

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam rangka menyosong peradaban baru revolusi industri 4.0 memaksa kita menyesuaikan segala aspek kehidupan, termasuk pengelolaan sekolah. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat pesat mengharuskan kepala sekolah untuk mengembangkan kompetensinya secara terus menerus. Kunci utamanya adalah inovasi di dunia pendidikan secara berkelanjutan. Di era revolusi industri 4.0 ini mengharuskan kepala sekolah mampu membangkitkan kinerja guru untuk membentuk peserta didik memiliki kompetensi abad 21 yang mampu berpikir kritis, kreatif, kolaboratif, dan komunikatif. Peserta didik yang berkualitas merupakan keluaran (*output*) dari sistem persekolahan yang baik. Kepala sekolah menjadi aktor utama yang mengelola masukan (*input*), proses, dan keluaran (*output*) dengan berpedoman pada Standar Nasional Pendidikan (SNP).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami, 2016, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara iklim sekolah terhadap kinerja Guru di MTs se-Kecamatan Kemranjen, Banyumas, ini terlihat dari persamaan regresinya yaitu  $\hat{Y} = 47,009 + 0,396 X$  atau Kinerja Guru =  $47,009 + 0,396$  Iklim Sekolah. Setiap kenaikan satu skor untuk iklim sekolah, maka skor kinerja guru akan bertambah 0,396, dan terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru MTs dengan nilai  $t$  hitung =  $4,818 > t$  tabel = 1,683. Dan iklim sekolah mempengaruhi kinerja guru dengan sumbangan sebesar 36,8%, sedangkan sisanya 63,2% dipengaruhi faktor lain.

Penelitian juga dilakukan oleh Sinaulan dan Ramlani Lina tahun 2016 dalam jurnal *Effect of School Climate, Work Stress and Work Motivation on Performance of Teacher*, menyatakan bahwa Ada pengaruh positif iklim sekolah pada kinerja guru. Artinya jika iklim sekolah yang kondusif dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Sedangkan Fatmi Andi Rizki Pratami dan kawan-kawan tahun 2018 di Bukit Tinggi mengadakan penelitian dengan hasil bahwa ada pengaruh iklim organisasi pada kinerja guru SMP di Bukit Kecil

Kecamatan Palembang.

Penelitian yang dilakukan oleh Evonne Lai Eng Fei dan Crispina Gregory K Han pada tahun 2020 di Serawak, Malaysia menyimpulkan bahwa iklim sekolah, komitmen guru, motivasi guru, dan kepuasan kerja guru adalah konstruksi utama untuk meningkatkan kinerja guru di antara guru sekolah menengah di Sarawak. Selanjutnya Obiajulu Chinyelum Eboka (PhD) dari Nigeria di tahun 2017 dalam jurnalnya yang berjudul *Influence of School Climate on Teachers Morale in Public Secondary Schools in Delta State* menyimpulkan bahwa iklim sekolah yang positif di sekolah menengah mempengaruhi moral guru yang dapat menghasilkan kinerja yang cukup tinggi.

Untuk menjadikan kepala sekolah yang sesuai dengan harapan tersebut, maka pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No 6 Tahun 2018 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan tersebut sudah diatur mekanisme pengangkatan kepala sekolah sebagai berikut:

1. Pemerintah Provinsi atau kabupaten mengusulkan bakal calon kepala sekolah yang telah lolos administrasi kepada Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS) untuk diadakan seleksi substansi (pasal 6)
2. Bakal calon kepala sekolah yang lolos substansi akan diadakan pendidikan
3. dan pelatihan oleh LPPKS bekerja sama dengan lembaga Pendidikan Pelatihan ( pasal 7 ayat 6 )
4. Calon kepala sekolah yang lulus mendapatkan Surat Tanda Tamat Pendidikan Pelatihan (STTPL) sebagai syarat menjadi kepala sekolah. Dalam STTPL tersebut terdapat NUKS ( Nomor Unik Kepala Sekolah )
5. NUKS inilah yang akan dijadikan dasar dalam pemberian Tunjangan Kinerja Kepala sekolah nantinya.

Tetapi Kepala sekolah yang sekarang menjabat bukan dari hasil proses dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No 6 Tahun 2018 sehingga tidak pernah mengikuti Diklat Calon kepala sekolah sehingga tidak mempunyai

sertifikat diklat dan NUKS. Untuk itu dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No 6 Tahun 2018 BAB XI Ketentuan peralihan ayat e menyatakan bahwa Kepala Sekolah yang sedang menjabat sebagaimana dimaksud dalam huruf a yang belum memiliki Surat Tanda Tamat Pendidikan Pelatihan Calon Kepala Sekolah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (7). wajib mengikuti dan lulus Pendidikan Pelatihan penguatan Kepala Sekolah

Dengan diadakannya Pendidikan Pelatihan penguatan Kepala Sekolah khususnya sekolah dasar diharapkan dapat memenuhi harapan kita bersama dalam rangka peningkatan mutu sekolah terutama kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang merupakan inti dari Pendidikan.

Kepala sekolah adalah seorang guru yang diberi tugas untuk menjadi Kepala Sekolah (Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No 6 Tahun 2018). Kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi tingkat efektivitas kerja guru dan juga kinerja peserta didik. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, efisien, dan efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pengelolaan pendidikan terkait dengan Pemerintah secara makro sebagai pembuat kebijakan dan kepala sekolah secara mikro sebagai sebagai pengelola sekolah. Kenyataan ini sebagaimana diungkapkan oleh Mulyasa (2013:25) bahwa: "kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah"

Strategi kepemimpinan kepala sekolah pada era saat ini dapat dilakukan dengan beberapa cara. Pertama, kepala sekolah harus mampu melihat peluang dan potensi yang ada dengan mengidentifikasi masalah di sekolahnya sebagai dasar pengembangan sekolah dengan melibatkan semua pemangku kepentingan yang ada di sekolah tersebut. Kedua, kepala sekolah harus mampu berperan sebagai pemimpin pembelajaran dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran dengan konsep pendekatan keterampilan berpikir tingkat tinggi (*higher order thinking skills*). Ketiga, kepala sekolah harus mampu menggerakkan seluruh pemangku kepentingan pendidikan di sekolah baik guru, tenaga kependidikan

maupun orang tua. Keempat, kepala sekolah harus memberikan dukungan semangat dan penghargaan kepada guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik yang telah berhasil atas prestasi, inovasi, dan pencapaian lain yang membanggakan.

Pemangku kepentingan pendidikan di sekolah baik guru, tenaga kependidikan maupun orang tua. Keempat, kepala sekolah harus memberikan dukungan semangat dan penghargaan kepada guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik yang telah berhasil atas prestasi, inovasi, dan pencapaian lain yang membanggakan.

Sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap manajemen di sekolah, kepala sekolah dituntut untuk dapat bekerja secara baik dan profesional. Namun hal ini berbeda dengan hasil temuan di lapangan. Dari hasil observasi awal dan wawancara dari beberapa guru di Dinas Pendidikan Kecamatan Winong menyatakan bahwa, kepala sekolah kurang memahami karakteristik yang dimiliki guru, jarang melaksanakan rapat sekolah secara rutin, membuat program sekolah tidak sesuai dengan karakteristik sekolah hanya *copy paste* dari sekolah lain, jarang melakukan supervisi dan evaluasi baik kepada guru dalam pembelajaran maupun program sekolah. (Data guru tersimpan, wawancara tanggal 4 November 2019).

Hal tersebut menyebabkan kinerja dari guru tidak maksimal dalam mengelola pembelajaran di kelasnya. Diharapkan dengan dilaksanakan Pendidikan Pelatihan Penguatan Kepala Sekolah, Kepala Sekolah mampu bekerja secara optimal sehingga kinerja guru semakin meningkat.

Selain faktor kepemimpinan (kepala sekolah), faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah iklim sekolah. Berdasarkan hasil wawancara 6 guru, dengan jenis wawancara tidak terstruktur pada tanggal 10 November 2019, menyatakan bahwa masih terlihat nuansa di beberapa sekolah yang lingkungan sekolahnya belum kondusif (aman, nyaman dan harmonis) seperti kepala sekolah kurang bekerjasama dengan guru dan karyawan, kepala sekolah bertindak otoriter, antar guru tidak rukun, adanya intimidasi dari warga terhadap sekolah dan belum adanya kompensasi dan reward dari sekolah kepada guru dan karyawan.

Iklim sekolah atau suasana lingkungan kerja di sekolah adalah segala sesuatu yang dialami oleh guru dan warga sekolah ketika berinteraksi di dalam lingkungan sekolah. Hal ini dapat terjadi melalui penciptaan norma dan nilai serta kebiasaan yang positif, penanaman motivasi berprestasi terhadap siswa maupun guru, penciptaan suasana lingkungan yang aman, nyaman dan kondusif sehingga siswa maupun guru dapat belajar optimal dan menyenangkan, adanya hubungan yang harmonis diantara *stakeholder* pendidikan yang dilandasi rasa kekeluargaan, kebersamaan, saling menghormati dan menghargai, menumbuhkan sikap kerjasama sebagai *tim work* yang solid. Dengan tercipta dan terpeliharanya iklim sekolah yang kondusif mendorong setiap warga sekolah untuk bertindak dan melakukan segala hal dengan maksimal mengarah pada pencapaian prestasi siswa.

Dalam kaitan ini Usman (2002: 202) lebih lanjut menjelaskan bahwa iklim sekolah atau suasana kerja dapat bersifat kasat mata atau fisik dan dapat pula bersifat tidak kasat mata atau 'emosional'. Guru berinteraksi dengan iklim sekolah atau suasana kerja misalnya lewat ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan dan sirkulasi udara yang memadai, sarana dan prasarana yang memadai, jaminan sosial yang memadai, promosi, jabatan, kedudukan, pengawasan, dan lain-lain.

Iklim sekolah ini juga dapat diartikan sebagai suatu suasana atau kualitas dari sekolah untuk membantu individu masing-masing merasa berharga secara pribadi, bermartabat dan penting secara serentak dapat membantu terciptanya suatu perasaan memiliki terhadap segala sesuatu di sekitar lingkungan sekolah. Pengalaman anak selama berada di sekolah merupakan suatu hal fundamental dalam kesuksesan transisinya menjadi orang dewasa. Di sekolah anak belajar untuk berunding dan merundingkan kembali hubungan mereka, *self-image* dan belajar untuk bebas. Sekolahlah tempat anak menanamkan kemampuan-kemampuan interpersonal, menemukan dan menyaring kekuatan dan perjuangan atas kemungkinan-kemungkinan sesuatu yang melukai mereka. Sehingga, sudah seharusnya sekolah harus menyediakan suatu lingkungan yang aman bagi anak berkembang secara akademis, hubungan, emosional dan perilaku. Iklim sekolah yang positif dapat meningkatkan performansi staff, mempromosikan moral yang

lebih tinggi, meningkatkan prestasi siswa.

Lingkungan dan iklim organisasi menjadi variabel penting sebab kenyataannya menunjukkan bahwa semakin banyak organisasi yang secara ilmiah memantau kekuatan lingkungan. Pemantauan ini menjadi sumber informasi yang sangat dibutuhkan untuk mengadakan perubahan dan pengembangan organisasi. Maknanya, iklim sekolah yang kondusif mempengaruhi kinerja anggota organisasi sekolah. Dengan kata lain, maju atau mundur sekolah bergantung pada kemampuan sekolah tersebut menciptakan lingkungan dan kesediaan lingkungan untuk menerima keberadaannya.

Berdasarkan paparan-paparan di atas, maka dipandang perlu dilakukan penelitian tentang kinerja guru yang berhubungan dengan variabel Pendidikan Pelatihan penguatan kepala sekolah dan iklim sekolah pada sekolah dasar yang ada di wilayah Kecamatan Winong, Kabupaten Pati.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan keseluruhan paparan pada latar belakang, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang berhubungan dengan kinerja guru. Adapun beberapa masalah tersebut diantaranya:

1. Kepemimpinan kepala sekolah kurang dalam pemahaman karakteristik guru, sehingga mempengaruhi kinerja guru.
2. Kepala sekolah kurang memahami tugas dan fungsi sebagai kepala sekolah sehingga tujuan sekolah belum tercapai.
3. Beberapa sekolah belum melakukan pembagian tugas dan wewenang kepada guru secara merata.
4. Masih rendahnya pengawasan dan suport dari kepala sekolah terhadap kinerja guru sehingga proses belajar mengajar kurang maksimal.
5. Belum terciptanya iklim sekolah yang kondusif. Masih terlihat nuansa di beberapa sekolah yang lingkungan sekolahnya belum kondusif (aman, nyaman dan harmonis) untuk mendukung proses belajar mengajar.

Beberapa hal tersebut adalah sebagian permasalahan yang dihadapi sekolah- sekolah terutama SD Negeri di wilayah Kecamatan Winong, Kabupaten Pati.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, diketahui bahwa cukup banyak faktor yang berhubungan dan berpengaruh dengan kinerja guru, namun agar penelitian lebih terfokus , maka dilakukan pembatasan masalah dalam penelitian ini.

Adapun permasalahan kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Winong yang akan diteliti hanya berkenaan dengan faktor penerapan materi Pendidikan Pelatihan penguatan kepala sekolah di sekolah serta iklim sekolah atau suasana lingkungan kerja di sekolah yang dialami oleh guru. Kedua faktor ini dianggap sebagai faktor yang sangat berhubungan dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Winong, Kabupaten Pati, dan selanjutnya menjadi variabel dalam penelitian ini.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh Pendidikan Pelatihan penguatan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Winong, Kabupaten Pati?
2. Seberapa besar pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Winong, Kabupaten Pati?
3. Seberapa besar pengaruh Pendidikan Pelatihan penguatan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama – sama terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Winong, Kabupaten Pati?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis besarnya pengaruh Pendidikan Pelatihan penguatan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Winong, Kabupaten Pati.

2. Menganalisis besarnya pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Winong, Kabupaten Pati.
3. Menganalisis besarnya pengaruh Pendidikan Pelatihan penguatan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama – sama terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Winong, Kabupaten Pati

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diharapkan dari penelitian ini dapat dibedakan sebagai berikut :

#### **1.5.1 Manfaat Teoretis**

Manfaat teoretis dari penelitian adalah untuk menjadi bagian pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya mengenai kinerja guru yang berhubungan dengan Pendidikan Pelatihan penguatan kepala sekolah dan iklim sekolah . Selanjutnya dari penelitian ini serta penelitian lainnya diharapkan adanya pengembangan konseptual tentang Pendidikan Pelatihan penguatan kepala sekolah dan iklim sekolah yang dapat memberikan peningkatan kinerja guru.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

1. Sebagai bagian dari upaya peningkatan Pendidikan Pelatihan penguatan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, khususnya bagi guru – guru di Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Winong, Kabupaten Pati.
2. Sebagai bagian dari upaya peningkatan iklim sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, khususnya bagi guru – guru di Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Winong, Kabupaten Pati.
3. Sebagai bahan masukan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Pati dan pihak-pihak lainnya yang berkepentingan dengan dunia pendidikan dalam merumuskan program-program untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru yang berhubungan dengan Pendidikan Pelatihan penguatan kepala sekolah dan iklim sekolah.

### **1.6 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan



merupakan jenis penelitian inferensial yang membuktikan pengaruh pendidikan dan latihan penguatan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru yang telah dirumuskan dalam hipotesis. Melalui pendekatan ini diharapkan peneliti akan dapat mengetahui tingkat signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini.

Data yang digunakan untuk menganalisis perilaku yang menyangkut pendidikan dan latihan penguatan kepala sekolah, iklim sekolah, dan kinerja guru diperoleh melalui metode pengumpulan data dengan mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner yang digunakan sesuai dengan kisi-kisi dan indikator variabel penelitian.

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Winong, Kabupaten Pati, Propinsi Jawa Tengah. Obyek penelitiannya adalah tenaga pendidik sekolah dasar yang berstatus negeri yang berada di wilayah Kecamatan Winong. Penelitian ini dilaksanakan pada semester II tahun pelajaran 2020/2021, bulan Juli sampai dengan Agustus 2020.

### **1.7 Definisi Operasional Variabel**

Yang dimaksud definisi operasional pada penelitian ini adalah penjelasan secara aplikatif perihal hubungan langsung antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Definisi operasional variabel digunakan untuk menjelaskan makna atau gambaran perilaku dari setiap variabel yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini, ada tiga variabel yang diteliti: (1) variabel bebas atau *independent variable* terdiri atas dua buah, yakni pendidikan dan latihan penguatan kepala sekolah (variabel  $X_1$ ) dan iklim sekolah (variabel  $X_2$ ), dan (2) variabel terikat atau *dependent variable*, yakni kinerja guru (variabel  $Y$ ). Secara detail perihal definisi operasional dapat dijelaskan seperti berikut.

#### **1.7.1 Pendidikan dan Latihan Penguatan Kepala Sekolah**

Pendidikan dan latihan penguatan kepala sekolah adalah proses belajar untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan guna mengembangkan kompetensi atau kemampuan-kemampuan kunci yang diperlukan kepala sekolah

dalam melaksanakan pekerjaannya saat itu maupun di masa depan untuk menentukan arah serta tujuan sekolah yang hendak dicapai.

Dalam mengikuti Pendidikan Pelatihan Penguatan Kepala Sekolah tersebut diberikan materi yang berkaitan untuk peningkatan kompetensi kepala sekolah. Diharapkan setelah Pendidikan Pelatihan penguatan kepala sekolah kompetensinya meningkat sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

Materi yang diberikan dalam Pendidikan Pelatihan kepala sekolah meliputi:

1. Manajerial meliputi; Teknik Analisis Manajemen; Pengembangan RKS-RKAS, Pengelolaan Kurikulum, Pengelolaan Keuangan, Pengelolaan PTK, Pengelolaan Peserta Didik dan Pengelolaan Sarana Prasarana
2. Kewirausahaan meliputi; Pengantar dan Konsep Kewirausahaan dan Pengembangan Kewirausahaan.
3. Supervisi Guru dan Tenaga Kependidikan
4. Kepemimpinan meliputi; Kepemimpinan Pembelajaran dan Kepemimpinan Perubahan
5. Pengembangan Sekolah Berdasarkan 8 SNP

Sesampainya di sekolah diharapkan mereka akan menerapkan materi pelatihan tersebut dalam pekerjaannya sehari-hari di sekolah masing-masing. Sehingga pada ujungnya dapat meningkatkan kinerja guru sebagai ujung tombak pada pembelajaran.

Untuk itu indikator implementasi Pendidikan Pelatihan penguatan kepala sekolah adalah (1) Manajerial , (2) kewirausahaan , (3) supervisi pendidik dan tenaga kependidikan , (4) kepemimpinan , (5) pengembangan sekolah berdasarkan 8 SNP.

Menurut Sugiyono (2013:132) mengemukakan bahwa “macam-macam skala pengukuran dapat berupa: skala nominal, skala ordinal, skala interval, dan skala rasio, dari skala pengukuran itu akan diperoleh data nominal, ordinal, interval, dan rasio”.

Penelitian ini menggunakan skala ordinal, menurut Sugiyono (2010:98) adalah “skala ordinal adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat construct yang diukur”.

Variabel diklat penguatan kepala sekolah pada penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen berupa angket berisi pernyataan dengan menggunakan skala likert. dilengkapi alternatif jawaban ST (Sangat Tinggi), jika Bapak/Ibu pernah mengikuti/melaksanakan 81% - 100%, TG (Tinggi), jika Bapak/Ibu pernah mengikuti/melaksanakan 61% - 80%, CK (Cukup), jika Bapak/Ibu pernah mengikuti/melaksanakan 41% - 60%, RD (Rendah), jika Bapak/Ibu pernah mengikuti/melaksanakan 21% - 40%, SR (Sangat rendah), jika Bapak/Ibu pernah mengikuti/melaksanakan 1% - 20%.

Pernyataan dilakukan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang pernah dialami. Setiap pilihan jawaban menggunakan bobot penilaian sebagai berikut.

Tabel 1.1 Daftar Pembobotan Penilaian Pendidikan Pelatihan Penguatan Kepala Sekolah

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	ST (Sangat Tinggi)	5
2	TG (Tinggi)	4
3	CK (Cukup)	3
4	RD (Rendah)	2
5	SR (Sangat rendah)	1

### 1.7.2 Iklim Sekolah

Definisi operasional variabel iklim sekolah adalah keadaan lingkungan sekolah yang memengaruhi kinerja sekolah dalam mencapai tujuan organisasi sekolah. Semakin kondusif iklim sekolah akan semakin efektif pencapaian tujuan sekolah. Adapun indikator untuk mengukur iklim sekolah dapat dilihat berdasarkan aspek-aspek yaitu: perilaku dukungan kepala sekolah (*supportive prinsipal behavior*), perilaku koligial guru (*collegial teacher behavior*), perilaku

pengawasan (*directive prinsipal behavior*), perilaku intim guru (*intimate teacher behavior*).

Variabel iklim sekolah penelitian ini diukur menggunakan skala Likert, dengan lima pilihan, yaitu SB (sangat baik), B (Baik), S (sedang), K (kurang), dan SK (sangat kurang). Setiap jawaban bernilai dengan pembobotan berikut.

Tabel 1.2 Daftar Pembobotan Penilaian Iklim Sekolah

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	(SB) Sangat baik	5
2	(B) Baik	4
3	(S) Sedang	3
4	(K) Kurang	2
5	(SK) Sangat kurang	1

### 1.7.3 Kinerja Guru

Definisi operasional variabel kinerja guru adalah skor total yang diperoleh dari kuesioner kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Penilaian kinerja guru tersebut secara garis besar dapat variabelnya dikelompokkan menjadi enam bagian utama yaitu (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran dan (3) melakukan evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran, (4) membimbing kegiatan ekstrakurikuler dan (5) membimbing guru pemula dan (6) pengembangan diri.

Variabel kinerja guru dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert, dengan lima pilihan, yaitu ST (sangat tinggi), T (tinggi), S (sedang), R (rendah), dan SR (Sangat Rendah) masing-masing pilihan diberi nilai dengan pembobotan seperti tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.3 Daftar Pembobotan Penilaian Kinerja Guru

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	(ST) Sangat tinggi	5
2	(T) Tinggi	4
3	(S) Sedang	3
4	(R) Rendah	2
5	(SR) Sangat Rendah	1

