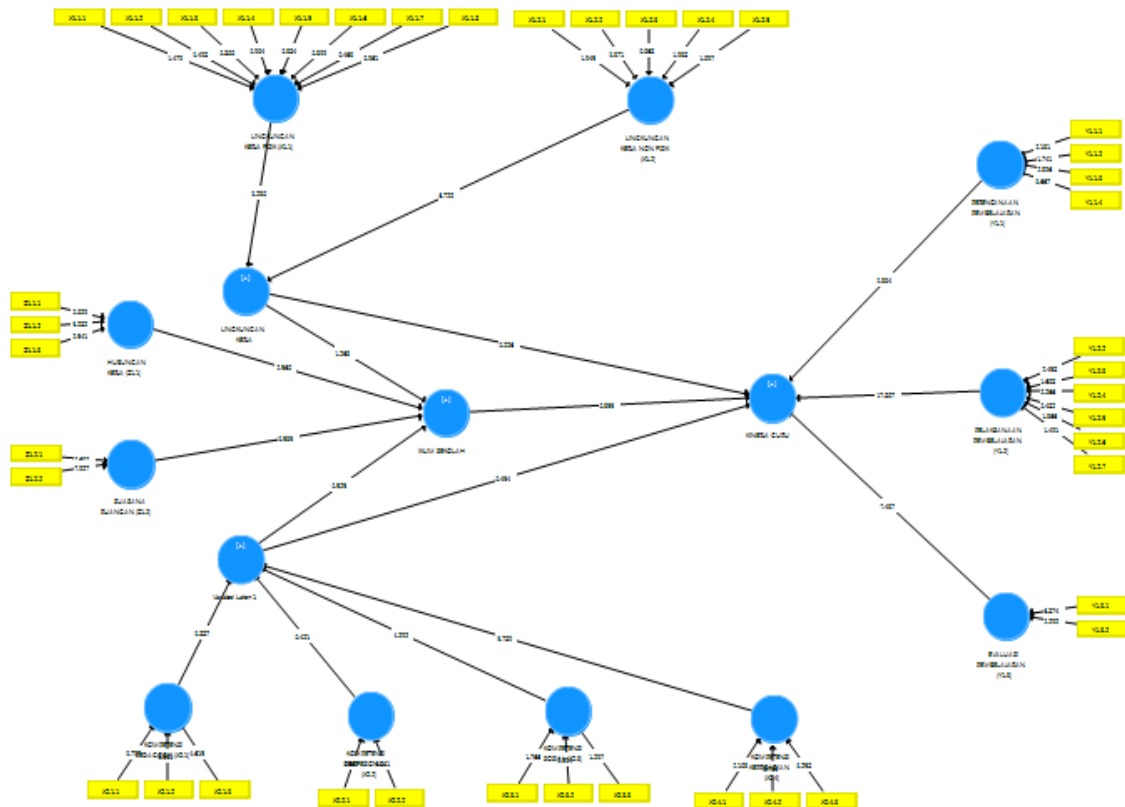
29.	Guru merasa berkewajiban menjaga nama baik sekolah	1	2	3	4	5
-----	--	---	---	---	---	---

**BAGIAN D**  
**KINERJA GURU**

No	Pertanyaan/ Pernyataan	Skor				
<b>Perencanaan Pembelajaran</b>						
30.	Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP dengan memperhatikan karakter peserta didik.	1	2	3	4	5
31.	Guru menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir,	1	2	3	4	5
32.	Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif.	1	2	3	4	5
33.	Guru memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai materi dan strategi	1	2	3	4	5
<b>Pelaksanaan Pembelajaran</b>						
34.	Guru memulai pembelajaran dengan efektif	1	2	3	4	5
35.	Guru menguasai materi pelajaran.	1	2	3	4	5
36.	Guru menerapkan strategi pembelajaran yang efektif.	1	2	3	4	5
37.	Guru memanfaatkan sumber belajar/media	1	2	3	4	5
38.	Guru memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran.	1	2	3	4	5
39.	Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat.	1	2	3	4	5
40.	Guru mengakhiri pembelajaran yang efektif.	1	2	3	4	5
<b>Evaluasi Pembelajaran</b>						
41.	Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan peserta didik	1	2	3	4	5
42.	Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan an hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sesuai dengan yang tertulis dalam RPP	1	2	3	4	5
43.	Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya	1	2	3	4	5

## Lampiran 2

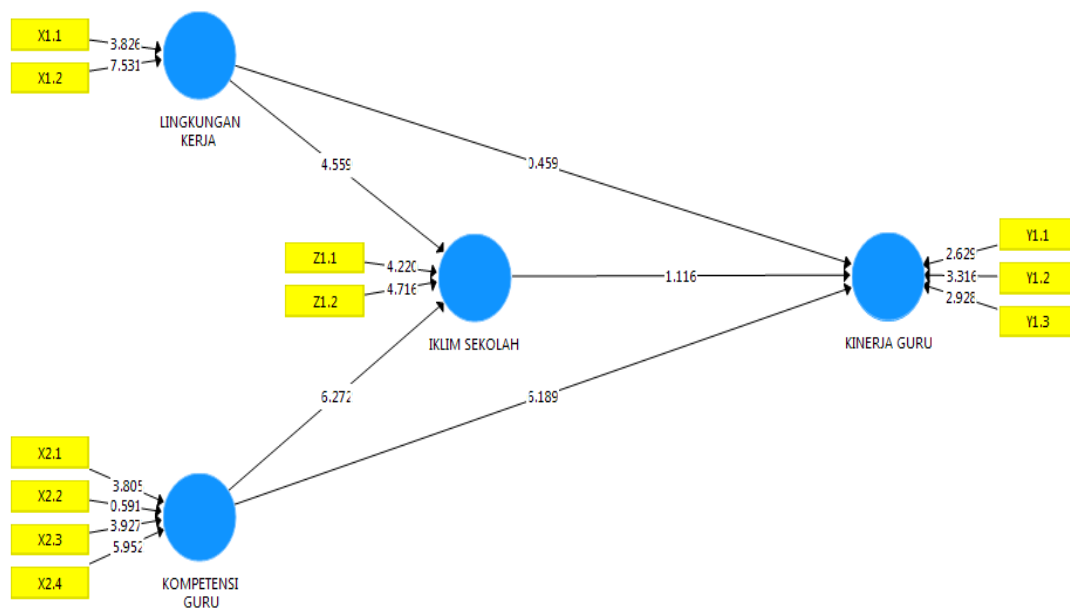
### Nilai Outer dan Inner Model Dengan Aplikasi PLS pada tahapan Second Order





### Lampiran 3

## Nilai Outer dan Inner Model Dengan Aplikasi PLS pada tahapan First Orde



### Lampiran 4 Variabel Lingkungan Kerja

No	X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.1.4	X1.1.5	X1.1.6	X1.1.7	X1.1.8	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.2.4	X1.2.5	Total
1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
2	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	54
3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	56
4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	63
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
6	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	62
7	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	61
8	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	59
9	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
10	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	58
11	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	55
12	5	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	58
13	4	4	3	5	5	3	3	4	5	4	4	3	4	51
14	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	57
15	4	4	3	4	4	2	2	3	3	5	5	5	4	48
16	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	61
17	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	61
18	5	5	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	54
19	4	4	5	3	3	5	4	4	3	4	5	4	3	51
20	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	55
21	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	57
22	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	55
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
24	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	59
25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	64
26	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	59
27	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
28	5	5	5	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	55
29	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	57
30	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	54
31	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
32	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	59
33	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	50
34	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	56
35	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	64
36	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	56
37	5	5	3	4	3	3	4	2	5	5	5	4	5	53
38	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	59
39	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	61
40	5	4	4	3	5	5	5	4	3	4	5	3	4	54
41	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	59
42	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
43	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	54

44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
46	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
47	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	57
48	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	64
49	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
50	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
51	5	5	3	3	3	5	4	4	4	5	1	3	4	49
52	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	55
53	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	62
54	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	55
55	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	62
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
57	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	56
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	61
59	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	60
60	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	59
61	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	56
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	52
63	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	54
64	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	47
65	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	55
66	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	59
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
68	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	52
69	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
70	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	57
71	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	52
72	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	63
73	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	56
74	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	54
75	5	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	4	5	56
76	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	60
77	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	49
78	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	62
79	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	58
80	1	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	52
81	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
82	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	2	4	3	43
83	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	5	57
84	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	62
85	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	51
86	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	59
87	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	61
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
89	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	56

90	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
91	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	49
92	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	54
93	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	63
94	4	4	4	4	3	4	2	3	4	5	4	4	4	49
95	5	5	5	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	57
96	1	1	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	1	26
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
98	5	5	3	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	58
<b>JUMLAH KESELURUHAN</b>														<b>5510</b>

### Lampiran 5 Variabel Kompetensi Guru

No	X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2.3.3	X2.4.1	X2.4.2	X2.4.3	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43
2	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	46
3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	42
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
6	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	51
7	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	42
8	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	49
9	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	47
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
12	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	43
13	4	5	4	3	4	5	4	4	5	3	3	44
14	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	50
15	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	47
16	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	51
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
18	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	48
19	5	2	5	3	4	5	2	2	5	4	5	42
20	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	48
21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	46
22	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	5	44
23	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
24	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	51
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	52
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	47
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
28	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	50
29	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	42
30	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	50
31	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	46
32	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	52
33	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	45
34	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53
35	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
38	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	51
39	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	51
40	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	40
41	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	52
42	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	47
43	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	44
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
46	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	49
47	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	50



98	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	49
<b>JUMLAH KESELURUHAN</b>												<b>4669</b>

**Lampiran 6 Variabel Iklim Sekolah**

No	Z1.1.1	Z1.1.2	Z1.1.3	Z1.2.1	Z1.2.2	Total
1	4	4	4	3	4	19
2	4	5	4	4	5	22
3	4	4	3	4	5	20
4	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	4	20
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	3	5	20
8	5	4	5	4	5	23
9	4	4	4	4	4	20
10	4	5	5	5	5	24
11	4	4	4	4	5	21
12	4	5	5	4	5	23
13	4	3	3	5	4	19
14	5	5	5	4	5	24
15	4	4	3	4	5	20
16	5	5	4	5	5	24
17	5	5	5	5	5	25
18	4	4	4	4	4	20
19	4	3	5	5	4	21
20	4	4	4	5	5	22
21	4	4	5	4	5	22
22	4	3	5	4	4	20
23	5	5	5	5	5	25
24	5	4	5	4	5	23
25	5	4	4	4	5	22
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	5	4	5	22
29	4	4	4	4	5	21
30	4	5	4	4	5	22
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	5	4	5	24
33	4	4	4	3	4	19
34	5	4	4	5	5	23
35	5	5	5	5	5	25
36	4	4	3	4	5	20
37	4	5	5	5	5	24
38	5	4	5	5	5	24
39	4	5	5	5	5	24
40	4	3	4	4	4	19
41	5	5	5	5	5	25
42	4	5	4	4	5	22
43	4	4	4	5	4	21
44	4	4	4	4	4	20

45	4	4	4	4	4	20
46	5	5	4	5	5	24
47	4	4	4	4	5	21
48	5	5	5	5	5	25
49	4	4	4	4	4	20
50	5	4	4	4	5	22
51	4	5	4	5	5	23
52	4	4	4	4	5	21
53	5	5	5	5	5	25
54	4	4	4	5	5	22
55	5	5	4	5	4	23
56	5	5	5	5	5	25
57	4	4	5	4	5	22
58	4	4	5	5	4	22
59	4	4	4	5	5	22
60	4	4	4	4	4	20
61	5	5	5	4	5	24
62	5	4	4	4	5	22
63	4	4	5	5	4	22
64	4	4	4	4	4	20
65	4	5	4	4	5	22
66	5	5	5	5	4	24
67	5	5	5	5	5	25
68	5	4	4	4	5	22
69	5	5	5	5	5	25
70	5	5	4	4	5	23
71	4	4	4	4	4	20
72	4	5	4	4	5	22
73	4	4	4	4	5	21
74	4	4	4	4	5	21
75	4	4	2	2	4	16
76	5	5	5	4	5	24
77	5	4	4	4	5	22
78	5	5	4	4	5	23
79	5	5	5	5	5	25
80	4	4	4	4	5	21
81	4	4	4	4	4	20
82	5	4	4	3	4	20
83	5	5	5	5	5	25
84	4	5	5	4	5	23
85	4	4	4	4	5	21
86	5	5	5	5	5	25
87	5	5	5	5	5	25
88	5	5	5	5	5	25
89	4	5	4	4	5	22
90	4	4	4	4	4	20
91	5	4	5	5	5	24
92	4	4	4	4	4	20
93	5	5	4	5	5	24
94	5	5	4	3	4	21







91	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	63
92	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	62
93	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	65
94	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	67
95	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	66
96	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	18
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
98	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	66
<b>JUMLAH KESELURUHAN</b>															<b>6096</b>

## Lampiran 8 Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133  
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: [pps@uin-malang.ac.id](mailto:pps@uin-malang.ac.id)

Nomor : B-053/Ps/HM.01/03/2021  
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

22 Maret 2021

Kepada  
Yth. Kepala MTsN Kota Batu

di Tempat

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Aris Munandar  
NIM : 19710030  
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam  
Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si  
2. Dr. Alfiana Yuli Efianti, M.A  
Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Guru melalui Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru MTsN se Malang Raya

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Direktur,  
  
Umi Sumbulah





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133  
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: [pps@uin-malang.ac.id](mailto:pps@uin-malang.ac.id)

Nomor : B-053/Ps/HM.01/03/2021  
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

22 Maret 2021

Kepada  
Yth. Kepala MTsN 2 Kota Malang

di Tempat

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Aris Munandar  
NIM : 19710030  
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam  
Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si  
2. Dr. Alfiana Yuli Efianti, M.A  
Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Guru melalui Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru MTsN se Malang Raya

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Direktur,  
  
Umi Sumbulah





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133  
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: [pps@uin-malang.ac.id](mailto:pps@uin-malang.ac.id)

Nomor : B-053/Ps/HM.01/03/2021  
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

22 Maret 2021

Kepada  
Yth. Kepala MTsN 7 Malang

di Tempat

*Assalamu 'alaikum Wr.Wb*

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Aris Munandar  
NIM : 19710030  
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam  
Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si  
2. Dr. Alfiana Yuli Efianti, M.A  
Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Guru melalui Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru MTsN se Malang Raya

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

*Wassalamu 'alaikum Wr.Wb*

Direktur,  
  
Umi Sumbulah



## Lampiran 9 Surat Keterangan Telah Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MALANG**  
**MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 7 MALANG**  
Alamat : Jl. Raya Pandanajeng No. 25 Tumpang Telp. 0341-8561108  
Website : <http://www.mtsn7malang.sch.id>  
Email : [admin@mtsn7malang.sch.id](mailto:admin@mtsn7malang.sch.id)

### SURAT KETERANGAN

Nomor: SK-197/Mts.13.35.7/PP.00.5/04/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Malang, menerangkan bahwa:

Nama : Aris Munandar  
NIM : 19710030  
Jurusan : Magister Manajemen Pendidikan Islam  
Semester : Genap  
Tahun Akademik : 2020/2021.

Telah melaksanakan penelitian di lembaga kami sebagai bahan untuk penyelesaian tesis, yang dilaksanakan pada tanggal: 26 s/d 31 Maret 2020, sesuai permohonan izin penelitian nomor: B-053/Ps/Hm.01/03/2021, tanggal 22 Maret 2020.

Adapun judul penelitian tersebut adalah **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Guru melalui Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru MTsN se-malang Raya.**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 05 April 2020

Kepala,  
  
PONO



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MALANG  
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2**

Jalan Raya Cemorokandang No.77 Kota Malang 65138  
Telepon (0341) 711500 Faksimile(0341) 726766  
Website: [www.mtsn2kotamalang.sch.id](http://www.mtsn2kotamalang.sch.id) Email: mtsnmalang2adm@gmail.com

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : B- 420/Mts.13.25.2/PP.00.5 / 04 / 2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **SUBHAN, S.Pd, M.Si**  
NIP : 197203082005011002  
Gol./Ruang : Pembina( IV/a )  
Jabatan : Kepala Madrasah  
Alamat : Jl. Raya Cemorokandang 77 Kota Malang

Menerangkan bahwa :

Nama : **Aris Munandar**  
NIM : 19710030  
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam  
Waktu : -  
Judul : ***Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Guru  
Melalui Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru MTSN  
Se Malang Raya***

Dengan ini memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian di MTsN 2 Kota Malang  
Jl. Raya Cemorokandang No.77 Malang.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana  
mestinya.

Malang, 27 April 2021  
Kepala,



**SUBHAN, S.Pd, M.Si**  
NIP. 19720308 200501 1002





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**

**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BATU**

**MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI**

Jalan Pronoyudo Nomor 4 Areng-areng Dadaprejo Kec. Junrejo Batu 65323

Telepon (0341) 531400 Faksimile (0341) 531 400

Email: mtsnegeribatu@gmail.com

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 257 /Mts.13.36.01/KP.00.1/6/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini,

N a m a : Buasim, S.Pd.M.Pd  
NIP : 197005211997031001  
Pangkat / Gol. Ruang : Penata (IV/a)  
J a b a t a n : Kepala Madrasah  
Alamat Lembaga : Jl. Pronoyudo No 4 Kelurahan Dadaprejo-Junrejo

Menerangkan dengan sebenarnya :

Nama : Aris Munandar  
NIM : 19710030  
Jurusan/Prodi : S-2 Program Magister Manajemen Pendidikan  
Islam  
Universitas : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim

Telah melaksanakan kegiatan penelitian untuk menyelesaikan tugas penyusunan tesis yang dilaksanakan pada tanggal 5 Mei sampai dengan 5 Juni 2021 pada MTs Negeri Batu dengan judul :

**" PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI GURU MELALUI IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU MTs N SE MALANG RAYA "**

Demikian surat keterangan ini agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Batu, 10 Juni 2021

Kepala Madrasah



Buasim

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**Nama** : Aris Munandar  
**Nim** : 19710030  
**Alamat** : Desa Blang Murong Kec. Seunagan Kab. Nagan Raya  
Prov. Aceh  
**Tempat Tanggal Lahir** : Blang Murong, 06 Juli 1996  
**Program Studi** : Magister Manajemen Pendidikan Islam  
**No. Telp/Hp** : 0823 6362 5323  
**Riwayat Pendidikan** :

1. SD Negeri 1 Kulu : 2008
2. MTs Negeri 1 Jeuram : 2011
3. SMA Negeri 1 Jeuram : 2014
4. S1 Manajemen Pendidikan Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh : 2019
5. S2 Manajemen Pendidikan Islam UIN Maulana Malik Ibrahim Malang: 2021

Malang, 22 Juni 2021

**Aris Munandar**  
**Nim: 19710030**