

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA
GURU SMA NEGERI 2 NEGERI KATON
KABUPATEN PESAWARAN**

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Mencapai Gelar Magister
Dalam Bidang Pendidikan Agama Islam**

Program Studi: Pendidikan Agama Islam



**Oleh:
R A L I
NPM: 1505001**

**PROGRAM PASCASARJANA (PPS)
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
METRO LAMPUNG
1438.H / 2017 M**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DAN IKLIM KERJATERHADAP KINERJA
GURU SMA NEGERI 2 NEGERIKATON
KABUPATEN PESAWARAN**

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Mencapai Gelar Magister
Dalam Bidang Pendidikan Agama Islam**

Program Studi: Pendidikan Agama Islam



**Oleh:
R A L I
NIM: 1505001**

**Pembimbing I : Dr. H. Zainal Abidin, M.Ag
Pembimbing II : Dr. Yudiyanto, M.Si**

**PROGRAM PASCASARJANA (PPS)
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
METRO LAMPUNG
1438.H / 2017 M**



**KEMENTERIAN AGAMA RI
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
INSTITUT AGAMA ISLAM (IAIN)
METRO LAMPUNG**

Jln. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro 34111 Telp. (0725) 41507, Fax(0725) 47296

PENGESAHAN

Tesis dengan Judul : **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 2 NEGERI KATON KABUPATEN PESAWARAN**, yang ditulis oleh RALI dengan NPM 1505001, Program Studi: Pendidikan Agama Islam telah diujikan dalam sidang *Ujian Tesis/Munaqosyah* pada Program Pascasarjana IAIN Metro Lampung pada hari/tanggal Jum'at, 7 Juli 2017

TIM PENGUJI

Dr.Hj.Ida Umami,M.pd.Kons
Penguji Tesis I

Dr.H. Zainal Abidin, M.Ag
Penguji Tesis II

Dr. Yudiyanto, M.Si
Penguji Tesis III

Direktur Program Pascasarjana
IAIN Metro Lampung

Dr.Hj.Tobibatuss'adah,M.Ag
NIP. 197010201998032002



**KEMENTERIAN AGAMA RI
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
INSTITUT AGAMA ISLAM (IAIN)
METRO LAMPUNG**

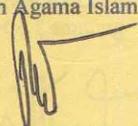
Jln. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro 34111 Telp. (0725) 41507, Fax(0725) 47296

PENGESAHAN AKHIR TESIS

Nama Mahasiswa : Rali
NPM : 1505001

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr.H. Zainal Abidin, M.Ag. Pembimbing I		07 Juli 2017
Dr. Yudiyanto, M.Si Pembimbing II		07 Juli 2017

Ketua Program Studi
Pendidikan Agama Islam


Dr.H. Khoirurrijal, M.A.
NIP. 19730321 200312 1002

ABSTRACT

Rali, 2017. *The Influence leadership of the head master and the work climate to Conti front the teacher's performance SMAN 2 Negeri Katon, the programme*
Tesis Pascasarjana IAIN Metro Lampung,

One effort to improve the performance of teachers in schools is a good school leadership and the creation of a conducive working environment at school. During this time the teacher can not work optimally because it is not supported by a good working climate, so that the poor performance of teachers. Leadership is the ability to influence people or groups with a view to achieve a goal. While the climate of the school is the atmosphere work, learn, communicate, and hang out in educational organizations. Principal leadership SMA Negeri Katon 2 well, which is characterized by high discipline that comes early and the final return, as well as motivated and high responsibility for advancing the school. The climate of SMA Negeri 2 Negeri Katon is also good, which is marked by a sense of togetherness among teachers regardless of seniority, and the existence of relationship between the principal, teachers, and Shiva the principals always hold a meeting when it will make and decide on a policy.

In this study involving two independent variables that school leadership and working climate, as well as involving the dependent variable is the performance of teachers. The purpose of this study is to determine whether there is influence of school leadership on teacher performance, the existence of work climate influence on teacher performance, as well as whether there is influence school leadership and working climate on teacher performance. To obtain the necessary information in this study used types Expofakto method, which aims to create a description, picture systematically factual and accurate information on the facts, nature, and the relationship between the phenomenon investigated. After describing the phenomenon, then analyze and take the generalization of the objective conditions of teacher performance. The type of this research is quantitative research, which uses simple linear regression analysis and multiple sample population consisted of 30 teachers. Data collection techniques used are documentation, questionnaires (questionnaires), interviews, and observations.

The results were obtained from the calculation of simple and multiple linear regression. Results of simple linear regression. From these results it can be concluded that there is influence between the leadership of the principal on teacher performance (the effect is very small, namely 0.26%), and no influence between the working environment on the performance of teachers (the effect is very small, namely 0.031%). There are the influence ledership of the headmaster and work climate to confront the teachers performance (namely -0,0010%).

ABSTRAK

Rali. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran* .Tesis. Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah adalah dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan terciptanya iklim kerja yang kondusif di sekolah. Selama ini guru belum dapat bekerja secara maksimal karena tidak didukung dengan iklim kerja yang baik, sehingga kinerja guru kurang baik. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang atau kelompok dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan iklim kerja di sekolah adalah suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 2 Negeri Katon baik, yang ditandai dengan disiplin yang tinggi yakni hadir lebih awal dan pulang paling akhir, serta memiliki motivasi dan tanggung jawab yang tinggi untuk memajukan sekolah. Iklim kerja SMA Negeri 2 Negeri Katon juga baik, yang ditandai dengan adanya rasa kebersamaan sesama guru tanpa membedakan senioritas, serta adanya hubungan komunikasi yang baik antara kepala sekolah, guru, dan siswa yakni kepala sekolah selalu melakukan rapat ketika akan membuat dan memutuskan suatu kebijakan.

Pada penelitian ini melibatkan dua variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja, serta melibatkan satu variabel terikat yaitu kinerja guru. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, ada tidaknya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru, serta ada tidaknya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru. Untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan jenis metode Expofakto, yang bertujuan membuat deskripsi, gambaran secara sistematis faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Setelah mendeskripsikan fenomena, kemudian menganalisis dan mengambil generalisasi dari kondisi obyektif kinerja guru. Adapun jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, yang menggunakan analisis regresi linear sederhana dan berganda dengan populasi sampel yang terdiri dari 30 orang guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dokumentasi, angket(kuisisioner), wawancara, dan observasi.

Hasil penelitian diperoleh dari perhitungan regresi linear sederhana dan berganda. Hasil regresi linear sederhana. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (pengaruhnya yaitu 0,26%), dan ada pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja guru (pengaruhnya yaitu 0,031%).dan ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru (pengaruhnya yaitu -0,0010 %).

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : R a l i
NPM : 1505001
Konsentrasi : Pendidikan Agama Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul” PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 2 NEGERI KATON KABUPATEN PESAWARAN” adalah benar-benar karya saya, kecuali yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian syarat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Metro, Januari 2017
Yang menyatakan

R a l i
NPM . 1505001

PEDOMAN TRANSLITERASI

Huruf Arab	Huruf Latin		Huruf Arab	Huruf Latin
ا	tidak dilambangkan		ط	t
ب	B		ظ	z
ت	T		ع	‘
ث	Š		غ	g
ج	J		ف	f
ح	H		ق	q
خ	Kh		ك	k
د	D		ل	l
ذ	Ž		م	m
ر	R		ن	n
ز	Z		و	w
س	S		ه	h
ش	sY		ء	‘
ص	Ş		ي	y
ض	D			

Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harokat dan huruf	Huruf dan tanda
(َ) ي - ا -	À
(ِ) ي -	Î
(ُ) و -	Û

Pedoman Transliterasi ini dimodifikasi dari : Tim Puslitbang Lektur Keagamaan, *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*, Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama, Badan Litbang Agama dan Diklat Keagamaan Departemen Agama RI, Jakarta, 2003

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini tepat pada waktunya.

Penulisan tesis ini adalah salahsatu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program strata dua (S2) atau Megister pada program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro guna memperoleh gelar M.Pd.

Dalam upaya penyelesaian tesis ini, penulis telah banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya penulis mengucapkan terima kasih kepada Yth:

1. Prof.Dr.Hj. Enizar,M.Ag. selaku ketua IAIN Metro
2. Dr. Hj.Tobibatussa'adah, M.Ag. Direktur Program Pascsarjana IAIN Metro.
3. Dr.Mahrus As'ad,M.Ag. selaku Wakil Direktur Pascasarjana IAIN Metro Lampung.
4. Dr.Khoirurrijal,M.A.selaku Kaprodi Pendidikan Agama Islam PPs IAIN Metro.
5. Dr.Zainal Abidin,M.Ag.selaku pembimbing I yang banyak memberi kontribusi bagi perbaikan penulisan tesis selama bimbingan berlangsung.
6. Dr. Yudiyanto,M.Si. yang telah memberikan banyak koreksi yang berharga dalam penulisan tesis ini sesuai kapasitasnya sebagai pembimbing II.
7. Bapak dan Ibu Dosen/Karyawan Program Pascasarjana IAIN Metro yang telah menyediakan waktu dan fasilitas dalam pengumpulan data.
8. Kepala SMA Negeri 2 Negeri Katon dan Dewan Guru serta Stap Tata Usaha yang telah menyediakan waktu dan fasilitas dalam rangka pengumpulan data.

9. Istri dan anak tercinta yang special dalam hidup yang telah banyak memberikan dorongan serta motivasi.

Kritik dan saran demi perbaikan Tesis ini sangat diharapkan dan akan kami terima dengan lapang dada. Dan akhirnya semoga hasil penelitian yang telah dilakukan kiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan Agama Islam.

Metro, Februari 2017

Penulis,

R A L I

NPM.1505001

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRACT	iii
ABSTRAK	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
PEDOMAN TRANSLITERASI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABELxiii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	9
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Hipotesis Penelitian.....	10
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	11
F. Kerangka Pikir	12

BAB II: LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	18
1. Pengertian Kepemimpinan.....	18
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	20
3. Sifat-sifat Kepemimpinan	22
B. Iklim Kerja.....	23
1. Pengertian Iklim kerja	23
2. Peran penting Iklim kerja di Sekolah.....	25
3. Lingkungan Sekolah.....	27
a. Pengertian lingkungan sekolah.....	27
b. Unsur-Unsur Lingkungan Sekolah.....	30
1). Unsur Fisik Sekolah.....	30
2). Unsur Interaksi.....	31
c. Interaksi Kepala Sekolah, Guru, dan Siswa.....	38
C. Kinerja Guru	40
1. Pengertian Kinerja.....	40
2. Guru.....	42
a. Pengertian Guru.....	43
b. Tugas Guru.....	44
3. Kinerja Guru.....	51
4. Penilaian Kinerja.....	47
5. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.....	53

BAB III: METODE PENELITIAN

A. Jenis Metode yang di gunakan	56
B. Variabel Penelitiandan Definisi Operasional	57
C. Populasi penelitian dan sampel.....	58
D. Tehnik Pengumpulan Data	59
E. Metode Analisa data	61
F. Pengujian Hipotesis	62
G. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen	64
H. Tehnik Analisa Data.....	65

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum SMAN 2 Negeri Katon	63
1. Sejarah singkat Berdirinya SMA N 2 Negeri Katon.....	63
2. Visi Misi dan Tujuan SMAN 2 Negeri Katon.....	64
a. Visi.....	64
b. Misi	64
c. Tujuan	65
B. Hasil Uji Persyaratan analisis	73
1. Uji Normalitas	73
2. Uji Homogenitas	79
C. Pengujian Hipotesis	83
1. Pengajuan Hipotesis Pertama	83

2. Pengujian Hipotesis kedua	84
D. Hasil Penelitian.....	85
E. Pembahasan	86
1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.....	86
2. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	88
3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja guru.....	95
 BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	98
B. Implikasi.....	98
C. Saran.....	99
 DAFTAR PUSTAKA.....	101
 LAMPIRAN	106

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1 .Daftar Nama guru SMAN 2 NegeriKaton	66
Tabel 2 Sarana Prasarana SMAN 2 Negeri Katon	67
Tabel 3 Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	70
Tabel 4 Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas dan Reabilitas Iklim Kerja	71
Tabel 5 Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas dan Reabilitas Kinerja Guru.....	72
Tabel 6 Uji Normalitas data Kepala Sekolah (XI)	73
Tabel 7 Uji Normalitas Iklim Kerja	76
Tabel 8 Uji HomogenitasKepemimpinan (XI)terhadap kinerja Guru (Y)	79
Tabel 9 . Uji Homogenitas Iklim Kerja(X2)terhadap Kinerja Guru (Y).....	80
Tabel. 10. Pengujian Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru	90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Instrumen Penelitian	
Lampiran 2 . Sebaran hasil instrument Penelitan guru.....	
Lampiran 3. Analisis hasilInstrumen Penelitian	
Lampiran 4. Izin Research Penelitian	
Lampiran 5. Surat Keterangan melaksanakan tugas	
Lampiran 6. Riwayat Hidup	
Lampiran 7. Kartu konsultasi	

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. Wawancara dengan Kepala SMAN 2Negeri Katon Kabupaten Pesawaran.....	
Gambar 2. Wawancara dengan Staf Tata Usaha SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran.....	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang atau kelompok dengan maksud untuk mencapai satu tujuan. Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas dalam mempengaruhi dan membimbing suatu kelompok dengan segala relevansinya, sehingga tercapailah tujuan kelompok itu.¹ Kepemimpinan sangat diperlukan baik dalam pemerintahan, organisasi maupun di sekolah. Kepemimpinan di sekolah ditentukan oleh kepala sekolah selaku manajer di sekolah.

Setiap pribadi muslim meyakini sepenuhnya bahwa dirinya terlahir sebagai pemimpin, sebagaimana diriwayatkan dalam hadits yang sangat populer, Rasulullah SAW bersabda “Setiap kamu itu adalah pemimpin dan akan diminta pertanggung jawabannya atas kepemimpinannya” (HR. Muslim). Peran sebagai pemimpin merupakan citra diri yang melekat pada manusia, utamanya mereka yang telah mengaku sebagai seorang muslim.

Adapun kepemimpinan dalam dunia pendidikan, terutama di sekolah dikendalikan oleh seorang kepala sekolah. Kepala sekolah adalah orang yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelola sekolah, menghimpun, memanfaatkan

¹Ainurafiq Dawam dan Ahmad Ta'arifin, *Manajemen Madrasah Berbasis Pesantren*, (Sapen: Lista Fariska Putra, 2005), h.67

dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan. Seregeovani mengemukakan bahwa kualitas pendidikan yang diterima di sekolah akan menghasilkan kualitas belajar sebagai produk dari keefektifan manajerial kepala sekolah, yang didukung oleh guru dan staf sekolah lainnya sebagai cermin keefektifan sekolah dan keberhasilan sekolah.² Dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik, maka akan mampu mempengaruhi kinerja guru melaksanakan tugasnya dengan baik. Sehingga kualitas pendidikan di sekolah akan lebih baik. Jadi peran kepemimpinan kepala sekolah sangatlah diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Pentingnya peranan kepala sekolah dikemukakan oleh Sergiovani bahwa : “Saya tidak pernah melihat sekolah yang baik dengan seorang kepala sekolah yang bermutu rendah, atau sekolah yang bermutu rendah dengan kepala sekolah yang baik. Saya melihat sekolah yang bermutu rendah berubah menjadi sekolah yang terkemuka. Dalam setiap jatuhnya dan melesatnya sekolah dapat dilacak pada kualitas kepala sekolah. Hal ini di dukung pula oleh pendapatnya antara lain dikatakan bahwa, jarang kita menemukan suatu sekolah efektif tanpa kepala sekolah yang efektif”.³

Demikian pula Rossow mengatakan bahwa Kepala sekolah dapat menjadielemen kunci dalam mencapai sekolah yang efektif. Sekolah yang efektif tentunya hanya dapat dicapai oleh kepala sekolah yang efektif pula.⁴Sebagai kepala sekolah ia memiliki gagasan-gagasan yang cemerlang tentang pelaksanaan

²Sergeovanni, *The Prinsipalship a Reflective Practice Perfective*, (Boston : Allyn and Bacon inc, 1987), h.32

³*Ibid.*, h.142

⁴Rossow, *The prinsipalship: Dimensions in Instructional Leadership*, (Newjersey: Prentice hall inc, 1990), h.57

fungsi kepemimpinan, dalam hal ini gagasan tersebut akan tampak pada kepemimpinannya.

Operasional kepemimpinan kepala sekolah dapat berupa proses membimbing, memotivasi, mengarahkan dan mengevaluasi guru-guru dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya.⁵

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah hendaknya memiliki kemampuan diatas, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah melalui proses pembelajaran di sekolah. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen utama sumber daya manusia yang harus dibina dan terus dikembangkan. Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan.

⁵Juhri AM, *Kepemimpinan dan Supervisi*, (Bandar lampung: Gunung Pesagi 1997), h.15

Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar, dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

Dalam proses pembelajaran di sekolah, iklim kerja di sekolah sangat di perlukan bagi guru untuk melaksanakan pembelajaran di sekolah. Iklim kerja di sekolah adalah suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan. Freiberg menegaskan bahwa iklim kerja yang sehat di suatu sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap proses kegiatan belajar mengajar (KBM) yang efektif⁶

Secara konsep, iklimlingkungan kerja di sekolah didefinisikan sebagai seperangkat atribut yang memberi warna atau karakter, spirit, ethos, suasana batin,

dari setiap sekolah⁷ Secara operasional, sebagaimana halnya pengertian iklim pada cuaca, iklim lingkungan kerja di sekolah diukur dengan menggunakan

rata-rata dari persepsi komunitas sekolah terhadap aspek-aspek yang menentukan lingkungan kerja. Persepsi tersebut dapat diukur dengan cara pengamatan langsung dan wawancara dengan anggota komunitas sekolah, khususnya guru, maupun dengan cara yang lebih praktis dan ekonomis tetapi reliable, yaitu dengan mengadakan angket.

Dengan terciptanya iklim kerja di sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Lingkungan sekolah yang baik hendaknya memberikan interaksi yang positif antara guru-guru, peserta didik dan seluruh komponen sekolah, sehingga akan mempermudah untuk mencapai tujuan sekolah yang akan dicapai. Dengan lingkungan yang baik seperti ini, maka akan lebih mempermudah untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru.

Produktivitas sekolah bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga penting di perhatikan. Kinerja guru dapat dilihat dari apa yang dilakukannya tersebut dalam kerjanya, yakni bagaimana guru melakukan pekerjaan atau unjuk kerjanya. Kinerja (performance) merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.⁸ Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi

⁶Freiberg. H.J, *Measuring School climate: Let me count the way*, (Educational Leadership, 1998), h.22

⁷Tye, K. A, *Toward a mankind school: An adventure in humanistic education*, (New York, NY: McGraw-Hill, 1974), h.123-138

⁸Patricia King, *Performance Planning and Appraisal*, (New York: McGraw-Hill Book

kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengekspresian seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang serta menuntut adanya kepemilikan yang penuh dan menyeluruh.

Dengan demikian, munculnya kinerja seseorang merupakan akibat dari adanya suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan profesi dan job description individu yang bersangkutan. Dengan kinerja guru yang baik, tentunya akan mampu menciptakan mutu atau kualitas lulusan sekolah yang baik. Bagaimanapun, lembaga pendidikan atau sekolah perlu sekali untuk mampu mengelola perubahan. Jika tidak, lembaga pendidikan akan tergilas oleh perubahan yang ada, lalu tertinggal dan diabaikan keberadaannya. Para pemimpin lembaga yang ingin mengarahkan organisasi mereka ke dalam dunia baru harus memahami dinamika perubahan dan dapat menyediakan keterampilan untuk mengelola perubahan. Oleh karena itu, perubahan pengetahuan manajemen adalah teknologi kunci yang berguna bagi pemimpin pendidikan untuk mengarahkan perubahan kualitatif yang berhasil di sekolah.

Para guru perlu meningkatkan kinerjanya dengan manajemen yang efektif. Lebih lanjut dapat dikatakan bahwa kinerja guru itu sendiri mencakup penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan interaksi belajar mengajar, penilaian prestasi

belajar didik, pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian peserta didik, pengembangan profesi, pemahaman wawasan penguasaan bahan kajian akademik.

SMA Negeri 2 Negeri Katon merupakan salah satu SMA Negeri yang sangat di butuhkan bagi masyarakat setempat khususnya, dan masyarakat luas pada umumnya, guna memperoleh pendidikan Dasar, walaupun sekolah tersebut belum memiliki fasilitas yang lengkap dan jauh dari pusat kota. Belum lengkapnya fasilitas dapat dilihat dari Tabel berikut :

Tabel 1. Data Sarana dan Prasarana SMA NEGERI 2 NEREI KATON

No	Nama Barang	Jumlah	Keadaan
1	Komputer untuk Praktek	20	Baik
2	Laboratorium IPA	2	Baik
3	Laboratorium Bahasa	1	-
4	Ruang UKS	1	-
5	Laboratorium Multimedia	1	-
6	Mushola	1	-

Sumber : Data Tata Usaha SMA Negeri 2 Negeri Katon

Kepemimpinan kepala sekolah secara umum sudah cukup baik, dimana kepala sekolah memiliki motivasi dan tanggung jawab yang tinggi untuk memajukan sekolah tersebut. Hal tersebut ditunjukkan dengan penambahan fasilitas ruang belajar, mengikutsertakan para guru dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), mengikutsertakan siswa dalam berbagai kegiatan yang dilakukan di tingkat kabupaten yakni MKKS CUP, Olimpiade Sain, , dan lain sebagainya. Selain itu, kepala sekolah juga selalu Memonitoring kehadiran dewan guru, hal ini dilakukan agar proses pembelajaran berjalan lebih efektif.

Kepala sekolah SMA Negeri 2 Negeri Katon melaksanakan kepemimpinan dengan disiplin tinggi, hal ini ditunjukkan dengan kehadirannya di sekolah selalu lebih awal dan pulang paling akhir dari dewan guru.⁹ Iklim Kerja SMA Negeri 2 Negeri Katon secara umum baik, hal ini dapat ditunjukkan dengan hubungan kekeluargaan guru yang baik yaitu dengan adanya kebersamaan sesama guru yang tidak membedakan senioritas, kemudian hubungan guru dengan siswa harmonis, yang ditandai dengan aktivitas belajar siswa di kelas cukup aktif. Sedangkan interaksi antara kepala sekolah dan guru cukup baik, hal ini ditandai dengan adanya komunikasi yang baik antara keduanya pada waktu-waktu luang misalnya pada waktu istirahat. Selain itu, kepala sekolah juga melakukan rapat dengan dewan dan staf tata usaha ketika akan mengambil dan memutuskan suatu kebijakan.

Kinerja guru di SMA Negeri 2 Negeri Katon kurang baik diantaranya hal ini dapat diketahui dari disiplin dan tanggung jawabnya dalam mengajar yang kurang maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan keterlambatan guru datang dan masuk ke kelas ketika mengajar.¹⁰

Adanya kondisi yang demikian ini, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 2 Negeri Katon “

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Sebagaimana yang telah diterangkan dalam latar belakang masalah diatas, maka akan diuraikan masalah yang teridentifikasi di lapangan yaitu:

⁹Guru, Observasi tanggal 7 Maret 2011

¹⁰Kepala sekolah, Observasi dan wawancara tanggal 14 Maret 2011

1. Kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 2 Negeri Katon cukup baik, namun kinerja gurunya kurang baik.
2. Iklim kerja di cukup baik, namun kinerja gurunya kurang baik.
3. Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja di SMA Negeri 2 Negeri Katon cukup baik, namun kinerja gurunya kurang baik.
4. Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja di SMA Negeri 2 Negeri Katon cukup baik, namun disiplin gurunya kurang baik
5. Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja di SMA Negeri 2 Negeri Katon cukup baik, namun motivasi belajar siswanya masih rendah.

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 2 Negeri Katon
2. Iklim Kerja yang terjadi di SMA Negeri 2 Negeri Katon
3. Kinerja guru dalam pembelajaran di SMA Negeri 2 Negeri Katon

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian, yaitu:

1. Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Negeri Katon ?
2. Apakah Iklim Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Negeri Katon ?

3. Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Negeri Katon ?

D. Hipotesis Penelitian

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Negeri Katon .
2. Ada pengaruh yang signifikan antara Iklim Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Negeri Katon .
3. Ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Kepala sekolah dan Iklim Kerja Guru secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Negeri Katon .

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dari peneliti dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Negeri Katon .
- 2) Untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Negeri Katon .
- 3) Untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Negeri Katon.

Sejalan dengan tujuan penelitian, Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis dapat menambah pengetahuan tentang hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja dengan kinerja guru
2. Bagi sekolah, sebagai bahan pertimbangan kepala sekolah, dan para dewan guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas belajar mengajar di SMA Negeri 2 Negeri Katon.
3. Bagi Perguruan Tinggi Penelitian dan pengabdian masyarakat bahwa fungsi penelitian di perguruan tinggi harus mampu mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi ke dalam diri sendiri dan menerapkan di tengah-tengah masyarakat

F. Kerangka Pikir

Pendidikan yang berkualitas merupakan pondasi untuk mencetak sumber daya manusia yang sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan. Karakteristik lulusan yang baik mensyaratkan proses belajar mengajar yang baik. Oleh karena itu dibutuhkan tenaga pendidik (guru) profesional yang bekerja dengan kinerja yang tinggi.

Guru memiliki tugas sebagai pengajar yang melakukan transfer pengetahuan. Selain itu, guru juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan

menuntun siswa dalam belajar. Untuk itu guru harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, yang bekerja dengan kinerja yang tinggi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain, kelompoknya dan juga masyarakatnya untuk mencapai suatu tujuan yang telah disepakati bersama. Kepala sekolah merupakan manajer di sekolah yang dapat menentukan arah dan tujuan sekolah tersebut, sehingga kepemimpinannya haruslah benar-benar bersungguh-sungguh untuk memajukan sekolah yang dipimpinya.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah hendaknya memiliki hal-hal pokok yang harus dimiliki yaitu: Visioner, pemersatu, Pemberdaya, Pengendali emosional, dan integritas.¹¹

Adapun penjelasannya yaitu sebagai berikut :

- a. Visioner, yaitu Kepala sekolah harus memiliki wawasan yang luas dan matang sehingga mampu merumuskan visi, misi, serta selalu bertindak proaktif dalam mengikuti perkembangan dan dinamisasi program pendidikan dalam kehidupan.
- b. Pemersatu, yaitu kepala sekolah harus mampu mempersatukan semua unsur dan potensi yang berbeda-beda di suatu lembaga pendidikan sehingga menjadi kekuatan sinergis yang bermanfaat bagi semua pihak.

¹¹*Op.cit.*, h.75

- c. Pemberdaya, yaitu kepala sekolah adalah seorang motivator, suka menolong orang lain (civitas akademika) untuk mengembangkan dirinya.
- d. Pengendali emosional, yaitu kepala sekolah harus mampu menjaga keseimbangan antara rasio dan emosi, sehingga segala sesuatunya tidak hanya didasarkan pada akal, tetapi juga pada kata hati.
- e. Integritas, yaitu kepala sekolah harus taat pada prinsip-prinsip moral dan hukum dalam semua aspek kehidupan, termasuk kehidupan akademik.

Bert dan Reynolds menyelidiki beberapa item tentang persepsi kepemimpinan kepala sekolah yang efektif yang meliputi: 1) memelihara iklim sekolah yang sesuai, 2) memelihara iklim yang tinggi dari staf, 3) meningkatkan semangat siswa, 4) menggunakan metode mengajar yang sesuai, 5) menggunakan waktu staf yang efisien, 6) meningkatkan semangat kerja staf, 7) merespon harapan masyarakat, dan 8) mengkomunikasikan tujuan sekolah kepada siswa.¹²

Kepemimpinan yang efektif juga dapat tercipta apabila kepala sekolah memiliki sifat, perilaku dan keterampilan yang baik untuk memimpin sebuah organisasi sekolah. Dalam peranannya sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu mempengaruhi semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan.

Iklim Kerja yang baik sangat dibutuhkan, agar pelaksanaan pendidikan di sekolah dapat efektif dan berkualitas. Arikunto menyatakan, iklim itu merupakan salah satu ciri yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Selanjutnya Arikunto juga menyatakan, iklim sekolah kondusif apabila suasana lingkungan sekolah dalam keadaan tenang, tidak mencekam bagi pengembangan

¹²Bert, A.P.M, and Reynolds,D, *School Effectiveness and School Improvement an international Journal of Research*, h. 134

pembelajaran dimana suasana setiap personal yang terlibat di dalam kegiatan pembelajaran (guru, kepala sekolah, murid, pegawai TU) hatinya tenang, dapat saling berhubungan satu dengan yang lainnya dalam suasana kekeluargaan dengan bebas tanpa rasa takut, serta setiap personal terpenuhi kebutuhan pribadinya.¹³

Kemudian Cowell dan Gardner, berpendapat bahwa hubungan dalam suatu organisasi memungkinkan suasana kondusif dan adanya kerjasama dalam usaha mencapai tujuan pendidikan di sekolah akan tercipta apabila ada kesepakatan unsur-unsur yang ada di sekolah, seperti kepala sekolah, guru, dan murid-murid dalam mencapai tujuan pendidikan.¹⁴Dari pendapat-pendapat diatas , maka iklim kerja yang kondusif sangat penting untuk di ciptakanoleh guru dan warga sekolah, yang memungkinkan para guru bekerja secara profesional, tenang, dan penuh konsentrasi.

Kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepala sekolah, iklim kerja di sekolah, guru, maupun peserta didik.Menurut Natawijaya secara konseptual menyatakan bahwa kinerja guru mencakup aspek : (1) Kemampuan profesional dalam proses belajar-mengajar, (2) kemampuan sosial dalam proses belajar-mengajar, (3) kemampuan pribadi dalam proses belajar-mengajar.

1. Kemampuan profesional dalam belajar-mengajar mencakup aspek : (a) penguasaan materi pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang

¹³Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), h.174

¹⁴Cowel, Nick, dan Roy Gardner, *Tehnik Mengembangkan Guru dan Siswa : Buku Panduan untuk Penilik Sekolah Dasar*, (Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia, 1995), h.3-4

harus diajarkan dan konsep-konsep keilmuan dari bahan yang diajarkan, (b) kemampuan mengelola program belajar-mengajar, (c) kemampuan mengelola kelas, (d) kemampuan mengelola dan menggunakan media dan sumber belajar, dan (e) kemampuan menilai prestasi belajar-mengajar.

2. Kemampuan pribadi dalam belajar-mengajar, meliputi aspek-aspek : (a) kemantapan dan integritas pribadi, (b) peka terhadap perubahan dan pembaharuan, (c) berfikir alternative, (d) adil, jujur, dan obyektif, (e) disiplin dalam melaksanakan tugas, (f) berusaha memperoleh hasil kerja yang sebaik-baiknya, (g) simpatik, menarik, luwes, bijaksana, dan sederhana dalam bertindak, (h) kreatif, dan (i) berwibawa.
3. Kemampuan sosial dalam proses belajar mengajar meliputi : (a) terampil berkomunikasi dengan siswa, (b) bersikap simpatik, (c) dapat berkerjasama, (d) dapat bergaul dengan kawan sekerja dan mitra pendamping.¹⁵

Menurut Simamora, Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :

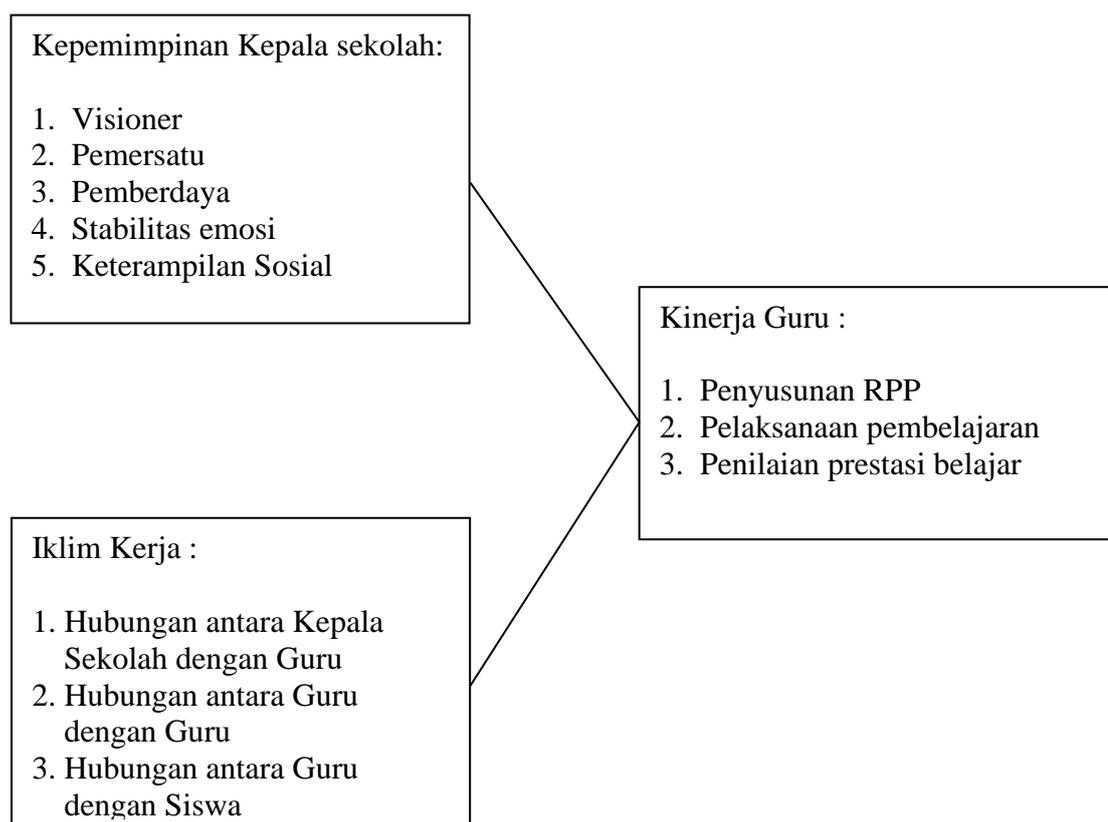
- a. Faktor Individual, yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi
- b. Faktor Psikologis, yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, iklim kerja, *job design*.¹⁶

¹⁵Natawijaya, *Profesionalisme Guru*, (Bandung: FPS, 1994), h.38

¹⁶Henri Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: YKPN,1997), h.50

Dari pendapat Simamora diatas,menunjukkan bahwa cara untuk meningkatkan kinerja adalah dengan faktor psikologis yakni dengan kepemimpinan dan iklim kerja. Jadi kepemimpinan dan iklim kerja dapat mempengaruhi kinerja guru secara psikologis.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan bersifat universal, berlaku dan terdapat pada berbagai bidang kegiatan hidup manusia. Berbagai pengertian kepemimpinan di definisikan oleh beberapa ahli yakni: Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, mengerjakan, dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerimapengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu maksud atau tujuan-tujuan tertentu.¹

Kemudian kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu seni kesanggupan atau tehnik untuk membuat sekelompok orang bawahan dalam organisasi formal atau para pengikut dalam organisasi informal untuk mengikuti apa yang dikehendakinya yang membuat mereka bersemangat untuk mengikutinya atau bahkan mungkin berkorban untuknya.²

¹ Dirawat,dkk, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, (Surabaya: Usaha nasional, 1986),h.23

² Ngalm Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003), h.25

Kepemimpinan juga dirumuskan sebagai suatu kepribadian seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, atau yang memancarkan suatu pengaruh tertentu, suatu kekuatan atau kewibawaan yang demikian rupa sehingga membuat kelompok orang-orang mau melakukan apa yang dikehendakinya.³

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar berkerja mencapai tujuan dan sasaran.⁴ Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan pergerakan yang pada hakekatnya menggerakkan orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Penggerakan adalah aktivitas pokok dalam manajemen yang mendorong dan menjuruskan semua bawahan agar berkeinginan, bertujuan, serta bergerak untuk mencapai tujuan-tujuan yang dimaksud yang telah ditentukan dan merasa berkepentingan serta bersatu padu dengan rencana usaha organisasinya.⁵

Dari beberapa pendapat tersebut maka dalam kepemimpinan terlihat adanya beberapa unsur yaitu :

1. Orang-orang yang dapat dipengaruhi orang lain di satu pihak

³*Ibid.*, h.26

⁴T. Hani handoko, *Manajemen edisi ke-2*, (Yogyakarta: BPFE, 2003), h. 294

⁵ Ibnu Syami, *Pokok-pokok Organisasi Dan Manajemen*, (Jakarta: Bina Aksara, 1998), h.96

2. Orang-orang yang dapat pengaruh di lain pihak
3. Adanya maksud-maksud dan tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai
4. Adanya serangkaian tindakan tertentu untuk mempengaruhi dan untuk mencapai maksud dan tujuan-tujuan tertentu

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pendidikan nasional di Indonesia memperoleh perhatian utama dari bangsa Indonesia, pendidikan dipandang sebagai alat utama pengembangan sosial, kultural, ekonomi, dan politik Kepala sekolah sebagai pengelola dan eksekutif di sekolah menunjukkan dirinya sebagai pelaksana teknis manajerial yang memiliki ketrampilan-ketrampilan untuk menjalankan sekolah.⁶

Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah memikirkan hubungan pendidikan dengan pembangunan dan perkembangan ilmu dan teknologi yang selalu berubah. Oleh karena itu sekolah harus mengikuti alur pembangunan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kepala sekolah dalam kepemimpinannya memerlukan pengetahuan dan keterampilan konseptual, kemampuan untuk melihat organisasi secara keseluruhan yang termasuk kesanggupan untuk melihat dengan jelas peranan organisasi dalam situasi pembangunan yang menyeluruh. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dan dapat melakukan suatu perubahan.

⁶Rohiat, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2008), h.14

Dari pendapat diatas, maka dapat diketahui bahwa kepala sekolah hendaknya memiliki kemampuan dalam memimpin dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik agar mampu menciptakan sekolah yang bermutu atau berkualitas.

Kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah hendaknya dapat dilakukan dengan baik untuk memajukan sekolah yang di pimpinnya.

Para ahli menggambarkan beberapa ciri dan karakteristik keefektifan kepemimpinan kepala sekolah sebagai berikut : Davis dan Thomas menggambarkan kualitas dan tingkah laku kepemimpinan kepala sekolah yang efektif yakni;1).memiliki Visi yang kuat tentang masa depan sekolahnya, 2). Memiliki harapan yang tinggi baik bagi prestasi siswa maupun kinerja staf, 3). Mengamati guru dalam kelas dan memberikan masukan yang positif dan konstruktif dalam menyelesaikan masalah peningkatan pengajaran, 4).mendorong pemanfaatan waktu mengajar yang efisien, 5).memanfaatkan material dan tenaga secara kreatif, 6).memonitor prestasi individu dan kelompok siswa dan memanfaatkan informasi untuk perencanaan pengajaran.⁷

Ada beberapa kriteria untuk menilai keefektifan kepemimpinan kepala sekolah yaitu; 1) mengorganisasi sekolah untuk mencapai tujuan pengajaran, 2) memimpin dan mengarahkan pengajaran, 3) mengembangkan perencanaan jangka

⁷ Davis, G.A, and Thomas, M.A, *Effective School and Effective Teacher*, (Massachusetts: Allyn and Bacon, 1990), h.49

pendek dan panjang, 4) memilih dan menugasi staf, 5) memelihara semangat dan motivasi staf, 6) mengelola konflik, 7) melibatkan orang tua dan staf, dan 8) mewakili sekolah mengadakan kontak dengan pihak luar.⁸

Dari beberapa pendapat diatas tentang kepemimpinan kepala sekolah, maka dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sangat penting dalam usaha meningkatkan mutu/kualitas sekolah, dan hendaknya juga dalam kepemimpinannya mampu menjalin hubungan yang baik dengan pihak-pihak lain yang ikut terlibat dalam dunia pendidikan.

3.Sifat-sifat kepemimpinan

Seorang peneliti, Edwin Ghiselli dalam penelitian ilmiahnya telah menunjukkan sifat-sifat tertentu yang tampak penting untuk kepemimpinan yang efektif. Sifat-sifat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai Pengawas(*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses
3. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya fikir
4. Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat

⁸ Seyfarth,J.t, *Personel Managemnt For Effective Schools*, (Boston: Allyn and Bacon, 1991), h.146

5. Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah
6. Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak bergantung. Mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.⁹

Sedangkan Keith Davis mengiktisarkan 4 ciri atau sifat utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan organisasi : 1) kecerdasan, 2) kedewasaan dan keluwesan hubungan sosial, 3) motivasi diri dan dorongan berprestasi, dan 4) sikap-sikap hubungan manusiawi.¹⁰

Dari Pendapat-pendapat diatas tentang sifat kepemimpinan, maka seorang pemimpin hendaknya memiliki sifat dan prilaku yang baik, dan memiliki berbagai kemampuan, terutama memiliki kemampuan dalam bersosialisasi dengan warga sekolah dan lingkungan sekolah, sehingga sekolah yang dipimpinnya dapat dikenal oleh masyarakat dan dapat bersaing dengan sekolah lain dalam upaya peningkatan mutu sekolah tersebut.

B. Iklim Kerja

1. Pengertian Iklim Kerja

⁹ T. Handoko, *Op.Cit.*, h.297

¹⁰ Sukanto Rekshodiprojo dan T.Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan : Teori dan Perilaku*, (Yogyakarta: BP FE, 1983), h.97

Dalam Buku Peningkatan Kualitas Pembelajaran Tim Peningkatan Kualitas Pembelajaran Direktorat Pembinaan Tenaga Pendidikan Dan Ketenagaan Perguruan Tinggi, Dirjen Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, yang dimaksud dengan iklim adalah “Situasi atau suasana belajar yang terjadi ketika pembelajaran berlangsung dan lebih luas lagi kepada interaksi antara siswa dengan guru, baik di dalam atau di luar kelas”.¹¹ Belajar akan berlangsung secara efektif dalam situasi kondusif, dalam pengertian kelas atau ruangan bersih, nyaman, tenang serta penuh rasa aman bagi yang belajar. Dalam kondisi seperti ini siswa akan tertantang untuk bertanya dan mengerjakan tugas, mengungkapkan pendapat atau mengajukan prakarsa serta menanggapi sesuatu karena mereka merasa aman dan nyaman, sehingga tidak takut bersalah.

Drucker menyatakan iklim suatu organisasi dapat dibedakan dari prestasi orang di dalamnya.¹² Disamping itu, keadaan murid disiplin tinggi, diketahui keadaannya, hubungan antara mereka akrab, mereka merasa berada dalam satu lingkungan keluarga sekolah, merasa tentram, puas karena terpenuhi kebutuhannya. Hersey mengemukakan organisasi sebagai interaksi unsur-unsur akan mempengaruhi iklim organisasi.¹³

¹¹ Depdiknas, *Peningkatan Kualitas Pembelajaran*, (Jakarta: Dirjen Pembinaan Pendidikan dan Ketenagaan Perguruan Tinggi., 2004)

¹²Drucker Peter F, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 1982), h.570

¹³Hersey, Paul, dan Kon Blanchard, *Manajemen Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 1994), h.7-8

Dari pendapat-pendapat diatas, maka iklim kerja sangatlah penting, baik dalam sekolah maupun dalam suatu organisasi. Dengan iklim kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja guru.

2. Peran Penting Iklim Kerja di Sekolah

Freiberg menegaskan bahwa iklim kerja yang sehat di suatu sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap proses KBM yang efektif. Ia memberikan argumen bahwa pembentukan lingkungan kerja sekolah yang kondusif menjadikan seluruh anggota sekolah melakukan tugas dan peran mereka secara optimal.¹⁴ Hasil-hasil penelitian yang selaras dan mendukung terhadap penegasan tersebut, misalnya penelitian oleh Van de Grift dan kawan-kawandi¹²¹ sekolah menengah di Belanda menunjukkan bahwa prestasi akademik siswa untuk bidang matematika dipengaruhi oleh sikap siswa terhadap mata pelajaran matematika, apresiasi terhadap usaha guru, serta lingkungan pembelajaran yang terstruktur.¹⁵

Iklim Pembelajaran mencakup :

- a. Suasana kelas yang kondusif bagi tumbuh dan berkembangnya kegiatan pembelajaran yang menarik, menantang, menyenangkan, dan bermakna bagi pembentukan professional pendidikan.
- b. Perwujudan nilai dan semangat ketauladanan prakarsa dan kreativitas guru.

¹⁴Freiberg, H. J, *Measuring school climate: Let me count the ways.* (Journal Educational Leadership, 1998), h. 22-26

¹⁵Van de Grift, W., Houtveen, T., & Vermeulen, C, *Instructional climate in Dutch secondary education.* (Journal School Effectiveness and School Improvement, 8(4), 1997), h.449-462.

- c. Suasana sekolah, tempat latihan dan tempat berpraktek lainnya yang kondusif bagi tumbuhnya penghargaan siswa.

Cakupan iklim tersebut meliputi iklim fisik atau psikis yang tentunya harus diciptakan secara baik, serta adanya sistem pengaturan/administrasi pengolahan manajemen fisik sekolah yang memadai, ruang yang sempit dengan jumlah siswa yang cukup banyak, fasilitas seadanya, serta kebersihan yang kurang terawat, sehingga bau yang kurang sedap mengganggu situasi pembelajaran, termasuk interaksi antar siswa dengan guru di kelas yang monoton, tidak adanya variasi-variasi pembelajaran yang menantang kegairahan pembelajaran, karena hanya mengandalkan metode pembelajaran ceramah, atau interaksi antar seluruh warga sekolah yang tanpa adanya kegiatan ekstrakurikuler yang dapat menunjang pembelajaran.

Komponen-komponen yang ada dalam organisasi meliputi komponen manusia dengan bukan manusia. Koordinasi antara komponen manusia dalam organisasi perlu dilakukan untuk memperoleh iklim yang sehat. Hubungan antara komponen-komponen manusia meliputi hubungan kepala sekolah dengan guru-guru, hubungan sesama guru, dan hubungan guru dengan murid. Hubungan yang serasi dapat merangsang semangat mereka untuk lebih antusias dan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas sekolah. Hubungan ini perlu dibina dan dikembangkan.

3. Lingkungan Sekolah

a. Pengertian Lingkungan Sekolah

Lingkungan sekolah sangat berperan dalam pendidikan di sekolah. Beberapa pendapat para ahli tentang lingkungan yakni: Lingkungan adalah semua yang mempengaruhi pertumbuhan manusia/hewan.¹⁶Lingkungan menurut Salusu adalah Kondisi, situasi, atau keadaan, peristiwa, dan pengaruh-pengaruh yang mengelilingi dan mempengaruhi organisasi, baik sifatnya lingkungan internal dalam organisasi maupun eksternal organisasi.¹⁷

Adapun menurut Kusnadi lingkungan terdiri dari internal dan eksternal. Lingkungan internal meliputi struktur, budaya, dan pemasaran. Sedangkan lingkungan eksternal meliputi aspek ekonomi, hukum, sosial, politik, teknologi, ekologi, sumberdaya manusia, dan internasional.¹⁸

Abin Syamsuddin Makmun menyatakan lingkungan sebagai environmental input, menunjukkan situasi dan keadaan fisik (kampus, sekolah, iklim, letak sekolah atau school site, dan sebagainya), hubungan antar manusia (human relationship) baik dengan teman (classmate) maupun dengan guru dan orang lainnya.¹⁹

¹⁶ Departemen pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta :Balai Pustaka, 1989), h.526

¹⁷ Salusu, *Pengambilan Keputusan yang Strategik*, (Jakarta: Gramedia Press, 1996), h.319

¹⁸Kusnadi, *Pengantar Manajemen Strategi*, (Malang: Brawijaya Press, 2000), h.70

¹⁹ Abin Syamsuddin Makmun, *Psikologi Kependidikan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000), h.166

Sekolah sebagai institusi pendidikan yang menurut W.S. Winkel meliputi faktor-faktor : (a) prasarana dan sarana, (b) suasana sekolah, (c) kurikulum sekolah, (d) system progresi siswa, (e) pengelompokan tenaga pengajar, (f) pelayanan kepada siswa diluar bidang pengajaran, (g) kontak dengan orang tua siswa.²⁰

Atwool menyatakan bahwa lingkungan pembelajaran sekolah, dimana siswa mempunyai kesempatan untuk melakukan hubungan yang bermakna di dalam lingkungan sekolahnya, sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan belajar siswa, memfasilitasi siswa untuk bertingkah laku yang sopan, serta berpotensi untuk membantu siswa dalam menghadapi masalah yang dibawa dari rumah.²¹

Selanjutnya Samdal dan kawan-kawanjugal telah mengidentifikasi tiga aspek lingkungan psikososial sekolah yang menentukan prestasi akademik siswa. Ketiga aspek tersebut adalah tingkat kepuasan siswa terhadap sekolah, terhadap keinginan guru, serta hubungan yang baik dengan sesama siswa. Mereka juga menyarankan bahwa intervensi sekolah yang meningkatkan rasa kepuasan sekolah akan dapat meningkatkan prestasi akademik siswa.²²

Hoy dan Hannum menemukan bahwa lingkungan sekolah dimana rasa kebersamaan sesama guru tinggi, dukungan sarana memadai, target akademik

²⁰ W.S. Winkel, *Psikologi Pengajaran*, (Yogyakarta:Media Abadi, 2004), h.244-245

²¹ Atwool, N, *Attachment in the school setting*, (New Zealand Journal of Educational Studies, 34(2), 1999), h. 309-322.

²²Samdal, O., Wold, B., & Bronis, M, *Relationship between students' perceptions of school environment, their satisfaction with school and perceived academic achievement: An international study*. (School Effectiveness and School Improvement, 10(3), 1999), h.296-320.

tinggi, dan kemantapan integritas sekolah sebagai suatu institusi mendukung pencapaian prestasi akademik siswa yang lebih baik.²³

Selain dari itu, Sweetland dan Hoy menyatakan bahwa iklim kerja sekolah dimana pemberdayaan guru menjadi prioritas adalah sangat esensial bagi keefektifan sekolah yang pada muaranya mempengaruhi prestasi siswa secara keseluruhan.²⁴ Hasil-hasil penelitian juga menunjukkan hubungan antara iklim kerja sekolah dengan sikap siswa terhadap mata pelajaran.

Sebagaimana halnya dengan faktor-faktor lain seperti kurikulum, sarana, dan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan pembelajaran di kelas dan sekolah memegang peranan penting dalam pembentukan sekolah yang efektif. Selama dua dasawarsa lingkungan pembelajaran di sekolah ditengarai sebagai salah satu faktor penentu keefektifan suatu sekolah.²⁵

Setahun kemudian Fisher dan Fraser juga menyatakan bahwa peningkatan mutu lingkungan kerja di sekolah dapat menjadikan sekolah lebih efektif dalam memberikan proses pembelajaran yang lebih baik.²⁶

²³Hoy, W. K., & Hannum, J. W, *Middle school climate: An empirical assessment of organisational health and student achievement*, (Educational Administration Quarterly, 33(3), 1997), h. 290-311.

²⁴Sweetland, S. R., & Hoy, W. R, School characteristic and educational outcomes: Toward organisational model of student achievement in middle schools. (Educational Administration Quarterly, 36(6), 2000), h. 703-729.

²⁵Creemers, B., Peters, T., & Reynolds, D, *School effectiveness and school improvement. Lisse*, (The Netherland: Swets & Zeitlinger, 1989)

²⁶Fisher, D. L., & Fraser, B, *School Climate, (SET research information for teachers No.2)*, (Melbourne: Australian Council for Educational Research, 1990)

Dari beberapa pengertian para ahli diatas tentang lingkungan maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan sekolah berkaitan dengan situasi dan keadaan fisik sekolah dan interaksi sosial (hubungan antar manusia), baik itu interaksi guru dengan siswa, maupun interaksi siswa dengan temannya, serta interaksi siswa dengan warga sekolah lainnya.

b. Unsur-unsur lingkungan sekolah

Sekolah sebagai sebuah lingkungan memberikan pengaruh pada proses pembentukan individu melalui pendidikan yang diterimanya, baik langsung, maupun tidak langsung. Unsur-unsur yang terdapat dalam lingkungan sekolah antara lain sebagai berikut :

1). Unsur Fisik sekolah

Unsur fisik sekolah sebagai tempat pembelajaran berlangsung seperti : keadaan kelas, udara dan lokasi gedung sekolah, dan asrama, alat-alat belajar, serta waktu belajar. Hal-hal tersebut memberikan dampak pada pembelajaran di sekolah. Semakin lengkap dan memadai sarana dan prasarana, maka proses belajar-mengajar di kelas semakin lancar. Akan tetapi bukan jaminan, karena masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi proses belajar-mengajar tersebut dan taraf prestasi belajar siswa. Selain unsur fisik sekolah, yang tak kalah penting adalah interaksi dalam lingkungan sekolah. Interaksi dari tenaga pengajar yang melaksanakan tugas mengajar di satu pihak, dengan warga belajar (siswa) yang sedang mengadakan kegiatan belajar di pihak lain, termasuk interaksi sesama siswa, dan siswa dengan staf-staf yang terdapat di sekolah.

2). Unsur Interaksi

Interaksi antara satu pihak dengan pihak lain mengandung maksud-maksud tertentu untuk mencapai tujuan belajar. Interaksi menurut Iwao Kushida sebagaimana dikutip oleh Roestiyah N.K adalah “ proses komunikasi dua arah yang mengandung tindakan atau perbuatan komunikator maupun komunikan. Dalam pendidikan komunikasi semacam ini disebut Interaksi edukatif atau interaksi belajar-mengajar.²⁷

Adanya kegiatan dari tenaga pengajar yang melaksanakan tugas mengajar di satu pihak, dengan warga belajar (siswa,anak didik/ subjek belajar) yang sedang melaksanakan kegiatan belajar di pihak lain. Interaksi antara pihak pengajar dengan warga belajar harus bersifat edukatif dalam arti sebagai suatu proses hubungan timbal balik yang memiliki tujuan tertentu, yakni mendewasakan anak didik agar nantinya dapat mandiri dan menjadi dirinya sendiri.²⁸

Di suatu sekolah, yang ada bukan hanya tenaga pengajar dan anak didik, tetapi terdapat juga warga kependidikan lainnya seperti tenaga administrasi/staf TU yang membantu perkembangan sosial anak melalui interaksi dengan orang-orang disekitarnya tersebut. Dengan demikian, bahwa interaksi sosial di sekolah sangat kompleks, yaitu interaksi antara guru dengan siswa, siswa dengan siswa,

²⁷Roestiyah N.K, *Masalah Pengajaran Sebagai Suatu Sistem*, (Jakarta: Bina Aksara, 1986), h.35

²⁸ Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), h.2

dan interaksi antara siswa dengan warga kependidikan lainnya, baik itu terjadi di luar ruangan kelas, maupun di dalam ruangan kelas.

Interaksi di dalam ruang kelas terjadi pada waktu dilaksanakannya Proses Belajar Mengajar (PBM), hal ini dapat berjalan lancar manakala ada pola-pola kebudayaan sekolah yang menentukan kelakuan yang diharapkan dari siswa-siswa. Dalam interaksi yang terus menerus antara guru dengan siswa mengharuskan masing-masing memahami norma-norma kelakuan, serta isyarat-isyarat yang melambangkan norma-norma tertentu.

Di dalam ruang kelas misalnya, anak-anak tidak boleh bercakap-cakap atau mondar-mandir karena mengganggu aktivitas belajar yang sedang berlangsung. Dalam kesempatan belajar ini, guru menuntut ketentraman kelas dan menyuruh siswa memperhatikan penuh terhadap pelajaran yang sedang disampaikan oleh guru. Interaksi antara guru dengan siswa tersebut diharapkan dapat menimbulkan norma-norma perilaku dan motivasi.

Guru sebagai insan komunikator yang berfungsi ganda, yakni sebagai penyampai sesuatu (menyampaikan ilmu), juga sebagai penerima sesuatu (minat, keadaan, kebutuhan) siswa. Melalui seninya, tercipta interaksi terarah antar personal di kelas maupun di luar kelas. Bila dilihat dari tataran fungsi pelaksanaan kurikulum (*curriculum in action*), guru diharapkan mampu mengoperasionalkan rancangan programnya dan menampilkan diri, serta kepribadian profesionalnya secara baik dan layak. Totalitas penampilan guru akan mampu membelajarkan siswa, mampu menciptakan proses interaksi yang multi domain sehingga lahir

proses interaksi dan personalisasi segala/sebagian besar bahan pelajaran (konsep, nilai moral, dan norma) secara manusiawi. Pelaksanaan pembelajaran ini hendaknya mampu merealisasikan apa yang dirancang, serta memberikan latihan kemampuan dan pengalaman belajar bagi siswa.

Guru sebagai seorang pendidik dapat menerima siswa seadanya dan mampu menyelami alam pikiran siswa, disisi lain dia juga harus mendorong siswa untuk berkembang lebih jauh dan mengatasi kekurangan yang masih ada pada siswa. Maka guru harus empatik (menyelami alam pikiran dan perasaan), guru juga harus memberikan semangat kepada siswa sebagai seorang inspirator, dan juga menjadi sebagai korektor yang tidak menuruti setiap keinginan siswa begitu saja.

Menurut C. Turney seperti dikutip oleh A. Kosasih Djahiri yaitu pola belajar yang reaktif ialah Penampilan totalitas diri dalam menciptakan dan membawa stimulus pengajaran yang terarah (*conditioned stimulus*) sehingga menciptakan proses kegiatan belajar siswa terarah/terkendali dan melahirkan hasil belajar sebagaimana di harapkan.²⁹Proses belajar yang benar-benar interaktif akan tercipta interaksi multi arah dan mampu melahirkan potensi diri pada siswa.

Hubungan guru dengan siswa di dalam proses belajar merupakan faktor yang sangat menentukan. Bagaimanapun baiknya bahan pelajaran yang diberikan,

²⁹ A. Kosasih Djahiri, *Teori Ketrampilan Belajar dan Mengajar Menuju Guru Inkuiri yang Reaktif*, (Bandung: Laboratorium Pengajaran PMP IKIP, 1990), h.19

bagaimanapun sempurnanya metode yang digunakan, namun jika hubungan guru dan siswa tidak harmonis, maka dapat menciptakan suatu keluaran yang tidak diinginkan. Interaksi guru dan siswa tidak hanya di dalam kelas, tetapi juga diberbagai kesempatan diluar kelas. Dalam momen-momen tertentu dalam suasana informal dalam kehidupan sosial/ kehidupan bersama antar manusia. Untuk dapat bergaul dengan sesama manusia dituntut adanya kemampuan berinteraksi dengan mematuhi persyaratan, yakni saling menghormati, saling tenggang rasa, saling tolong-menolong, dapat dan mau membela kepentingan bersama. Ini merupakan sikap yang harus dimiliki seseorang, karena seseorang itu hidup bersama di dalam masyarakat secara umum termasuk masyarakat sekolah.

Perlu diperhatikan bahwa kegiatan belajar mengajar, tidak hanya melalui presentasi di depan kelas, tetapi dapat pula dilakukan dalam bentuk-bentuk kegiatan belajar mengajar yang lain. Bentuk-bentuk yang lain itu dapat melalui *Contact hours* atau jam-jam bertemu antara guru dan siswa, pada hakekatnya merupakan kegiatan diluar jam-jam presentasi di dalam kelas. Hal ini sangat penting dalam kaitannya menjalin hubungan yang akrab dengan siswa.

Kegiatan informal semacam itu akan terlaksana dengan baik manakala dikembangkan sikap demokratis dan terbuka dari para guru, dan keaktifan dari pihak siswa. Guru harus bersifat ramah, sedangkan di pihak siswa harus bersikap sopan, saling hormat-menghormati, serta guru harus bersifat manusiawi. Bila hal-

hal ini dapat dipenuhi, maka komunikasi yang selaras antara guru dan siswa dalam proses belajar mengajar akan terwujud.

Proses belajar di kelas berlangsung interaksi dan komunikasi antara para siswa dan guru, tetapi juga dalam kontak antara siswa yang satu dengan yang lain. Melalui komunikasi antar manusia ini, siswa menghubungkan apa yang sudah dipahaminya dan dilakukannya dengan apa yang telah diajarkan kepadanya. Adapun yang mengajarkan sesuatu bukan selalu guru secara langsung, melainkan dapat juga sesama siswa, meskipun mendapat pendampingan dan pengawasan dari tenaga pengajar. Belajar mengajar merupakan kegiatan aktif siswa dalam membangun makna atau pemahaman. Oleh sebab itu guru perlu memberikan dorongan kepada siswa untuk menggunakan haknya dalam memberikan gagasan. Tanggung jawab belajar ada pada siswa, tetapi guru bertanggung jawab untuk menciptakan situasi yang mendorong motivasi dan tanggung jawab siswa untuk belajar. Berkomunikasi dengan pihak lain siswa mengembangkan dan menciptakan sendiri hal-hal yang baru. Berkerja dalam kelompok adalah salah satu sarana pembelajaran untuk menopang pengembangan itu.

Pembelajaran interaktif semacam ini, guru hanya membimbing, membina, dan sebagai fasilitator saja. Perkembangan sosial anak terjadi melalui interaksi sosial dengan orang-orang disekitarnya, baik orang dewasa (guru dan staf TU) maupun teman sebaya di sekolah. Terhadap “pengaruh orang dewasa pada anak/siswa umumnya anak patuh dan menerimanya dengan percaya, belajar

semacam ini oleh J.Piaget disebut *morality of constraint*. Sebaliknya *morality of cooperation* dipelajari oleh anak melalui pergaulan dengan teman sebaya terutama dalam kelompok sebaya”.³⁰

Bentuk interaksi sosial siswa dengan siswa lainnya akan dilihat komunikasi dan kerjasama individu-individu dalam kehidupan kelompok. Karena bantuan orang-orang sekitarnya, dalam diri anak akan timbul perasaan kemesraan dan afeksi. Perasaan itu menimbulkan ikatan sosial anak dengan orang-orang tersebut, dengan demikian berkembanglah kesetiaan sosial anak kepada orang-orang disekitarnya.

Kebutuhan utama yang harus dipenuhi adalah bahwa siswa harus belajar dengan optimal, maka guru harus melakukan pembelajaran sesuai dengan tahapan kematangan jasmani, akal, dan emosi siswa, dan memulai dari yang telah diketahui kepada yang belum diketahui, dari yang konkrit kepada yang abstrak, dari yang sederhana kepada yang kompleks, dari yang umum kepada yang spesifik, dari yang mudah kepada yang susah. Hal ini merupakan prinsip-prinsip pengajaran yang secara substansi dimana Allah SWT tidak memberati seseorang, melainkan menurut kadar kemampuannya. Berdasarkan Al-Qur'an Surat Al-baqarah ayat 286 :

³⁰Abu Ahmadi, *Sosilogi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta Cet.Ke-2), h.165

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا
تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِكْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ
عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ
لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya : “Allah tidak membebani seseorang, melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami janganlah engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. “Ya Tuhan kami janganlah engkau bebani kami dengan beban yang berat, sebagaimana engkau bebani pada orang-orang sebelum kami. “Ya Tuhan kami janganlah engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatillah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.”³¹

Dari ayat tersebut menjelaskan, hendaknya dalam melakukan proses pembelajaran tidak di mulai dengan hal-hal yang terlalu sulit atau berat bagi siswa, namun hendaknya dimulai dari yang sederhana atau hal-hal yang mudah di mengerti oleh siswa.

³¹ Departemen Agama RI, *Al-Quran Terjemah Per-kata*, (Bandung: CV. Haekal Media Centre, 2007), h.49

c. Interaksi Kepala Sekolah, Guru, dan Siswa

Usaha menghindari konflik dapat dilakukan dengan memupuk rasa kebersamaan, sehingga timbul rasa memiliki dari semua unsur. Dengan demikian keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan ditentukan oleh kerjasama kepala sekolah dengan guru-guru, kerjasama sesama guru, dan kerjasama dengan murid-murid.

Kepala sekolah hendaknya melibatkan guru-guru dalam menentukan kebijaksanaan sekolah. Usaha melibatkan guru-guru dapat dilakukan dengan memberi tugas dan tanggung jawab kepada guru-guru mengenai kegiatan yang dilakukan. Disamping itu, kepala sekolah harus dapat menghargai usaha-usaha yang telah dicapai oleh guru-guru serta membantu mereka memecahkan masalah yang mereka hadapi.

Keterlibatan guru-guru dapat meningkatkan antusias mereka dalam melaksanakan pekerjaan di sekolah. Sifat antusias ini didorong oleh kesadaran untuk ikut bertanggungjawab atas keberhasilan sekolah mencapai tujuan yang diharapkan serta mendorong mereka untuk bekerja aktif dan korektif. Kepala sekolah dapat dikatakan kurang bijaksana bila ia hanya memikirkan pengembangan organisasi sekolah saja dan kurang memperhatikan guru-guru. Kepala sekolah yang sering memberi ancaman kepada guru akan menimbulkan sikap apatis dalam diri guru, kurang respek, dan kurang bergairah dalam melaksanakan tugas, bahkan dapat timbul sikap melawan terhadap kepala sekolah.

Mereka menganggap tugas sekolah merupakan tugas yang membosankan dan bekerja hanya sekedar memenuhi kewajiban saja.

Oleh sebab itu kepala sekolah yang bijaksana selalu berusaha untuk memperoleh simpati guru-guru. Kepala sekolah akan lebih mudah memimpin dan mempengaruhi guru-guru kalau ia telah memperoleh simpati dari guru-guru dan bersedia memberikan bantuan dan pertolongan terhadap usaha-usaha yang dilakukan guru-guru, serta mempertimbangkan saran-saran yang mereka ajukan. Hal semacam ini menimbulkan rasa senang dan aman bagi guru dalam melaksanakan tugas mereka dan bekerja lebih bergairah dan lebih efektif. Disamping itu, guru yang baik senang berhubungan dengan murid-muridnya dan suka membantu murid-murid yang menghadapi kesulitan.

Prinsip yang harus dipegang guru dalam tugas mendidik dan membelajarkan anak-anak ialah menjalin hubungan yang baik bersifat pedagogis antara guru dan murid-murid. Hubungan semacam ini dapat mewujudkan proses pembelajaran yang efektif dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Brophy dan Sahertian menjelaskan : bahwa guru yang berhasil itu antara lain ditandai dengan terjalinnya hubungan baik dengan murid-murid dan dapat membantu mereka dalam memecahkan kesulitan yang mereka hadapi.³²

³² Sahertian, Piet A, dan Ida Aleida, *Suversivi Pendidikan Dalam Rangka Program Inservice Education*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), h.48

C. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti unjuk kerja.³³ Sedangkan menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) yang dimaksud kinerja adalah “Prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau penampilan kerja/unjuk kerja.”³⁴ Penelaahan kinerja guru disini diawali dengan perumusan istilah “kinerja” yang dalam kamus besar Indonesia diartikan sebagai “sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja”.³⁵

Dalam bahasa Inggris didapati istilah *performance* yang diartikan sebagai *notable action; achievement*,³⁶ yang berarti tingkah laku atau perbuatan yang tampak dan dapat diamati sebagai manifestasi prestasi kerja.

Kemudian Prawirosentoro memberikan pengertian kinerja: kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.³⁷

³³ Yus Badudu dan Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: P.T Gramedia, 1994), h.34

³⁴ LAN RI, *Sistem Administrasi Negara R.I*, (Jakarta: P.T Administrasi, 1988), h.33

³⁵ Depdiknas, *Opcit.*, h.570

³⁶ Hotbny et al, *Organization*, Terjemahan oleh Djarkasih, (Jakarta: Erlangga, 1996), h.83

³⁷ Prawirosentoro, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BP FE, 1999), h.2

Moh.As'ad dalam bukunya Psikologi Industri menuliskan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah sesuatu yang akan dicapai, prestasi yang akan diraih dan kemajuan kerja.³⁸Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.³⁹

Selanjutnya sesuai dengan konteks *lembaga* pendidikan di madrasah dan dalam penelitian ini, yang dimaksud kinerja guru adalah mengacu pada tuntutan professional yang pada dasarnya menggambarkan persyaratan-persyaratan yang harus dimiliki oleh seorang guru. Menurut Hariwung, kinerja yang berkaitan dengan tuntutan professional guru tersebut berkaitan dengan kompetensi guru yang harus dimiliki dan dicerminkan oleh guru dalam pelaksanaan tugasnya, yaitu proses pembelajaran di kelas. Hasil optimal yang dicapai yaitu terwujud pada lancarnya proses belajar siswa, dan berujung pada prestasi belajar siswa adalah cerminan kinerja seorang guru.⁴⁰

Tentang konsep kinerja, ada rumusan batasan sebagai berikut : Kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dicapai oleh seseorang atau suatu organisasi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang

³⁸ Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: PT. Liberty, 1987), h. 46

³⁹ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 121

⁴⁰ Hariwung. J, *Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Ditjen Dikti, 1989), h.10

telah ditetapkan sebagai tujuan.⁴¹ Hakikat cerminan kinerja seseorang merupakan upaya seseorang dalam mengoptimalkan potensinya ketika menangani suatu pekerjaan. Kinerja dapat dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui ketrampilan yang nyata, dengan demikian kinerja dapat pula dipahami sebagai penampilan kerja (*performance*). Penampilan kerja menuntut adanya pengekspresian potensi diri dan hal ini menuntut adanya tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan, sehingga menghasilkan pekerjaan yang optimal.

Terence memandang kinerja sebagai hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi, kemampuan, dan persepsi pada diri seseorang.⁴² Kinerja pada dasarnya terbentuk dari kemampuan (*ability*) dan kemauan (*motivation*), sehingga kinerja merupakan aktualisasi dari sejumlah potensi yang meliputi: kemampuan, motivasi, dan sebagian lagi persepsi seseorang terhadap lingkungan pekerjaannya.

Dari beberapa pengertian kinerja diatas, maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan aktualisasi seseorang dalam melakukan aktivitas pekerjaannya dengan melaksanakan tugas pokoknya yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja seseorang berkaitan dengan tugas-tugas rutinitas yang dikerjakannya yang dapat

⁴¹ Isnan, *Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2000), h. 26

⁴² Hamzah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001), h.101

dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, sehingga akan memperoleh hasil kerja yang optimal.

2. Guru

a. Pengertian Guru

Dalam dunia pendidikan, guru sangat berperan penting sebagai ujung tombak pendidikan, sehingga keberadaannya sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam pengertian yang sederhana guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik, guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi juga di masjid, mushola, di rumah, dan lain sebagainya.⁴³

Dalam undang-undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, guru merupakan jabatan profesi, sama dengan dokter, hakim, jaksa, akuntan, dan lain-lain.berarti seorang guru harus bersifat professional dalam melaksanakan tugas-tugasnya selaku pendidik dan pengajar. Dengan adanya undang-undang tersebut diharapkan guru akan menjadi lebih baik, profesional,serta diikuti dengan kinerjanya yang lebih baik dan terus ditingkatkan.

⁴³ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak didik Dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005), h.31

b. Tugas Guru

Guru memiliki tugas yang sangat kompleks, selain mampu mengajar, guru juga diharapkan mampu mendidik peserta didik, sehingga peserta didik mampu menguasai IPTEK, serta memiliki akhlakul karimah. Hal tersebut tak terlepas dari tugas guru, sehingga sudah sewajarnya guru merupakan jabatan Profesi, mengingat tugasnya yang kompleks dan dituntut agar profesional dalam melaksanakan tugasnya. Tugas guru yakni mengajar sesuai dengan bidang keahliannya, dengan tugas utamanya merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi serta mengembangkan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru adalah seorang figur yang sangat berperan penting dalam upaya membentuk jiwa dan watak anak didik, sehingga tugas guru tidaklah mudah. Menurut Roestiyah bahwa guru dalam mendidik bertugas untuk :

1. Menyerahkan kebudayaan kepada anak didik berupa kepandaian, kecakapan, dan pengalaman-pengalaman.
2. Membentuk kepribadian anak yang harmonis, sesuai cita-cita dan Dasar Negara kita Pancasila.
3. Menyiapkan anak menjadi warga Negara yang baik sesuai undang-undang pendidikan yang merupakan keputusan MPR No.11 Tahun 1983.
4. Sebagai perantara dalam belajar. Didalam proses belajar guru hanya sebagai perantara, anak harus berusaha sendiri mendapatkan suatu pengertian, sehingga timbul perubahan dalam pengetahuan, tingkah laku, dan sikap.

5. Guru adalah sebagai pembimbing, untuk membawa anak didik kearah kedewasaan, pendidik tidak maha kuasa, tidak dapat membentuk anak menurut sekehendaknya.
6. Guru sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat. Anak nantinya akan hidup, bekerja, serta mengabdikan diri dalam masyarakat, dengan demikian anak harus dilatih dan dibiasakan disekolah dengan pengawasan guru.
7. Sebagai penegak disiplin. Guru menjadi contoh dalam segala hal, tata tertib dapat berjalan bila guru dapat menjalani lebih dahulu.
8. Guru sebagai administrator dan manajer. Disamping mendidik, seorang guru harus dapat mengerjakan urusan tata usaha, seperti membuat buku kas, daftar induk, rapor, daftar gaji, dan sebagainya, serta dapat mengkoordinasi segala pekerjaan di sekolah secara demokratis, sehingga suasana pekerjaan penuh dengan rasa kekeluargaan.
9. Pekerjaan guru sebagai suatu profesi. Orang yang menjadi guru karena terpaksa tidak dapat bekerja dengan baik, maka harus menyadari benar-benar pekerjaannya sebagai suatu profesi.
10. Guru sebagai perencana kurikulum. Guru menghadapi anak-anak setiap hari, gurulah yang paling tahu kebutuhan anak-anak dan masyarakat sekitar, maka dalam penyusunan kurikulum, kebutuhan ini tidak boleh di tinggalkan.

11. Guru sebagai pemimpin. Guru mempunyai kesempatan dan tanggung jawab dalam banyak situasi untuk membimbing anak kearah pemecahan soal, membentuk keputusan, dan menghadapkan anak-anak pada problem.
12. Guru sebagai sponsor dalam kegiatan anak-anak. Guru harus turut aktif dalam segala aktivitas anak, misalnya dalam ekstrakurikuler, membentuk kelompok belajar, dan sebagainya.⁴⁴

Menurut H.A.R. Tilaar, tugas guru sebagai pembimbing memberikan bantuan kepada siswa agar mereka mampu menemukan masalahnya sendiri, serta menyesuaikan diri dengan kesulitan-kesulitan itu sendiri, tugas-tugas ini dirinci oleh H.A.R. Tilaar sebagai berikut : (1) menyediakan kondisi yang memungkinkan siswa merasa aman, (2) mengusahakan agar siswa dapat memahami dirinya, (3) mengembangkan sikap dasar bagi tingkah laku sosial yang baik, (4) menyediakan kondisi dan kesempatan bagi setiap siswa untuk memperoleh hasil yang lebih baik, (5) membantu memilih jabatan yang cocok sesuai bakat, kemampuan, dan minatnya, (6) memberikan pengajaran perbaikan, (7) memberikan pengayaan dan pengembangan bakat siswa, (8) melakukan kunjungan rumah, (9) menyelenggarakan kelompok belajar.⁴⁵

Menurut Syaiful Bahri Djamarah, Tugas guru meliputi :

⁴⁴*Ibid.*, h.38-39

⁴⁵ H.A.R. Tilaar, *Manajemen Pendidikan Nasional Kajian Pendidikan Masa depan* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 1992), h.109

1. Guru sebagai pendidik (transfer of values)
2. Guru sebagai Pengajar (Transfer of Knowledge)
3. Guru sebagai Pelatih (Trainer)
4. Guru sebagai perantara dalam belajar-mengajar
5. Guru sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat
6. Guru sebagai administrator dalam manajer
7. Guru sebagai perencana dan pelaksana kurikulum
8. Guru sebagai pemimpin
9. Guru sebagai Pembina atau sponsor kegiatan.⁴⁶

Dalam undang-undang No.14 tahun 2005 diharapkan guru akan menjadi lebih baik, professional, serta kinerjanya menjadi meningkat.

Adapun kewajiban yang harus diemban seorang guru dalam tugas keprofesionalannya sebagai berikut :

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
3. Bertindak objektif dan tidak deskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.

⁴⁶Syaiful Bahri Djamarah, *Op.cit.*, h.37-39

4. Menjunjung tinggi peraturan undang-undang, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika ; dan
5. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.⁴⁷

Dari uraian diatas, dapatlah diketahui bahwasanya tugas guru sangatlah kompleks, sehingga di butuhkan berbagai kemampuan untuk mengajar dan mendidik peserta didik agar menghasilkan generasi muda yang berkualitas dan dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu guru juga di tuntutan untuk bekerja secara profesional dan memiliki hubungan sosial yang baik dengan semua pihak yang terkait dalam pendidikan.

3.Kinerja guru

Guru melaksanakan pekerjaannya dalam mengajar dan mendidik siswa, sehingga guru hendaknya memiliki kemampuan dan kepribadian yang baik. Beberapa kompetensi professional yang harus dimiliki oleh guru, antara lain : 1. Menyiapkan bahan pelajaran, 2. Menyusun satuan pelajaran, 3. Menyampaikan bahan ajar bagi siswa, 4. Menggairahkan anak-anak belajar, 5. Memilih dan menggunakan alat peraga, 6. Melakukan penilaian hasil belajar, 7. Menggunakan bahasa yang baik, 8. Mengatur disiplin kelas.⁴⁸

⁴⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, h.93

⁴⁸ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h.47

Dalam islam, kerja merupakan bagian dari ibadah yang berdimensi keduniaan dan keakhiratan. Prestasi kerja sangat dianjurkan dalam rangka memakmurkan bumi ini dan tentu kerja yang bernilai amal soleh.

Hal ini dapat kita lihat dalam Al-Quran surat Al-Ashr ayat 1-3 :

وَالْعَصْرِ ①
 إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ②
 إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ
 ③

Artinya : “ Demi masa, sungguh, manusia berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenarandan saling menasehati untuk kesabaran.”⁴⁹

Kinerja merupakan unjuk kerja dari seseorang yang menggambarkan hal dari pekerjaannya. Kinerja dapat dilihat dari aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Ketentuan yang dimaksud merupakan standar kegiatan seseorang yang dipakai sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Dengan demikian kinerja seseorang dapat diukur sejauhmana orang tersebut telah melaksanakan tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja yang demikian itulah yang akan kita lihat dari tampilan seorang guru.

⁴⁹Departemen Agama RI, *Opcit.*, h.601

Simamora berpendapat bahwa maksud tujuan penetapan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode telaah, tetapi juga untuk mengelola proses kinerja selama periode tersebut. Ada tiga alasan yang berkaitan mengapa penentuan sasaran mempengaruhi kinerja. Pertama, penentuan sasaran mempunyai dampak mengarahkan, yaitu memfokuskan aktivitas-aktivitas kearah tertentu dari pada kearah lainnya. Kedua, disebabkan oleh sasaran yang diterima, maka orang-orang cenderung mengarahkan upaya secara proporsional terhadap kesulitan sasaran. Ketiga, sasaran-sasaran yang sukar akan membuahkan ketekunan dibanding sasaran-sasaran yang ringan. Tiga dimensi ini, pengarahan(pilihan), upaya, dan ketekunan merupakan hal-hal penting bagi motivasi/proses penilaian.

Sasaran-sasaran kinerja sebaiknya :

1. Mengidentifikasi hasil-hasil tertentu yang didambakan dan tindakan-tindakan yang akan diambil.
2. Menentukan batas waktu untuk pencapaian sasaran atau menyelesaikan aktivitas.
3. Menentukan biaya berkenaan dengan sumber daya financial, manusia, waktu, dan material
4. Dapat diukur
5. Realistik, menantang dan dapat dicapai

6. Sesuai dengan kebijakan dan prosedur organisasi serta sasaran manajemen puncak.⁵⁰

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat diketahui bahwasanya kinerja guru sangatlah penting dan membutuhkan kemampuan serta profesional, karena guru memiliki berbagai tugas dan tanggung jawab yang sangat kompleks, yang harus dilaksanakan dengan semaksimal mungkin, sehingga mampu meraih sasaran yang akan dicapai.

4. Penilaian Kinerja

Menurut Michael amstrong, penilaian adalah proses yang berkesinambungan. Penilaian ini penting untuk melaporkan prestasi dan kemajuan dalam suatu periode waktu, agar cerita yang lebih menyeluruh dapat diciptakan untuk membentuk dasar pertimbangan suatu tindakan. Penilaian memiliki tiga tujuan :

- a. Membantu memperbaiki prestasi dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan, serta dengan melakukan hal-hal yang akan mengembangkan kekuatan dan mengatasi kelemahan.
- b. Mengenal karyawan yang berpotensi untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar, sekarang atau masa yang akan datang dan memberikan bimbingan mengenai apa yang harus dilakukan untuk memastikan bahwa potensial ini akan berkembang.

⁵⁰ Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), h.485

- c. Membantu dalam memutuskan kenaikan gaji yang seimbang antara tingkat prestasi dan tingkat gaji.⁵¹

A.Dale Timpe menyatakan, penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawasan untuk membangun pemahaman yang baik satu sama lain. Penilaian harus mengenali prestasi, serta membuat rencana untuk meningkatkan kinerja karyawan/pegawai. Penilaian kinerja harus yaitu :

- a. Kualitas pekerjaan, meliputi : akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi
- c. Supervisi yang diperlukan, meliputi : membutuhkan sasaran, arahan, atau perbaikan
- d. Kehadiran, meliputi : regularitas, dapat dipercaya/diandalkan, dan ketepatan waktu.
- e. Konsentrasi, meliputi : pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.⁵³

Selanjutnya siapa yang dapat menilai kinerja, menurut Robinns adalah : (1) atasan langsung, (2) rekan kerja, (3) evaluasi diri, (4) bawahan langsung, (5) pendekatan menyeluruh.⁵⁴

⁵¹ Amstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Elex Komputindo, 1994), h. 172

⁵³ Dessler, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Jakarta: Erlangga, 1997), h.516

Dari berbagai pendapat para ahli tentang penilaian kinerja, maka dapat di simpulkan bahwa penilaian kinerja sangatlah penting guna mengetahui kualitas suatu pekerjaan seseorang baik ataupun buruk, sehingga dapat terus ditingkatkan semaksimal mungkin untuk menjadi lebih baik lagi.

5.Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Herzberg kepuasan pekerjaan itu selalu dihubungkan dengan isi jenis pekerjaan, dan ketidak puasan berkerja selalu disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut dalam aspek-aspek disekitarnya berhubungan dengan pekerjaan. Kepuasan-kepuasan berkerja oleh Herzberg diberi nama motivator, adapun ketidakpuasan disebutnya faktor hygiene. Kedua sebutan itu kalau digabung diberi nama Dua Faktor Teori Motivasi dan Herzberg. Adapun yang dapat membangkitkan semangat kerja menurut Herzberg ialah motivator, faktor ini terdiri dari faktor keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri, rasa tanggung jawab, dan faktor peningkatan.⁵⁵

Penelitian Wiles yang dikutip oleh Ahmad Barizi, Wiles mengadakan penelitian tentang prototype guru yang etos kerjanya rendah, hasil penelitian Wiles menyebutkan sejumlah prototype guru di sekolah, antara lain : Guru yang malas, guru yang pudar, guru tua, guru yang kurang demokratis, dan guru yang

⁵⁴ Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, (Jakarta: Alih bahasa Handiono Puja Atmaja, PT Prenhallindo, 2000), h.219

⁵⁵ Mifta Toha, *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1983), h.231

suka menentang. Menurut hasil penelitian Wiles tersebut, Guru yang malas kebanyakan bersumber pada gaji yang tidak cukup, kemudian ia mencari pekerjaan sampingan untuk menutupi kekurangannya. Akibatnya, etos kerjanya sebagai guru di sekolah semakin menurun. Guru yang pudar adalah guru yang jarang tersenyum, kurang humor, kurang ramah, sukar bergaul, dan lain sebagainya. Guru tua adalah guru yang sudah terlalu lama berdinasi, sehingga sukar diubah, biasanya mereka kurang percaya diri, dan merasa tersaingi dengan datangnya guru-guru muda. Guru tua ini seringkali merasa superior, padahal secara akademis tidak pernah beranjak dari kekusutan ilmu yang dipegangnya sepanjang karirnya, dan lain sebagainya.⁵⁶ Dari penelitian diatas menunjukkan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi faktor motivasi, salah satu motivasinya adalah upah, penghargaan, dan iklim kerja.

Berkeaan dengan prestasi kerja, kita selaku muslim harus berkerja lebih giat dan tidak boleh mudah putus asa dalam melaksanakan pekerjaan, dan hendaknya semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT dalam surat *Al-Balad* ayat 4 :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ ﴿٤﴾

⁵⁶ Ahmad Barizi, *Menjadi Guru Unggul*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2009), h. 153

Artinya : “Sesungguhnya kami telah menciptakan manusia berada dalam susah payah.”⁵⁷

Dari ayat diatas, maka dapat diketahui bahwa hendaknya manusia dalam kehidupan, terutama dalam berkerja tidak dalam kemalasan, dan sebaliknya selalu berkerja secara optimal, kerja keras, penuh ketekunan, penuh tanggung jawab, dan hal-hal positif lainnya yang dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Fazlurahman, bahwa Alqur'an telah memberikan banyak contoh tentang keberhasilan kerja dalam kehidupan Rasul yang telah berkerja dengan tenaga sendiri untuk hidup. Nabi Daud membuat baju besi dan senjata sendiri. Nabi Ibrahim, Nabi Musa, dan Nabi Isa berternak dan mengembala biri-biri dan menasehati sahabatnya seperti itu.⁵⁸ Dari contoh peristiwa tersebut, terdapat pelajaran bahwa hendaknya seseorang harus berkerja keras, tekun, serta berkerja secara optimal dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dalam kehidupan.

memungkinkan pekerjaan dapat diorganisasikan dengan baik serta memberikan kepuasan, pencapaian, dan pemerdayaan jabatan yang lebih besar.⁵²

Menurut Dessler, ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer

⁵⁷Departemen Agama RI, *Opcit.*, h.595

⁵⁸ Fazlurahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Darma Bakti Wafak, 1995), h.284

⁵²A Dale Timpe, *Motivasi Pegawai*, (Jakarta: PT. Eleks Media komputindo, 1992) h.244

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Metode Yang Digunakan

Menurut Sugiyono Metode Penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.¹ Menurut Soehardi Sigit Metode Penelitian adalah suatu usaha untuk mengumpulkan data dari anggota-anggota suatu populasi supaya dapat menentukan status yang sedang berlaku sekarang dari populasi, dalam hal satu atau beberapa variabel dengan cara menyampel.² Terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan dalam penelitian menurut Sugiyono yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan tertentu, yaitu rasional, empiris, dan sistematis.³

Untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan jenis metode Ekspofakto. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Setelah mendeskripsikan fenomena, kemudian menganalisis dan mengambil generalisasi dari kondisi obyektif kinerja guru.

¹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2002), h.1

² Soehardi Sigit, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: BP FE UST, 2001), h.149

³ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2008), h.3

Pada penelitian ini, bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Negeri Katon. Metode penelitiannya adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dan berganda.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi perhatian suatu penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan tiga Variabel yang terdiri dari dua variabel bebas yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah(X1) dan Iklim kerja(X2), serta satu variabel terikat yaitu Kinerja Guru(Y).

Definisi operasional masing-masing variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Kepala sekolah (X1), yaitu kemampuan kepala sekolah untuk memimpin, mempengaruhi, dan menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sekolah. Dengan Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam kemampuannya sebagai seorang pemimpin yang meliputi :1) Visioner, 2) Pemersatu, 3) Pemberdaya, 4) Stabilitas emosi, dan 5) Keterampilan sosial.
2. Iklim Sekolah (X2), yaitu merupakan suatu kondisi, dimana keadaan sekolah dan lingkungannya dalam keadaan yang sangat aman, nyaman, damai dan menyenangkan untuk bekerja, belajar, berkomunikasi, dan

bergaul dalam organisasi sekolah. Sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sekolah. Adapun indikatornya yaitu meliputi :

- 1). Hubungan antara Kepala Sekolah dengan guru,
 - 2). Hubungan antara guru dengan Guru, dan
 - 3). Hubungan antara guru dengan Siswa.
3. Kinerja Guru (Y), yaitu kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas-tugas yang diembannya, baik tugas pembelajaran maupun tugas kelembagaan lainnya. Indikator Kinerja Guru ialah: 1). Penyusunan RPP, 2). Pelaksanaan belajar mengajar, dan 3). Penilaian prestasi belajar

C. Populasi Penelitian dan Sampel

Populasi penelitian merupakan keseluruhan objek yang diteliti, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sutrisno Hadi, yaitu “Populasi dibatasi sebagai sejumlah penduduk atau individu yang menjadi objek penelitian”.⁴ Menurut Suharsimi Arikunto, bahwa “....Apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi....”.⁵ Jadi penelitian tersebut merupakan penelitian populasi.

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua guru SMA Negeri 2 Negeri Katon. Berdasarkan data yang diperoleh dari Tata Usaha sekolah, diketahui jumlah guru SMA Negeri 2 Negeri Katon keseluruhan berjumlah 30 orang.

⁴Sutrisno Hadi, *Statistik II*, (Yogyakarta: Andi Ofset, 1988), h.220

⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Bina Aksara, 1989), h.107

Karena populasi guru di SMA Negeri 2 Negeri Katon hanya berjumlah 30 orang, maka seluruh guru SMA Negeri 2 Negeri Katon dijadikan sampel dalam penelitian ini.

D. Tehnik Pengumpulan Data

Adapun tipe pendekatan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian kuantitatif.

Tehnik pengumpulan data dalam penelitian adalah (1) metode dokumentasi (2) metode angket (kuisisioner) (3) metode wawancara (interview), (4) metode observasi. Berdasarkan dari jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian, maka digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Metode Dokumentasi

Dalam hal ini metode dokumentasi digunakan untuk mengetahui jumlah guru, profilsekolah, serta data tentang fasilitas sekolah.

2. Metode Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data

dari responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan kinerja guru SMA Negeri 2 Negeri Katon . Jenis instrumen yang digunakan dalam

penelitian ini berupa skala yaitu merupakan kumpulan dari pernyataan atau pertanyaan yang pengisiannya oleh responden dilakukan dengan memberikan tanda centang (✓) pada tempat yang sudah disediakan dengan alternatif jawaban yang disediakan merupakan sesuatu yang berjenjang. Untuk mengetahui distribusi frekuensi masing-masing variabel yang pengumpulan datanya menggunakan kuesioner (angket), setiap indikator dari data yang dikumpulkan terlebih dahulu diklasifikasikan dan diberi skor atau nilai yaitu:

- 1) skor 5 jika jawaban responden Tidak Pernah
- 2) skor 4 jika jawaban responden Jarang
- 3) skor 3 jika jawaban responden Kadang-kadang
- 4) skor 2 jika jawaban responden Sering
- 5) skor 1 jika jawaban responden Selalu

3. Metode Wawancara

Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara

untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Metode ini digunakan untuk melengkapi data yang diperlukan, yaitu mengenai kinerja guru yang diajukan kepada kepala sekolah.

4. Metode Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan

kuisisioner. Jika wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek yang lain.⁶

Observasi untuk mendapatkan data dalam penelitian ini juga melakukan observasi langsung kelapangan/instansi yang bersangkutan

E. Metode Analisa Data

Untuk mengukur data, baik variabel bebas maupun variabel yang terikat dipergunakan skala likert, skor yang dipakai : 1,2,3,4, dan 5 yang diterapkan secara bervariasi menurut bentuk dan kategori pertanyaan, masing-masing pertanyaan pada angket mempunyai lima pilihan jawaban, setiap jawaban tersebut akan menunjukkan skor tertentu yang menggambarkan obyek yang diamati.

Pilihan jawaban tersebut menunjukkan skor sebagai berikut :

1. Pilihan jawaban Tidak Pernah (TDP) : 1
2. Pilihan jawaban Jarang (JR) : 2
3. Pilihan jawaban Kadang-kadang : 3
4. Pilihan jawaban Sering (SR) : 4
5. Pilihan jawaban Selalu (SS) : 5

Variabel terikat (kinerja Guru) dan Variabel bebas (Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja) dijabarkan dalam bentuk pertanyaan pada angket. Hasil

⁶Sugiyono *Op.cit.*, h.203

jawaban dari pertanyaan-pertanyaan diberi skor sesuai dengan ketentuan skala likert.

Untuk mengetahui ruang lingkup variabel penelitian dan indikator yang diukur dapat dilihat pada kisi-kisi berikut ini :

Tabel 2. Kisi-kisi angket Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Jumlah butir angket
Kepemimpinan Kepala Sekolah	1. Visioner	6
	2. Pemersatu	3
	3. Pemberdaya	4
	4. Stabilitas Emosi	4
	5. Ketrampilan sosial	8
Iklim Kerja	1. Hubungan antara Kepala Sekolah dan Guru	6
	2. Hubungan antara Guru dengan Guru	6
	3. Hubungan antara Guru dengan Siswa	7

F. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel dilakukan dengan uji t dengan formulasi Hipotesis sebagai berikut :

Ho : $H_n = 0$: Variabel n tidak terpengaruh

H1 : $H_n \neq 0$: Variabel n berpengaruh signifikan dimana $n \neq 0$

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis yaitu : Apabila t hitung $>$ t tabel, maka Ho ditolak dan H1 diterima. Sebaliknya, apabila t hitung $<$ t tabel, maka Ho diterima dan H1 ditolak.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dilakukan dengan uji f dengan formula sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

H1 : Ada pengaruh antara variabel X terhadap Variabel Y

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis yaitu :

Apabila F hitung $>$ F tabel, maka Ho ditolak dan H1 diterima.

Apabila F hitung $<$ F tabel, maka Ho diterima dan H1 ditolak.

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran.

5. Ada pengaruh yang signifikan antara Iklim Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran.
6. Ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Kepala sekolah dan Iklim Kerja Guru secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SD Negeri 18 Negerikaton Kabupaten Pesawaran.

G. Uji Validitas dan Realibilitas instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas instrumen adalah keadaan yang menggambarkan apakah suatu instrumen benar-benar dapat mengukur apa yang diukur. Ada dua jenis validitas instrumen penelitian yaitu validitas logis dan validitas empiris. Suatu instrumen dikatakan memiliki validitas logis apabila instrumen tersebut secara analisis akal sudah sesuai dengan isi dan aspek yang akan diungkap. Validitas logis dapat dijamin jika instrumen disusun berdasarkan kisi-kisi dan indikator serta cara menyusunnya benar. Sedangkan validitas empiris adalah validitas berdasarkan pengalaman uji coba. Untuk mencapai validitas empiris ini, instrumen penelitian akan diuji cobakan pada sampel penelitian. Uji ini kemudian dianalisis dengan menggunakan bantuan komputer program *excel*.

2. Uji Realibilitas instrumen

Uji realibilitas ini mengukur seberapa besar alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan untuk membuktikan keandalan setiap variabel penelitian. Dalam

hal ini menggunakan analisis kesahihan butir dan bukti keandalan tehnik alpha cronbach. Variabel dikatakan reliabel jika nilai realibilitasnya lebih dari 0,6 (nilai alpha cronbach).

H. Tehnik Analisa Data

Tehnik analisa data pada penelitian ini yaitu menggunakan bukti persyaratan analisis (Uji normalitas, uji homogenitas, uji multi kolinieritas) dan uji hipotesis.

1. Persyaratan analisis data

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui kenormalan data variable penelitian. Apabila bukti normalitas menunjukkan distribusi normal, maka hasil perhitungan statistic dalam penelitian ini dapat digeneralisasikan pada populasinya. Dengan bantuan analisis uji normalitas sebaran program *Excel* keluaran program akan menunjukkan apakah sebarannya normal atau tidak. Kaidah yang digunakan adalah jika P lebih besar dari 0,05 maka sebarannya dinyatakan normal, dan sebaliknya jika P lebih kecil atau sama dengan 0,05 dinyatakan tidak normal.

b. Uji Homogenitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui homogenitas (kesamaan) varian *dependent variable* terhadap *independent variabel*. Suatu data dikatakan homogeny apabila nilai P lebih besar dari 0,05, dan sebaliknya

jika P lebih kecil dari atau sama dengan 0,05, maka data dinyatakan tidak homogen. Pengujian ini menggunakan bantuan komputer program *Excel*.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ganda ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi ganda adalah dengan menganalisis nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak melebihi angka 10, atau nilai VIF lebih besar dari 0,05.

2. Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda, dimana analisis regresi sederhana adalah untuk meramalkan atau memprediksi variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui, regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab-akibat variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam melakukan analisis ini nantinya akan menggunakan alat bantu berupa program *Excel*

Persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bx$$

Keterangan :

$$\hat{Y} = \text{Kinerja guru}$$

a = Nilai Konstanta

b =Nilai arah sebagai penentu ramalan(prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan(+) atau penurunan(-) variabel \hat{Y} .

x = variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan.

Sedangkan analisis regresi berganda yaitu suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X_1), (X_2), (X_3),.....(X_n) dengan satu variabel terikat(Y). Dalam melakukan analisis ini nantinya akan menggunakan alat bantu berupa program *Excel*

Adapun persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

\hat{Y} = Kinerja guru

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

X_2 = Variabel Iklim Kerja

Selanjutnya menentukan langkah-langkah dalam menjawab regresi ganda yaitu:

Langkah 1. Membuat Hipotesis

Langkah 2. Membuat tabel penolong untuk menghitung angka statistik

No	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂ ²
1									
2									
Statistik									
jumlah	∑X ₁	∑X ₂	∑Y	∑X ₁ ²	∑X ₂ ²	∑Y ²	∑X ₁ Y	∑X ₂ Y	∑X ₁ X ₂ ²

Langkah 3. Hitung nilai-nilai persamaan b₁, b₂, dan a sehingga dapat menjawab persamaan regresi ganda.

Langkah 4. Mencari nilai koefisien determinasi (R²) dengan rumus :

$$R^2 = (SSR / SST) \times 100\%$$

Langkah 5. Menguji signifikansi dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan rumus :

$$F \text{ hitung} = MSR / MSG$$

Dengan kaidah pengujian signifikansi :

Jika F hitung \geq F tabel maka tolak Ho artinya signifikan

Jika F hitung \leq F tabel terima Ho artinya tidak signifikan

Dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Langkah 6. Membuat kesimpulan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran.

Sekolah Menengah Atas (SMA Negeri 2 Negeri Katon) adalah suatu Pendidikan yang letak bangunannya didirikan di Desa Pejambon Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran. Mengingat Desa Pejambon adalah Desa yang masyarakatnya membutuhkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi, karena desa tersebut baru ada lembaga pendidikan sekolah Paud Tk SDN Negeri dan satu lembaga SMP PGRI Pejambon.

Untuk memenuhi kebutuhan Pendidikan yang lebih tinggi yaitu SMA sederajat belum ada. Kemudian para tokoh dan sesepuh desa dan kepala desa dan masyarakat Pejambon mengadakan Musyawarah sepakat mengadakan iuran seluruh masyarakat Desa Pejambon kemudian uangnya untuk membeli tanah seluas 1,5 hektar, kemudian tanah tersebut dihibahkan kepada pemerintah untuk pembuatan bangunan SMA dengan melalui pengusulan kepada pemerintah Pusat Jakarta Pada tahun 2010,

Proses pengusulan pengajuan pembuatan bangunan gedung SMA Negeri Negeri Katon di pelopori oleh :

1. Bapak Ir.Sarwoko selaku kepala sekolah SMP PGRI Pejambon
2. Bapak Hermanto selaku Kepala Desa Pejambon

3. Bapak Purwanto selaku anggota DPR Kabupaten Pesawaran.

Kemudian pada tahun 2011 pengusulan tersebut di kabulkan oleh pemerintah pusat Jakarta untuk pembuatan bangunan gedung SMA Negeri 2 Negeri Katon yang lokasinya di Desa Pejambon kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran. Adapun bangunan tersebut sangat setrategis jarak dari jalan raya masuk 200 meter sehingga tidak terganggu kebisingan kendaraan saat proses belajar mengajar sedang aktif dilaksanakan.

2. Visi Misi dan Tujuan SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran.

a. Visi

Pencapaian suatu tujuan organisasi, memerlukan suatu perencanaan dan kejelasan konsep yang tertuang dalam visi sebagai acuan tindakan. Dalam hal ini SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran mempunyai Visi

b. Misi

Misi menggambarkan nilai-nilai dalam organisasi, dan upaya dalam mewujudkan visi yang telah ditetapkan. Pernyataan misi berfungsi memberikan arah usaha, dan langkah-langkah yang akan diambil dalam mewujudkan visi.

1. Menjadi wadah pengkajian ilmu pengetahuan dan teknologi

2. Menjadi wadah penerapan nilai-nilai akhlakul karimah
3. Mengutamakan persatuan dan kerja sama antar guru, Wali murid dan siswa
4. Mengutamakan beramal beribadah dengan ilmu.

C. Tujuan

- 1) Menjadikan siswa memiliki ilmu pengetahuan dan teknologi dasar (cerdas Intlektual)
- 2) Menjadikan siswa memiliki kepekaan sosial (Cerdas Emosional)
- 3) Menjadikan siswa gemar membaca, rajin beribadah dan berahklak mulia terhadap sesama insan(Cerdas Spiritual)

3. Kondisi Guru SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran

Guru yang bertugas di SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran 30 orang dan satu kepala sekolah dengan sepesialisasi mata pelajaran sesuai bidangnya.

TABEL: I
Tabel Daftar Nama Guru SMA Negeri 2 Negeri
KatonKabupatenPesawaran
Tahun 2016/2017

No	Nama	NUPTK	JK
1	A.J. ABDUL MALIK	4054743646200013	L
2	Aprida Lenora	3739751653300052	P
3	Basri	9341747650200033	L
4	Devita Sari		P
5	E. SULASIAH	9548746648300023	P
6	Edi Purwanto	8049749651200033	L
7	Eka Setiyarini		P
8	Eni Rohaida	4049757658300023	P
9	ENNY SULISTYAWATI	4236751653300053	P
10	EVA HAWA	7438761661300002	P
11	FITRA PRASAD	5141759660300053	L
12	Ismail Yuliyanti		P
13	Jamallian Asri		L
14	Martunus	8634741642200042	L
15	Minarto	7254759661200023	L
16	MUKTI BHRUL		L
17	Nur Faridah	4054755658210013	P
18	Pimpralzal	2340744647200033	L
19	RAHMAT SURYANTO	4744757657200002	L
20	Defri	1134746649200020	L
21	RASIANTO	4859763663200002	L
22	Rosmedi Aryati	0234754656300043	P
23	Septiyana Natalia	5234760661210103	P
24	Sri Wahyuni	9152757658210083	P
25	Sukma	4736744646300072	P
26	Thomas Sujarwo	10815440183001	L
27	Yusniati	7133746649300033	P
28	Novi Liana Rahma		p
29	Nurkholis		L
30	Defriansyah		L

Tabel 2

**Sarana Prasarana SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran
Tahun Pelajaran 2016/2017**

No	Jenis Sarana	Letak	Kepemilikan	Spesifikasi	Jumlah
1	Meja TU	Ruang Tata Usaha	Milik		2
2	Kursi TU	Ruang Tata Usaha	Milik		2
3	Komputer TU	Ruang Tata Usaha	Milik		1
4	Printer TU	Ruang Tata Usaha	Milik		1
5	Tempat cuci tangan	Kamar Mandi/WC Perempuan	Milik		0
6	Meja Siswa	Ruang Kelas 5	Milik		26
7	Kursi Siswa	Ruang Kelas 5	Milik		26
8	Meja Guru	Ruang Kelas 5	Milik		1
9	Kursi Guru	Ruang Kelas 5	Milik		1
10	Papan Tulis	Ruang Kelas 5	Milik		2
11	Meja Siswa	Ruang Kelas 9	Milik	Kayu	25
12	Kursi Siswa	Ruang Kelas 9	Milik	Kayu	25
13	Meja Guru	Ruang Kelas 9	Milik	Kayu	1
14	Kursi Guru	Ruang Kelas 9	Milik	Kayu	1
15	Papan Tulis	Ruang Kelas 9	Milik	Papan Putih	1
16	Lemari	Ruang Kelas 9	Milik	Kayu	1
17	Meja Siswa	Ruang Kelas 3	Milik		26
18	Kursi Siswa	Ruang Kelas 3	Milik		1
19	Meja Guru	Ruang Kelas 3	Milik		1
20	Kursi Guru	Ruang Kelas 3	Milik		26
21	Komputer	Ruang Laboratorium	Milik		0
22	Tempat cuci tangan	Ruang Laboratorium	Milik		2

2 3	Papan pengumuman	Ruang Laboratorium	Milik		1
2 4	Kursi dan Meja Tamu	Ruang Kepala Sekolah	Milik		1
2 5	Simbol Kenegaraan	Ruang Kepala Sekolah	Milik	Gambar Garuda Pancasila	0
2 6	Meja Siswa	Ruang Kelas 2	Milik		18
2 7	Kursi Siswa	Ruang Kelas 2	Milik		16
2 8	Meja Guru	Ruang Kelas 2	Milik		1
2 9	Kursi Guru	Ruang Kelas 2	Milik		20
3 0	Papan Tulis	Ruang Kelas 2	Milik		2
3 1	Tempat cuci tangan	Kamar Mandi/WC Laki-laki	Milik		6
3 2	Meja Siswa	Laboratorium Komputer	Milik	Meja Siswa	0
3 3	Kursi Siswa	Laboratorium Komputer	Milik	Kursi Siswa	0
3 4	Meja Guru	Ruang Guru	Milik		1
3 5	Kursi Guru	Ruang Guru	Milik		2
3 6	Meja Siswa	Ruang Kelas 4	Milik		25
3 7	Kursi Siswa	Ruang Kelas 4	Milik		25
3 8	Meja Guru	Ruang Kelas 4	Milik		1
3 9	Kursi Guru	Ruang Kelas 4	Milik		1
4 0	Papan Tulis	Ruang Kelas 4	Milik		1
4 1	Meja Siswa	Ruang Kelas 1	Milik		25
4 2	Kursi Siswa	Ruang Kelas 1	Milik		25
4 3	Meja Guru	Ruang Kelas 1	Milik		1
4 4	Papan Tulis	Ruang Kelas 1	Milik		1

4					
4					
5	Meja Siswa	Ruang Kelas 10	Milik	Kayu	25
4					
6	Kursi Siswa	Ruang Kelas 10	Milik	Kayu	25
4					
7	Kursi Guru	Ruang Kelas 10	Milik	Kayu	1
4					
8	Papan Tulis	Ruang Kelas 10	Milik	Triplek Putih	1
4					
9	Lemari	Ruang Kelas 10	Milik	Kayu	1
5					
0	Meja Siswa	Ruang Kelas 7	Milik	Kayu	25
5					
1	Kursi Siswa	Ruang Kelas 7	Milik	Kayu	25
5					
2	Meja Guru	Ruang Kelas 7	Milik	Kayu	1
5					
3	Kursi Guru	Ruang Kelas 7	Milik	Kayu	1
5					
4	Papan Tulis	Ruang Kelas 7	Milik	Triplek Putih	1
5					
5	Meja Siswa	Ruang Kelas 6	Milik		26
5					
6	Kursi Siswa	Ruang Kelas 6	Milik		26
5					
7	Papan Tulis	Ruang Kelas 6	Milik		1
5					
8	Meja Siswa	Ruang Kelas 8	Milik	Kayu	25
5					
9	Kursi Siswa	Ruang Kelas 8	Milik	Kayu	2
6					
0	Kursi Guru	Ruang Kelas 8	Milik	Kayu	1
6					
1	Papan Tulis	Ruang Kelas 8	Milik	Triplek Putik	1
6					
2	Lemari	Ruang Kelas 8	Milik	Kayu	1

B. Temuan Khusus Penelitian

Dalam bab ini akan diuraikan hasil penelitian serta analisis yang merupakan jawaban responden terhadap kuesioner. Hasil penelitian ini merupakan gambaran dari suatu fenomena yang ingin diketahui oleh peneliti yang berkaitan dengan Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim kerja guru terhadap kinerja guru. Penulisan tesis ini didasarkan data dari hasil penelitian yang mengambil lokasi di SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran. Adapun objek penelitian ini adalah guru dan kepala sekolah SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran..Dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 30 orang guru dan 1 orang Kepala Sekolah yang ada di SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran.

A. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian

Pengujian Validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuesioner dalam data pengujian. Validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyangkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dengan kenyataan empiris. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat mengukur apa yang ingin diukur.

Adapun kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pertanyaan yang valid atau tidak , dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung dengan nilai r -tabel pada $n=30$ dan $df=95\%$. Jika nilai r -hitung $>$ r - tabel maka instrumen Valid, dan sebaliknya jika nilai r -hitung $<$ r -tabel maka instrument tidak valid.

Dalam pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkatan kemantapan atau konsistenitas suatu alat ukur. Reliabilitas memberikan

kesesuaian antara hasil dengan pengukuran. Suatu instrumen yang reliabel mengandung arti bahwa instrumen tersebut cukup baik, sehingga mampu mengungkap data yang dapat dipercaya. Adapun data hasil validitas dan realibilitas yang dihasilkan dengan menggunakan program excel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel: 3
Rekapitulasi hasil pengujian validitas dan reabilitas
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

No Item Soal	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0.4806	0.3610	Valid
2	0.5383	0.3610	Valid
3	0.5449	0.3610	Valid
4	0.5838	0.3610	Valid
5	0.4749	0.3610	Valid
6	0.6620	0.3610	Valid
7	0.6199	0.3610	Valid
8	0.8184	0.3610	Valid
9	0.5542	0.3610	Valid
10	0.6369	0.3610	Valid
11	0.4200	0.3610	Valid
12	0.6984	0.3610	Valid
13	0.6872	0.3610	Valid
14	0.7245	0.3610	Valid
15	0.6214	0.3610	Valid
16	0.6757	0.3610	Valid
17	0.4201	0.3610	Valid
18	0.6672	0.3610	Valid
19	0.4625	0.3610	Valid
20	0.4999	0.3610	Valid
21	0.7219	0.3610	Valid
22	0.6022	0.3610	Valid
23	0.4838	0.3610	Valid
24	0.7272	0.3610	Valid
25	0.7586	0.3610	Valid

Data pada table di atas menunjukkan bahwa item soal nomor 1 s.d. 25 valid.

$$r_1 = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_1^2} \right]$$

$$r_1 = \left[\frac{30}{30-1} \right] \left[1 - \frac{17,445}{156,093} \right]$$

$$= 9,8192$$

r hitung $>$ r table, artinya instrument penelitian dikatakan reliable dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 4.
Rekapitulasi hasil pengujian validitas dan realibilitas Iklim kerja (X₂)

No Item Soal	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0.6614	0.3610	Valid
2	0.5813	0.3610	Valid
3	0.5995	0.3610	Valid
4	0.7294	0.3610	Valid
5	0.7763	0.3610	Valid
6	0.8254	0.3610	Valid
7	0.7953	0.3610	Valid
8	0.5034	0.3610	Valid
9	0.5342	0.3610	Valid
10	0.7457	0.3610	Valid
11	0.6628	0.3610	Valid
12	0.6886	0.3610	Valid
13	0.6068	0.3610	Valid
14	0.6877	0.3610	Valid
15	0.5681	0.3610	Valid
16	0.8143	0.3610	Valid
17	0.5387	0.3610	Valid
18	0.5567	0.3610	Valid
19	0.6258	0.3610	Valid

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa item soal nomor 1 s.d. 19 valid.

$$r_1 = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

$$r_1 = \left[\frac{30}{30-1} \right] \left[1 - \frac{8,729}{65,857} \right]$$

$$= 8,8150$$

r hitung $>$ r table, artinya instrument penelitian dikatakan reliable dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 5.
Rekapitulasi hasil pengujian validitas dan realibilitas Kinerja Guru (Y)

No Item Soal	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0.8533	0.3610	Valid
2	0.9366	0.3610	Valid
3	0.6190	0.3610	Valid
4	0.4885	0.3610	Valid
5	0.6197	0.3610	Valid
6	0.8303	0.3610	Valid
7	0.8681	0.3610	Valid
8	0.8514	0.3610	Valid
9	0.7919	0.3610	Valid
10	0.4209	0.3610	Valid

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa item soal nomor 1 s.d. 14 valid.

$$r_1 = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

$$r_1 = \left[\frac{30}{30-1} \right] \left[1 - \frac{2,817}{13,872} \right]$$

$$= 7,8999$$

r hitung $>$ r table, artinya instrument penelitian dikatakan reliable dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

B. Hasil uji persyaratan analisis

Sebagaimana telah dijelaskan pada Bab III, sebelum data dianalisis untuk membuktikan kebenaran hipotesis dengan tehnik regresi berganda, maka data hasil penelitian harus diuji terlebih dahulu apakah data berdistribusi normal atau tidak, homogen atau tidak, antar variabel penelitian atau tidak.

Uji persyaratan analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu : uji normalitas dan uji homogenitas

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui kenormalan data variabel penelitian. Apabila bukti normalitas menunjukkan distribusi normal, maka hasil perhitungan statistik dalam penelitian ini dapat digunakan. Tehnik analisis uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan program statistik excel dengan kriteria hipotesa

H_0 ditolak jika $X^2_{hitung} \leq X^2_{tabel}$

H_0 diterima jika $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$

Tabel: 6
Uji normalitas data kepala sekolah (X_1)

No	Skor
----	------

1	92
2	96
3	118
4	101
5	120
6	88
7	81
8	100
9	73
10	90
11	80
12	97
13	97
14	98
15	96
16	97
17	92
18	67
19	122
20	95
21	82
22	107
23	94
24	90
25	92
26	94
27	84
28	84
29	81
30	85

a. Jangkuan : 122 – 67
: 55

b. Banyak Kelas : $1 + 3 \log n$
: $1 + 3 \log 30$
: 6

c. Panjang Kelas : jangkuan / banyak kelas
: $55/6$
: 9

Taraf nyata (α)

a. Derajat kebebasan (dk)

$$\begin{aligned} \text{dk} &= \text{banyak kelas} - 3 \\ &= 6 - 3 \end{aligned}$$

$$\text{dk} = 3$$

b. Taraf nyata

$$\begin{aligned} X^2_{\text{tabel}} &= X^2(1-\alpha)(\text{dk}) \\ &= (1 - 0,5)(3) \\ &= (0,95)(3) \\ &= 7,81 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh nilai $X^2_{\text{hitung}} = 61,6885$ dan $X^2_{\text{tabel}} = 7,81$. Karena nilai $X^2_{\text{hitung}} > X^2_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, sehingga dapat dilanjutkan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini.

Tabel: 7
Uji Normalitas Iklim Kerja (X_2)

No	Skor
1	77
2	75
3	95
4	87
5	94
6	75
7	72

8	76
9	73
10	72
11	70
12	75
13	76
14	76
15	74
16	74
17	74
18	66
19	93
20	74
21	63
22	82
23	70
24	66
25	68
26	69
27	69
28	74
29	75
30	64

- a. Jangkuan : 95 – 63
: 32
- b. Banyak Kelas : $1 + 3 \log n$
: $1 + 3 \log 30$
: 6
- c. Panjang Kelas : jangkuan / banyak kelas
: $32/6$
: 5

Data	Titik tengah (xi)	Frekuensi (fi)	Fixi	xi ²	fixi ²
63 - 68	65,5	5	327,5	107256,3	536281,25
69 - 74	71,5	12	858	736164	8833968
75 - 80	77,5	8	620	384400	3075200
81 - 86	83,5	1	83,5	6972,25	6972,25
87 - 92	89,5	1	89,5	8010,25	8010,25
93 - 98	95,5	3	286,5	82082,25	246246,75
Jumlah		30	2265		12706678,5

Rata rata standar deviasi (SD)

$$\bar{X} = \frac{\sum fixi}{\sum fi}$$

$$\bar{X} = \frac{2265}{30}$$

$$\bar{X} = 75,5$$

$$sd = \sqrt{\frac{\sum fixi^2}{n} - \left(\frac{\sum fixi}{n}\right)^2} \quad sd = \sqrt{\frac{12706678,5}{30} - \left(\frac{2265}{30}\right)^2}$$

$$sd = 646,95$$

Data	Frekuensi observasi (Oi)	batas kelas (BK)		Nilai Z		Luas Data		Luas Kelas Interval	Frekuensi yang diharapkan (Ei)	$\frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$
						0	Z			
63 - 68	5	62,5	68,5	-0,02	-0,01	0,0080	0,0040	0,0040	0,12	198,4533
69 - 74	12	68,5	74,5	-0,01	0,00	0,0040	0,0000	0,0040	0,12	1176,1200
75 - 80	8	74,5	80,5	0,00	0,01	0,0000	0,0040	0,0040	0,12	517,4533
81 - 86	1	80,5	86,5	0,01	0,02	0,0040	0,0080	0,0040	0,12	6,4533
87 - 92	1	86,5	92,5	0,02	0,03	0,0080	0,0120	0,0040	0,12	6,4533
93 - 98	3	92,5	98,5	0,03	0,04	0,0120	0,0160	0,0040	0,12	69,1200
Jumlah	30									1974,0533

Taraf nyata (α)

c. Derajat kebebasan (dk)

$$dk = \text{banyak kelas} - 3$$

$$= 6 - 3$$

$$dk = 3$$

d. Taraf nyata

$$\begin{aligned} X^2_{tabel} &= X^2(1-\alpha)(dk) \\ &= (1 - 0,5)(3) \\ &= (0,95)(3) \\ &= 7,81 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh nilai $X^2_{hitung} = 1974,0533$ dan $X^2_{tabel} = 7,81$. Karena nilai $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$ maka H_0 diterima, sehingga dapat dilanjutkan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini.

2. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui homogenitas (kesamaan) varian *dependent variable* terhadap *independent variable* dengan uji F. Suatu data homogen apabila nilai P lebih besar dari 0,05. Pengujian ini dilakukan secara manual dengan menggunakan program excel.

Tabel: 8
Uji homogenitas kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja guru (Y)

No	X1	Y	X1 ²	Y ²	X.Y
1	92	40	8464	1600	3680
2	96	40	9216	1600	3840
3	118	43	13924	1849	5074
4	101	42	10201	1764	4242
5	120	45	14400	2025	5400
6	88	40	7744	1600	3520
7	81	40	6561	1600	3240
8	100	40	10000	1600	4000
9	73	40	5329	1600	2920
10	90	40	8100	1600	3600
11	80	48	6400	2304	3840
12	97	40	9409	1600	3880

13	97	40	9409	1600	3880
14	98	40	9604	1600	3920
15	96	40	9216	1600	3840
16	97	40	9409	1600	3880
17	92	37	8464	1369	3404
18	67	25	4489	625	1675
19	122	44	14884	1936	5368
20	95	40	9025	1600	3800
21	82	44	6724	1936	3608
22	107	45	11449	2025	4815
23	94	40	8836	1600	3760
24	90	40	8100	1600	3600
25	92	40	8464	1600	3680
26	94	40	8836	1600	3760
27	84	41	7056	1681	3444
28	84	39	7056	1521	3276
29	81	37	6561	1369	2997
30	85	39	7225	1521	3315
Jumlah	2793	1209	264555	49125	113258

$$S_x^2 = \sqrt{\frac{n \cdot \sum X1^2 - (\sum X1)^2}{n(n-1)}} \quad S_x^2 = \sqrt{\frac{30 \cdot 264555 - (2793)^2}{30(30-1)}} \quad S_x^2 = 12,493$$

$$S_y^2 = \sqrt{\frac{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}{n(n-1)}} \quad S_y^2 = \sqrt{\frac{30 \cdot 49125 - (1209)^2}{30(30-1)}} \quad S_y^2 = 3,72$$

$$F = \frac{S_{\text{besar}}}{S_{\text{kecil}}} = \frac{12,493}{3,72} 3,35$$

Berdasarkan perhitungan diatas, menunjukkan data yang homogenitas, ini terbukti dari $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, $3,35 < 4,18$ sehingga dapat dilanjutkan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini.

Tabel: 9
Uji homogenitas iklim kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y)

No	X ₂	Y	X ₂ ²	Y ²	X ₂ .Y
----	----------------	---	-----------------------------	----------------	-------------------

1	77	40	5929	1600	3080
2	75	40	5625	1600	3000
3	95	43	9025	1849	4085
4	87	42	7569	1764	3654
5	94	45	8836	2025	4230
6	75	40	5625	1600	3000
7	72	40	5184	1600	2880
8	76	40	5776	1600	3040
9	73	40	5329	1600	2920
10	72	40	5184	1600	2880
11	70	48	4900	2304	3360
12	75	40	5625	1600	3000
13	76	40	5776	1600	3040
14	76	40	5776	1600	3040
15	74	40	5476	1600	2960
16	74	40	5476	1600	2960
17	74	37	5476	1369	2738
18	66	25	4356	625	1650
19	93	44	8649	1936	4092
20	74	40	5476	1600	2960
21	63	44	3969	1936	2772
22	82	45	6724	2025	3690
23	70	40	4900	1600	2800
24	66	40	4356	1600	2640
25	68	40	4624	1600	2720
26	69	40	4761	1600	2760
27	69	41	4761	1681	2829
28	74	39	5476	1521	2886
29	75	37	5625	1369	2775
30	64	39	4096	1521	2496
Jumlah	2248	1209	170360	49125	90937

$$S_x^2 = \sqrt{\frac{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad S_x^2 = \sqrt{\frac{30 \cdot 170360 - (2284)^2}{30(30-1)}} \quad S_x^2 = 8,11$$

$$S_y^2 = \sqrt{\frac{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}{n(n-1)}} \quad S_y^2 = \sqrt{\frac{30 \cdot 49125 - (1209)^2}{30(30-1)}} \quad S_y^2 = 3,72$$

$$F = \frac{S_{\text{besar}}}{S_{\text{kecil}}} = \frac{8,11}{3,72} = 2,18$$

Berdasarkan perhitungan diatas, menunjukkan data yang homogenitas, ini terbukti dari $F_{hitung} < F_{tabel}$, $2,18 < 4,18$ sehingga dapat dilanjutkan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini.

Dari kedua uji diatas, yaitu Uji normalitas dan uji homogenitas tersebut, outputnya menunjukkan hasil bahwa data dapat diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua asumsi-asumsi diatas telah memenuhi persyaratan untuk dapat menggunakan data tersebut dalam penelitian ini.

C. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

- a. Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran
Ada pengaruh yang signifikan antara Iklim kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran
- b. Ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim kerja guru secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran

Pengujian hipotesis menggunakan regresi linear sederhana yaitu pada hipotesis pertama dan hipotesis kedua, serta menggunakan regresi linear berganda untuk menjawab hipotesis yang ketiga.

1. Pengujian Hipotesis pertama Pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru.(X₁)

SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran Hasil analisis regresi sederhana untuk menjawab dan menganalisis hipotesis pertama yaitu mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, dalam pengujian ini dilakukan dengan dua cara pengujian yakni secara manual dengan bantuan komputer program excel. Hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji di atas terlihat bahwa nilai signifikansi mempunyai nilai 0,003 hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru walaupun memiliki signifikikasi nilai yang kecil dan nilai P-Value sebesar 5,7841 terhadap tStat 5,621 berarti terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru. Koefesien determinasi (R-Square) yang diperoleh adalah 0,26 % yang menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru hanya 0,26 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang lain.

2. Pengujian hipotesis kedua Pengaruh antara Iklim kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran (X₂)

Hasil analisis regresi sederhana menjawab dan menganalisis hipotesis kedua yaitu mengenai pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran dapat dilihat dalam perhitungan komputer dengan menggunakan program excel. Hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut:

SUMMARY OUTPUT

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,518671874
R Square	0,269020513
Adjusted R Square	0,241947199
Standard Error	3,299859654
Observations	29

ANOVA

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
--	-----------	-----------	-----------	----------	-----------------------

Hipotesis

Ho: Tidak terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru

H1: Terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil uji di atas terlihat bahwa nilai signifikansi mempunyai nilai 0,032 hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru, nilai P-Value sebesar 0,031 terhadap tStat 2,648 berarti terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi (R-Square) yang diperoleh adalah 0,15 % yang menunjukkan besarnya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru hanya 0,15 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang lain. Dilihat dari perolehan data maka dapat ditarik kesimpulan hipotesis H1 diterima.

D .Hasil Penelitian

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh pada Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru, Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru, maupun Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru. Hal ini berarti bahwa semua hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan kepala Sekolah SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran (X1) berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis pertama diperoleh koefisien determinasi 0,26%. Hal ini berarti bahwa 0,26% nilai Kinerja guru ditentukan oleh Kepemimpinan kepala sekolah SMA

Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran. Disamping itu, berdasarkan pada pengujian hipotesis kedua diperoleh koefisien determinasi 0,15 %. Hal ini berarti 0,15 % nilai Kinerja Guru secara bersama-sama ditentukan oleh Kepemimpinan Iklim Kerja.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru (X₁.Y)

Adanya pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru berdasarkan hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Guru SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran.

Kepemimpinan kepala Sekolah SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran yang profesional, diharapkan mampu menampilkan dan mengembangkan diri sesuai dengan potensi yang dimilikinya yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan disekolah yang dipimpinnya. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik, juga dapat ditentukan oleh bagaimana kemampuannya dalam memimpin. Namun Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Negeri 2 Negeri Katon yang profesional, ternyata berpengaruh terhadap meningkatnya Kinerja Guru SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran. Hal ini dapat diketahui dari hasil perhitungan regresi yang didapat.

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang telah dilakukan oleh Para guru yang pada akhirnya dapat dinilai baik ataupun buruk. Kinerja Guru yang baik

tentu akan berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah, dan sebaliknya rendahnya Kinerja Guru dapat berakibat pada rendahnya mutu pendidikan di sekolah.

Hasil pengujian regresi pada penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan kepala Sekolah tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran. Menurunnya Kinerja guru SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran dapat disebabkan oleh Faktor-Faktor lain, misalnya telatnya Gaji yang para guru honor peroleh sehingga para guru honor tersebut harus bersabar selama beberapa bulan untuk bisa memperoleh Gajinya sebagai Guru honor di sekolah tersebut, terlebih lagi jumlah guru honor di SMA Negeri 2 Negeri Katon lebih banyak jumlahnya di banding dengan Guru PNS. Hal tersebut tentunya dapat berpengaruh terhadap Kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya sebagai Guru, Sehingga guru terkadang terlambat, tidak masuk, dan sebagainya karena para Guru merasa haknya untuk mendapatkan Gaji setiap bulan belum terpenuhi. Adapun penyebab pembayaran Gaji yang dibayarkan selama beberapa bulan kemudian yaitu disebabkan oleh minimnya anggaran yang diperoleh langsung dari sekolah untuk menggaji guru serta untuk biaya sarana dan prasarana penunjang Kegiatan Pembelajaran, sehingga pihak sekolah sangat tergantung dari dana yang diberikan oleh pemerintah Kabupaten Pesawaran yang dapat diterima sekolah dalam waktu beberapa bulan sekali dilakukan pencairan dana bantuan pemerintah kabupaten pesawaran tersebut.

Berdasarkan penjabaran diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Kepala sekolah SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran dapat

memberikan pengaruh terhadap peningkatan Kinerja Guru SMA Negeri 2 Negeri Katon. Sehingga pernyataan hipotesis pertama yang dibuktikan melalui perhitungan regresi sederhana terbukti.

2. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran(X₂.Y)

Iklim kerja yang kondusif di SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran dapat berakibat pada meningkatnya Kinerja Guru, karena Iklim Kerja yang kondusif dapat menciptakan hubungan yang baik antara kepala Sekolah dengan Guru, Guru dengan Guru, serta Guru dengan siswa sehingga dapat pula tercipta suasana hubungan kerja yang harmonis, dan dapat berakibat pada meningkatnya Kinerja Guru, serta berdampak pula pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah, namun dari hasil pengujian regresi sederhana diperoleh bahwa Iklim Kerja tidak dapat berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran.

Iklim Kerja yang kondusif seharusnya dapat berakibat pada meningkatnya Kinerja Guru SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran, tetapi dari hasil pengujian regresi sederhana didapat bahwa Iklim kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Guru SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran, sehingga ada faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran. Adapun faktor lain tersebut misalnya motivasi, kurangnya motivasi para guru dalam mengajar dapat berpengaruh terhadap rendahnya kinerja guru. Berdasarkan penjabaran diatas, dapat disimpulkan bahwa Iklim kerja tidak berpengaruh terhadap meningkatnya Kinerja Guru SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran, sehingga

pernyataan hipotesis kedua yang dibuktikan melalui perhitungan regresi sederhana dapat dibuktikan.

Dari kedua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, diperoleh bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru menurut pendapat Henri Simamora, seperti yang telah dijelaskan pada bab 1, bahwa kinerja guru antara lain dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan iklim kerja. Dalam penelitian ini kepemimpinan dan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Meskipun ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru, salah satu faktor tersebut yaitu gaji atau honor. Hal ini sesuai dengan pendapat Wiles yang dikutip oleh Ahmad Barizi, wiles mengadakan penelitian tentang prototype guru di sekolah, yaitu guru yang malas, guru pudar, guru tua, guru yang kurang demokratis, dan guru yang suka menentang. Menurut penelitian Wiles tersebut, guru yang malas kebanyakan bersumber pada gaji yang tidak cukup, kemudian ia mencari pekerjaan sampingan untuk menutupi kekurangannya, akibatnya etos kerjanya sebagai guru di sekolah semakin menurun. Pendapat Wiles tersebut juga sejalan dengan hasil wawancara dengan beberapa guru SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran, yakni untuk mencukupi kebutuhannya mereka mencari pekerjaan lain selain mengajar di sekolah tersebut.

Berdasarkan teori Wiles dan juga hasil wawancara terhadap beberapa guru tersebut, ternyata gaji dapat memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Rendahnya gaji yang diperoleh oleh guru menyebabkan kinerja guru menurun.

Tabel: 10
Tabel pengujian pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru (X₁.X₂.Y)

No	X1	X2	Y	X1 ²	X2 ²	y ²	X1.X2	X1.Y	X2.Y
1	92	77	40	8464	5929	1600	3080	3680	3080
2	96	75	40	9216	5625	1600	3000	3840	3000
3	118	95	43	13924	9025	1849	4085	5074	4085
4	101	87	42	10201	7569	1764	3654	4242	3654
5	120	94	45	14400	8836	2025	4230	5400	4230
6	88	75	40	7744	5625	1600	3000	3520	3000
7	81	72	40	6561	5184	1600	2880	3240	2880
8	100	76	40	10000	5776	1600	3040	4000	3040
9	73	73	40	5329	5329	1600	2920	2920	2920
10	90	72	40	8100	5184	1600	2880	3600	2880
11	80	70	48	6400	4900	2304	3360	3840	3360
12	97	75	40	9409	5625	1600	3000	3880	3000
13	97	76	40	9409	5776	1600	3040	3880	3040
14	98	76	40	9604	5776	1600	3040	3920	3040
15	96	74	40	9216	5476	1600	2960	3840	2960
16	97	74	40	9409	5476	1600	2960	3880	2960
17	92	74	37	8464	5476	1369	2738	3404	2738
18	67	66	25	4489	4356	625	1650	1675	1650
19	122	93	44	14884	8649	1936	4092	5368	4092
20	95	74	40	9025	5476	1600	2960	3800	2960
21	82	63	44	6724	3969	1936	2772	3608	2772
22	107	82	45	11449	6724	2025	3690	4815	3690
23	94	70	40	8836	4900	1600	2800	3760	2800
24	90	66	40	8100	4356	1600	2640	3600	2640
25	92	68	40	8464	4624	1600	2720	3680	2720
26	94	69	40	8836	4761	1600	2760	3760	2760
27	84	69	41	7056	4761	1681	2829	3444	2829
28	84	74	39	7056	5476	1521	2886	3276	2886
29	81	75	37	6561	5625	1369	2775	2997	2775
30	85	64	39	7225	4096	1521	2496	3315	2496
Jumlah	2793	2248	1209	264555	170360	49125	90937	113258	90937
Rataan	93,1	74,9	40,3						

$$\sum X1^2 = \sum X1^2 - \frac{(\sum X1)^2}{n} = 264555 - \frac{(2793)^2}{30} = 4526,7$$

$$\sum X2^2 = \sum X2^2 - \frac{(\sum X2)^2}{n} = 170360 - \frac{(2248)^2}{30} = 1909,9$$

$$\sum X1Y = \sum X1Y - \frac{\sum X1 \cdot \sum Y}{n} = 113258 - \frac{2793 \cdot 1209}{30} = 700,1$$

$$\sum X2Y = \sum X2Y - \frac{\sum X2 \cdot \sum Y}{n} = 90937 - \frac{2248 \cdot 1209}{30} = 342,6$$

$$\sum X1 \cdot X2 = \sum X1 \cdot X2 - \frac{\sum X1 \cdot \sum X2}{n} = 90937 - \frac{2793 \cdot 2248}{30} = -118352$$

$$\hat{Y} = a + b1 \cdot X1 + b2 \cdot X2$$

$$b1 = \frac{(\sum X2^2)(\sum X1 \cdot Y) - (\sum X1 \cdot X2) \cdot (\sum X2 \cdot Y)}{(\sum X1^2) \cdot (\sum X2^2) - (\sum X1 \cdot X2)^2}$$

$$b1 = \frac{(1909,9)(700,1) - (-118352) \cdot (342,6)}{(4526,7) \cdot (1909) - (-118352)^2} = \frac{41884424,3}{-13998503170} = -0,003$$

$$b2 = \frac{(\sum X1^2)(\sum X2 \cdot Y) - (\sum X1 \cdot X2) \cdot (\sum X1 \cdot Y)}{(\sum X1^2) \cdot (\sum X2^2) - (\sum X1 \cdot X2)^2}$$

$$b2 = \frac{(4526,7)(342,6) - (-118352) \cdot (700,1)}{(4526,7) \cdot (1909) - (-118352)^2} = \frac{84408942,6}{-13998503170} = -0,006$$

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b1 \cdot \frac{\sum X1}{n} - b2 \cdot \frac{\sum X2}{n}$$

$$a = \frac{1209}{30} - (-0,003) \cdot \frac{2793}{30} - (-0,006) \cdot \frac{2248}{30}$$

$$a = 40,3 - (-0,28) - (-0,45)$$

$$a = 41,03$$

$$DF \text{ Regresi} = DBR = K = 2$$

$$DF \text{ Galat} = DBG = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$$

$$DF \text{ total} = DBT = DBR + DBG = 2 + 27 = 29$$

$$a = 41,03 \quad \sum X1Y = 700,1$$

$$\sum Y = 1209$$

$$b1 = -0,003 \quad \sum X2Y = 342,6$$

$$n = 30$$

$$b2 = -0,006 \quad \sum Y^2 = 49125$$

$$\begin{aligned} SSR = JKR &= b1 \cdot \sum X1 \cdot Y + b2 \cdot \sum X2 \cdot Y \\ &= (-0,003) \cdot 700,1 + (-0,006) \cdot 342,6 \\ &= -4,16 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} SSR = JKT &= \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \\ &= 49125 - \frac{(1209)^2}{30} = 49125 - 48722,7 = 402,3 \end{aligned}$$

$$SSR = JKG = JKT - JKR \\ = 402,3 - (-4,16)$$

$$JKG = 406,5$$

Koefisiensi determinasinya (R^2) dapat dihitung sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{JKR}{JKT} \cdot 100\% = \frac{-4,16}{402,3} \cdot 100\% = -0,010\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisiensi, diperoleh -0,0010 % dalam hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru.

Keterangan : Y= Skor rata-rata dari Y.

X= Skor rata-rata dari X

N- Banyaknya banyaknya responden S atau Subjek

Hipotesis:

H0 = tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru

H1 = ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru

Untuk menjawab hipotesis yang diajukan digunakan perbandingan F hitung dan F tabel, dengan kreteria sebagai berikut :

$\beta = 0 = H0$ diterima

$\beta \neq 0 = H1$ diterima

$$MSR = KTR = \frac{JKR}{DBR} = \frac{-4,16}{2} = -2,08$$

$$MSG = KTG = \frac{JKG}{DBG} = \frac{406,5}{27} = 15,05$$

$$F_{hitung} = \frac{KTR}{KTG} = \frac{-2,08}{15,05} = -0,14$$

F_{tabel} diperoleh = 4,12

Kesimpulan :

Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru.

Keterangan:

X : Skor rata-rata dari X

Y : Skor rata-rata dari Y

r_i : reabilitas instrument

JK : Jumlah kuadrat butir

Σb : Jumlah Jawaban benar

Σs : Jumlah jawaban salah

V_r : Varian responden

V_s : Varian sisa

JK (r) : Jumlah kuadrat responden

K : Banyaknya butir pertanyaan /banyaknya soal

N : Banyaknya responden atau subyek

X_t : Skor total

JK (t) : Jumlah Kuadrat total

JK (s) : Jumlah kwadrat salah

JK (b) : Jumlah kwadrat benar

Σ : Jumlah Σab^2 : Jumlah varian butir $a1^2$: Varian total

3. Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Guru.

Keberhasilan Kepemimpinan Kepala Sekolah sangat ditentukan oleh kepemimpinannya dalam memimpin. Kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan Kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Untuk membentuk Kepemimpinan Kepala sekolah yang baik, hendaknya kepala sekolah memiliki 5 hal berikut yaitu: Visioner, pemersatu, pemberdaya, stabilitas emosi, dan keterampilan sosial. Dengan memiliki 5 hal tersebut kepala Sekolah akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.

Selain Kepemimpinan kepala Sekolah, kinerja guru dapat pula ditentukan oleh Iklim kerja. Iklim kerja yang kondusif sangat penting dalam menciptakan kinerja melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan guru yang baik, karena dengan Iklim kerja yang kondusif tersebut dapat tercipta suasana kerja yang menyenangkan yang dapat membangkitkan semangat para guru di sekolah.

Kinerja Guru yang baik dapat ditentukan oleh adanya Kepemimpinan Kepala sekolah yang memiliki kemampuan dalam memimpin dan iklim kerja yang baik. Oleh karena itu Kepala Sekolah SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran harus berusaha untuk dapat memahami para guru dan berusaha mengupayakan agar para guru memiliki Kinerja yang baik. Selain itu, Iklim Kerja yang kondusif juga sangat penting yang harus diciptakan oleh kepala sekolah dan juga guru, karena iklim kerja yang kondusif dapat menciptakan Kinerja Guru yang baik. Dalam melaksanakan tugasnya para guru selalu melakukan interaksi sosial, oleh karena itu tidaklah mengherankan bila seorang guru memiliki rekan sekerja

yang ramah. Interaksi yang terjalin antar rekan kerja, staf, dan kepala sekolah merupakan sarana untuk menyatukan persepsi terhadap kebijakan-kebijakan sekolah, sehingga dapat tercapai tujuan yang hendak dicapai sekolah.

Adapun hasil dari pengujian regresi berganda pada penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran. Sehingga ada faktor-faktor lain yang berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran ini. Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja guru SMA Negeri 2 yakni dapat dipengaruhi oleh kurangnya tenaga guru di SMA Negeri tersebut, sehingga banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang studi keahliannya masing-masing, tentunya hal ini berpengaruh terhadap Kinerja guru SMA Negeri 2 dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.

Berdasarkan beberapa keterangan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan kepala Sekolah dan Iklim Kerja secara bersama-sama tidak dapat meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran, sehingga pernyataan hipotesis ketiga yang dibuktikan melalui perhitungan regresi berganda tidak dapat terbukti.

Dari ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, diperoleh bahwa tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, tidak ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru, dan tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru. Padahal menurut pendapat Henri Simamora, seperti yang telah dijelaskan pada

bab 1, bahwa kinerja guru antara lain dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan iklim kerja. Namun, dalam penelitian ini kepemimpinan dan iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru, salah satu faktor tersebut yaitu gaji atau honor. Hal ini sesuai dengan pendapat Wiles yang dikutip oleh Ahmad Barizi, wiles mengadakan penelitian tentang prototype guru di sekolah, yaitu guru yang malas, guru pudar, guru tua, guru yang kurang demokratis, dan guru yang suka menentang. Menurut penelitian Wiles tersebut, guru yang malas kebanyakan bersumber pada gaji yang tidak cukup, kemudian ia mencari pekerjaan sampingan untuk menutupi kekurangannya, akibatnya etos kerjanya sebagai guru di sekolah semakin menurun.³ Pendapat Wiles tersebut juga sejalan dengan hasil wawancara dengan beberapa guru SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran, yakni untuk mencukupi kebutuhannya mereka mencari pekerjaan lain selain mengajar di sekolah tersebut.⁴

Berdasarkan teori Wiles dan juga hasil wawancara terhadap beberapa guru tersebut, ternyata gaji dapat memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Rendahnya gaji yang diperoleh oleh guru menyebabkan kinerja guru menurun.

³ Ahmad Barizi, *Menjadi Guru Unggul*, (Yogyakarta : Ar-ruzz Media), h.153

⁴ Guru, Wawancara tanggal 7 Maret 2011

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran, maka peneliti dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran pengaruhnya sebesar yaitu 0,26 %
2. Terdapat pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Negeri Katon kabupaten Pesawaran pengaruhnya sebesar 0,031%.
3. Hasil perhitungan koefisiensi Berdasarkan, diperoleh -0,0010 % dalam hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru.

B. Implikasi

Berdasarkan beberapa kesimpulan yang ditemukan diatas, informasi yang dapat digali tersebut perlu pemikiran lebih lanjut. Implikasi pemikiran yang dimaksud terutama diketengahkan dalam lingkup lembaga pendidikan, yang didasarkan keberadaanya sebagai suatu proses perbedaan yang dapat direncanakan lebih sistematis.

Implikasi ini penting bagi pengambilan kebijakan dalam rangka perbaikan pendidikan pada masa yang akan datang.

Inplikasi-implikasi itu antara lain diutarakan sebagai berikut:

1. Upaya kepemimpinan kepala Sekolah meningkatkan kreatifitas dan motivasi serta menjalin hubungan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Negeri Katon Kabupaten Pesawaran secara profesionalisme dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Kendala yang dihadapi dalam melaksakan tugasnya guru di SMA Negeri Negeri Katon Kabupaten Pesawaran masih kurang disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selaku tenaga pendidik yang professional.

C. Saran

1.Kepala sekolah

- a. Hendaknya lebih aktif dalam menjalin interaksi dengan guru dan menciptakan Iklim kerja yang lebih kondusif agar tercipta kenyamanan bagi para guru dalam melaksanakan tugasnya, dan dapat meningkatkan Kinerja Guru. Sehingga Kepala sekolah dan Guru dapat mencapai suatu tujuan bersama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran.
- b. Sebaiknya kepala Sekolah SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawarandapat menjadi panutan bagi para guru dan perangkat lainnya yang ada di sekolah dengan memiliki kepribadian yang supel, jujur, dan bijaksana, serta memahami kondisi para guru dan siswa. Sehingga kinerja guru dapat ditingkatkan dan mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesawaran bisa menjadi lebih baik lagi.Sebaiknya

kepala sekolah dapat menyesuaikan besarnya honor/gaji yang diperoleh oleh guru dan dapat mengupayakan memberikan honor/gaji tersebut kepada guru setiap bulannya tepat waktu, karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abin Syamsuddin Makmun, *Psikologi Kependidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000
- Abu Ahmadi, *Sosilogi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta Cet.Ke-2
- A Dale Timpe, *Motivasi Pegawai*, Jakarta: PT. Eleks Media Komputindo, 1992
- Ahmad Barizi, *Menjadi Guru Unggul*, Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2009
- A.Kosasih Djahiri, *Teori Keterampilan Belajar dan Mengajar Menuju Guru Inkuiri yang Reaktif*, Bandung: Laboratorium Pengajaran PMP IKIP, 1990
- Amstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Elex Komputindo, 1994
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1993
- Atwool, N, *Attachment in the school setting*, New Zealand Journal of Educational Studies, 34(2), 1999
- Bert, A.P.M, and Reynolds,D, *School Effectiveness and School Improvement an intrernational Journal of Research*
- Cowel, Nick, dan Roy Gardner, *Tehnik Mengembangkan Guru dan Siswa : Buku Panduan untuk Penilik Sekolah Dasar*, Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia, 1995
- Creemers, B., Peters, T., & Reynolds, D, *School effectiveness and school improvement. Lisse*, The Netherland: Swets & Zeitlinger, 1989
- Davis, G.A, and Thomas, M.A, *Effective School and Effective Teacher*, Massachusetts, allyn and bacon, 1990
- Dawam, Ainurafiq dan Ta'arifin,Ahmad, *Manajemen Madrasah Berbasis Pesantren*.
Lista fariska Putra. 2005
- Departemen Agama, *Alqur'an dan terjemah*, Bandung: CV Penerbit J-ART, 2005
- Departemen Agama RI, *Al-Quran Terjemah Per-kata*, Bandung: CV. Haekal Media Centre, 2007

- Departemen pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, 1989
- Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2001
- Depdiknas, *Peningkatan Kualitas Pembelajaran*, Jakarta: Dirjen Direktorat Pembinaan Pendidikan dan Ketenagaan Perguruan Tinggi., 2004
- Dessler, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta: Erlangga, 1997
- Dirawat,dkk, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Usaha nasional, Surabaya, 1986
- Drucker Peter F, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 1982
- Fazlurahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Darma Bakti Wafak, 1995
- Fisher, D. L., & Fraser, B, *School Climate, SET research information for teachers No.2*, Melbourne: Australian Council for Educational Research, 1990
- Freiberg, H.J. *Measuring School Climate: Let me count the ways. Educational Leadership*. 1998.
- Hamzah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001
- H.A.R. Tilaar, *Manajemen Pendidikan Nasional Kajian Pendidikan Masa depan Bandung*: PT Remaja Rosda Karya, 1992
- Hariwung. J, *Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Ditjen Dikti, 1989
- Henri Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: YKPN,1997
- Hersey, Paul, dan Kon Blanchard, *Manajemen Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 1994
- Hotbny et al, *Organization*, Terjemahan oleh Djarkasih, Jakarta: Erlangga, 1996
- Hoy, W. K., & Hannum, J. W, *Middle school climate: An empirical assessment of organisational health and student achievement*, Educational Administration Quarterly, 33(3), 1997
- Ibnu Syami, *Pokok-pokok Organisasi Dan Manajemen*, Jakarta:Bina Aksara, 1998

- Isnan, *Manajemen Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2000
- Juhri Am, *Kepemimpinan dan Supervisi*, Bandar Lampung: Gunung Pesagi, 1997
- Kusnadi, *Pengantar Manajemen Strategi*, Malang: Brawijaya Press, 2000
- LAN RI, *Sistem Administrasi Negara R.I*, Jakarta: P.T Administrasi, 1988
- Mifta Toha, *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1983
- Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: PT. Liberty, 1987
- Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006
- Natawijaya, *Profesionalisme Guru*, Bandung: FPS, 1994
- Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003
- Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003
- Patricia King, *Performance Planning and Appraisal*. New York: McGraw-Hill Book Company. 1993.
- Roestiyah N.K, *Masalah Pengajaran Sebagai Suatu Sistem*, Jakarta : Bina Aksara, 1986
- Rohiat, *Kecerdasan emosional kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: PT Refika Aditama, 2008
- Rossow, *The principalship: Dimensions in Instructional Leadership*, Newjersey, Prentice hall inc, 1990
- Sahertian, Piet A, dan Ida Aleida, *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Program Inservice Education*, Jakarta: Rineka Cipta, 1990
- Salusu, *Pengambilan Keputusan yang Strategik*, Jakarta: Gramedia Press, 1996
- Samdal, O., Wold, B., & Bronis, M, *Relationship between students' perceptions of school environment, their satisfaction with school and perceived academic achievement: An international study*. School Effectiveness and School Improvement, 10(3), 1999

- Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001
- Seregeovani, T.J.*The Principalship: a Reflective Practice Perspective*. Boston. Allyn and Bacon.Inc.1987.
- Seyfarth,J.t, *Personel Management For Effective Schools*, Boston, Allyn and Bacon, 1991
- Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 1997
- Soehardi Sigit, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: BP FE UST, 2001
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta, 2002
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta, 2008
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Bina Aksara, 1989
- Sukanto Rekshodiprodo dan T. Hani handoko, *organisasi perusahaan: Teori dan perilaku* ,Yogyakarta: BPFY yogyakarta, 1983
- Sutrisno Hadi, *Statistik II*, Yogyakarta: Andi Ofset, 1988
- Sweetland, S. R., & Hoy, W. R, School characteristic and educational outcomes: Toward organisational model of student achievement in middle schools. *Educational Administration Quarterly*, 36(6), 2000
- Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak didik Dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005
- T. Hani handoko, *Manajemen*, edisi ke-2, BPFY yogyakarta, 2003
- Tye, K. A, *The culture of school*. In J. I. Goodlad & M. F. Klein & J. M Novotney & K. A. Tye (Eds.), *Toward a mankind school: An adventure in humanistic education*, New York, NY: McGraw-Hill, 1974
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

Van de Grift, W., Houtveen, T., & Vermeulen, C, *Instructional climate in Dutch secondary education*. School Effectiveness and School Improvement, 8(4), 1997

W.S. Winkel, *Psikologi Pengajaran*, Yogyakarta: Media Abadi, 2004

Yus Badudu dan Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: P.T Gramedia, 1994

Lampiran : 1

KUESIONER PENELITIAN

Profil Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Tempat Mengajar :
4. Umur :

Petunjuk Pengisian

- Identitas Responden diisi dengan keterangan diri
- Berilah jawaban pertanyaan dengan tanda (v) pada kolom yang tersedia sesuai dengan pendapat saudara
- Jawaban pada kolom diberi keterangan sebagai berikut :

5. Selalu (SL)
 4. Sering (SR)
 3. Kadang-kadang (KD)
 2. Jarang (JR)
 1. Tidak Pernah (TDP)

N0	SOAL	SI (5)	SR (4)	KD (3)	JR (2)	TDP (1)
	A. KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH					
	I. Visioner					
1	Kepala Sekolah menyusun perencanaan kemajuan sekolah					
2	Kepala Sekolah mampu menciptakan peluang usaha disekolah untuk meningkatkan kesejahteraan Guru					
3	Kepala Sekolah mampu mengelola sekolah menjadi berkembang lebih baik					
4	Kepala sekolah mampu mengembangkan KBM berbasis Tehnologi Informatika					
5	Kepala sekolah mampu mengembangkan website sekolah sebagai sarana penyampaian informasi sekolah secara global					
6	Kepala sekolah mampu bekerjasama dengan pihak dunia kerja dalam rangka pengembangan kurikulum					
	II. Pemersatu					
7	Kepala sekolah mampu menyatukan Guru, Staf Tu, dan Siswa untuk menerapkan kebersihan disekolah					
8	Kepala Sekolah mampu menyatukan guru, Staf TU, dan siswa untuk membuat dan mematuhi tata tertib sekolah					

9	Kepala sekolah mampu menyatukan guru dan komite untuk bersama-sama dengannya menyusun RAPBS					
	III. Pemberdaya					
10	Kepala sekolah memberdayakan bawahannya untuk bisa berwirausaha.					
11	Kepala Sekolah mengikutsertakan bawahannya untuk mengikuti pendidikan dan Pelatihan dalam rangka pengembangan kegiatan pengajaran					
12	Kepala sekolah memberdayakan bawahannya untuk mengembangkan unit Usaha disekolah					
13	Kepala Sekolah memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk melanjutkan Pendidikan yang lebih tinggi					
	IV. Stabilitas Emosi					
14	Kepala sekolah mengevaluasi kinerja bawahannya dengan bijak					
15	Kepala Sekolah tidak otoriter dalam memimpin					
16	Kepala sekolah memiliki sikap peduli terhadap bawahannya					
17	Kepala Sekolah tidak pernah memarahi bawahannya					
	V. Ketrampilan Sosial					
18	Kepala sekolah mampu menggerakkan bawahannya untuk untuk mencapai tujuan Sekolah					
19	Kepala sekolah mampu membantu guru dalam mengatasi masalah belajar mengajar					
20	Kepala sekolah mampu mengajak bawahannya untuk disiplin					
21	Kepala Sekolah mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan di sekolah					
22	Kepala Sekolah mampu membuat lingkungan sekolah menjadi hijau					
23	Kepala sekolah mampu menciptakan suasana kekeluargaan di sekolah					
24	Kepala sekolah mampu mengarahkan bawahannya untuk bekerja lebih baik					
25	Kepala sekolah mampu bekerjasama dengan bawahannya					
	B. IKLIM KERJA GURU					
	I.Hubungan antara Kepala sekolah dengan guru					
1	Hubungan kepala sekolah dengan para guru berjalan baik					
2	Para Guru menaruh hormat kepada kepala sekolah					
3	Kepala sekolah memiliki kepedulian terhadap guru					
4	Kepala Sekolah mau mengerti keadaan guru					
5	Kepala Sekolah mau membantu masalah yang dihadapi guru di Sekolah					
6	Kepala Sekolah memberikan kebebasan kepada guru untuk lebih Kreatif dalam mengajar					
	II. Hubungan antara Guru dengan Guru					
7	Hubungan antara sesama Guru terjalin rasa kedamaian					

8	Hubungan antara sesama Guru tidak sampai terjadi permusuhan jika ada perbedaan pendapat					
9	Hubungan antara sesama Guru berjalan dengan baik					
10	Hubungan antara sesama Guru saling peduli satu sama lain					
11	Hubungan antara sesama Guru menciptakan rasa aman dan tenang					
12	Hubungan antara Sesama Guru menciptakan suasana kerja yang baik di lingkungan sekolah					
	III. Hubungan antara guru dengan siswa					
13	Hubungan Guru dengan siswa berjalan baik					
14	Siswa memiliki rasa hormat kepada Guru					
15	Secara umum para guru memiliki rasa peduli terhadap siswa					
16	Guru dapat berinteraksi secara positif dengan siswa					
17	Siswa menganggap Guru sebagai orang tuanya sendiri					
18	Siswa menghargai Guru dengan berperilaku sopan di depan Guru					
19	Siswa mau memperhatikan pelajaran dan mengerjakan tugas yang diberikan oleh Guru					
	C. KINERJA GURU					
	I. Penyusunan RPP					
1	RPP yang dibuat jelas tujuan pembelajarannya					
2	RPP yang dibuat dengan pemilihan sumber/media pembelajaran sesuai dengan tujuan materi					
3	RPP yang dibuat jelas skenario pembelajaran dari awal, inti, dan penutup					
	II. Pelaksanaan pembelajaran					
4	Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi(tujuan) yang akan dicapai					
5	Melaksanakan pembelajaran secara runtut					
6	Melaksanakan pembelajaran yang memungkinkan tumbuhnya kebiasaan positif					
7	Menunjukkan penguasaan materi pembelajaran					
8	Menyampaikan materi dengan jelas sesuai hierarki belajar					
9	Penguasaan materi pada semua materi pelajaran					
10	Menggunakan teknologi informatika dalam belajar					
11	Menggunakan Variasi metode mengajar yang tepat					
	III. Penilaian Prestasi Belajar					
12	Melakukan penilaian secara objektif terhadap siswa					
13	Mengoreksi hasil ulangan dan hasilnya dikomunikasikan kepada siswa					
14	Melakukan penilaian akhir sesuai dengan kompetensi(tujuan)					

Lampiran : 2

KUESIONER PENELITIAN

Profil Responden

1. Nama : Edi Purwanto, S.Pd.
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
3. Tempat Mengajar : SMA N 2 Negeri Katon
4. Umur : 38 Tahun

Petunjuk Pengisian

- Identitas Responden diisi dengan keterangan diri
- Berilah jawaban pertanyaan dengan tanda (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan pendapat saudara
- Jawaban pada kolom diberi keterangan sebagai berikut :

5. Selalu (SL)
4. Sering (SR)
3. Kadang-kadang (KD)
2. Jarang (JR)
1. Tidak Pernah (TDP)

N0	SOAL	SI (5)	SR (4)	KD (3)	JR (2)	TDP (1)
	A. KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH					
	I. Visioner		√			
1	Kepala Sekolah menyusun perencanaan kemajuan sekolah		√			
2	Kepala Sekolah mampu menciptakan peluang usaha disekolah untuk meningkatkan kesejahteraan Guru					
3	Kepala Sekolah mampu mengelola sekolah menjadi berkembang lebih baik		√			
4	Kepala sekolah mampu mengembangkan KBM berbasis Tehnologi Informatika		√			
5	Kepala sekolah mampu mengembangkan website sekolah sebagai sarana penyampaian informasi sekolah secara global		√			
6	Kepala sekolah mampu bekerjasama dengan pihak dunia kerja dalam rangka pengembangan kurikulum		√			
	II. Pemersatu					
7	Kepala sekolah mampu menyatukan Guru, Staf Tu, dan Siswa untuk menerapkan kebersihan disekolah		√			
8	Kepala Sekolah mampu menyatukan guru, Staf TU, dan siswa untuk membuat dan mematuhi tata tertib sekolah		√			

9	Kepala sekolah mampu menyatukan guru dan komite untuk bersama-sama dengannya menyusun RAPBS		√			
	III. Pemberdaya					
10	Kepala sekolah memberdayakan bawahannya untuk bisa berwirausaha.		√			
11	Kepala Sekolah mengikutsertakan bawahannya untuk mengikuti pendidikan dan Pelatihan dalam rangka pengembangan kegiatan pengajaran			√		
12	Kepala sekolah memberdayakan bawahannya untuk mengembangkan unit Usaha disekolah			√		
13	Kepala Sekolah memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk melanjutkan Pendidikan yang lebih tinggi		√			
	IV. Stabilitas Emosi		√			
14	Kepala sekolah mengevaluasi kinerja bawahannya dengan bijak		√			
15	Kepala Sekolah tidak otoriter dalam memimpin		√			
16	Kepala sekolah memiliki sikap peduli terhadap bawahannya		√			
17	Kepala Sekolah tidak pernah memarahi bawahannya		√			
	V. Ketrampilan Sosial		√			
18	Kepala sekolah mampu menggerakkan bawahannya untuk untuk mencapai tujuan Sekolah		√			
19	Kepala sekolah mampu membantu guru dalam mengatasi masalah belajar megajar		√			
20	Kepala sekolah mampu mengajak bawahannya untuk disiplin		√			
21	Kepala Sekolah mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan di sekolah		√			
22	Kepala Sekolah mampu membuat lingkungan sekolah menjadi hijau		√			
23	Kepala sekolah mampu menciptakan suasana kekeluargaan di sekolah		√			
24	Kepala sekolah mampu mengarahkan bawahannya untuk bekerja lebih baik			√		
25	Kepala sekolah mampu bekerjasama dengan bawahannya		√			
	B. IKLIM KERJA GURU					
	I.Hubungan antara Kepala sekolah dengan guru					
1	Hubungan kepala sekolah dengan para guru berjalan baik		√			
2	Para Guru menaruh hormat kepada kepala sekolah		√			
3	Kepala sekolah memiliki kepedulian terhadap guru		√			
4	Kepala Sekolah mau mengerti keadaan guru		√			
5	Kepala Sekolah mau membantu masalah yang dihadapi guru di Sekolah					
6	Kepala Sekolah memberikan kebebasan kepada guru untuk lebih Kreatif dalam mengajar		√			
	II. Hubungan antara Guru dengan Guru		√			
7	Hubungan antara sesama Guru terjalin rasa kedamaian					

8	Hubungan antara sesama Guru tidak sampai terjadi permusuhan jika ada perbedaan pendapat		√			
9	Hubungan antara sesama Guru berjalan dengan baik		√			
10	Hubungan antara sesama Guru saling peduli satu sama lain		√			
11	Hubungan antara sesama Guru menciptakan rasa aman dan tenang		√			
12	Hubungan antara Sesama Guru menciptakan suasana kerja yang baik di lingkungan sekolah		√			
	III. Hubungan antara guru dengan siswa					
13	Hubungan Guru dengan siswa berjalan baik		√			
14	Siswa memiliki rasa hormat kepada Guru		√			
15	Secara umum para guru memiliki rasa peduli terhadap siswa		√			
16	Guru dapat berinteraksi secara positif dengan siswa		√			
17	Siswa menganggap Guru sebagai orang tuanya sendiri		√			
18	Siswa menghargai Guru dengan berperilaku sopan di depan Guru		√			
19	Siswa mau memperhatikan pelajaran dan mengerjakan tugas yang diberikan oleh Guru		√			
	C. KINERJA GURU					
	I. Penyusunan RPP					
1	RPP yang dibuat jelas tujuan pembelajarannya		√			
2	RPP yang dibuat dengan pemilihan sumber/media pembelajaran sesuai dengan tujuan materi		√			
3	RPP yang dibuat jelas skenario pembelajaran dari awal, inti, dan penutup		√			
	II. Pelaksanaan pembelajaran					
4	Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi(tujuan) yang akan dicapai		√			
5	Melaksanakan pembelajaran secara runtut		√			
6	Melaksanakan pembelajaran yang memungkinkan tumbuhnya kebiasaan positif		√			
7	Menunjukkan penguasaan materi pembelajaran		√			
8	Menyampaikan materi dengan jelas sesuai hierarki belajar		√			
9	Penguasaan materi pada semua materi pelajaran		√			
10	Menggunakan teknologi informatika dalam belajar		√			
11	Menggunakan Variasi metode mengajar yang tepat		√			
	III. Penilaian Prestasi Belajar					
12	Melakukan penilaian secara objektif terhadap siswa		√			
13	Mengoreksi hasil ulangan dan hasilnya dikomunikasikan kepada siswa		√			
14	Melakukan penilaian akhir sesuai dengan kompetensi(tujuan)		√			

Lampiran : 3

Validitas dan Reliabilitas Questioner

1. Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan program excel, rekapitulasi hasil pengujian validitas terlihat pada table di bawah ini:

no item soal	nilai hitung r	nilai tabel r	keterangan
1	0.6043	0.4820	valid
2	0.7127	0.4820	valid
3	0.6011	0.4820	valid
4	0.7922	0.4820	valid
5	0.7092	0.4820	valid
6	0.8831	0.4820	valid
7	0.7284	0.4820	valid
8	0.5999	0.4820	valid
9	0.6397	0.4820	valid
10	0.7449	0.4820	valid
11	0.7426	0.4820	valid
12	0.7449	0.4820	valid
13	0.6560	0.4820	valid
14	0.6948	0.4820	valid
15	0.6830	0.4820	valid
16	0.6553	0.4820	valid
17	0.6914	0.4820	valid
18	0.6939	0.4820	Valid
19	0.7915	0.4820	Valid
20	0.4991	0.4820	Valid
21	0.7273	0.4820	Valid
22	0.5784	0.4820	Valid
23	0.8773	0.4820	Valid
24	0.529	0.4820	Valid
25	0.8389	0.4820	Valid

Data pada table di atas menunjukkan bahwa item soal nomor 1 s.d. 25 valid.

$$r_1 = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Lampiran : 4

r hitung $>$ r table, artinya instrument penelitian dikatakan reliable dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

2. Iklim Kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan program excel, rekapitulasi hasil pengujian validitas terlihat pada table di bawah ini:

no item soal	nilai hitung r	nilai tabel r	keterangan
1	0.7043	0.4820	valid
2	0.5824	0.4820	valid
3	0.4868	0.4820	valid
4	0.5422	0.4820	valid
5	0.6354	0.4820	valid
6	0.6947	0.4820	valid
7	0.7043	0.4820	valid
8	0.7847	0.4820	Valid
9	0.7201	0.4820	Valid
10	0.5854	0.4820	Valid
11	0.8928	0.4820	Valid
12	0.7954	0.4820	Valid
13	0.7201	0.4820	Valid
14	0.8099	0.4820	Valid
15	0.8018	0.4820	Valid
16	0.5399	0.4820	Valid
17	0.5030	0.4820	Valid
18	0.5495	0.4820	Valid
19	0.7201	0.4820	Valid

Data pada table di atas menunjukkan bahwa item soal nomor 1 s.d. 19 valid. r hitung $>$ r table, artinya instrument penelitian dikatakan reliable dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Lampiran : 5

3. Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan program excel, rekapitulasi hasil pengujian validitas terlihat pada table di bawah ini:

no item soal	nilai hitung r	nilai tabel r	keterangan
1	0.5591	0.4820	valid
2	0.8084	0.4820	valid
3	0.5848	0.4820	valid
4	0.5419	0.4820	valid
5	0.8352	0.4820	valid
6	0.8452	0.4820	valid
7	0.8084	0.4820	valid
8	0.6072	0.4820	valid
9	0.7734	0.4820	valid
10	0.7815	0.4820	valid
11	0.6414	0.4820	valid
12	0.5304	0.4820	valid
13	0.6283	0.4820	valid
14	0.5926	0.4820	valid

Data pada table di atas menunjukkan bahwa item soal nomor 1 s.d. 14 valid.

$$r_1 = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_i^2} \right]$$

$$r_1 = \left[\frac{17}{17-1} \right] \left[1 - \frac{7.7647}{50.0956} \right]$$

$$= 0.9878$$

r hitung $>$ r table, artinya instrument penelitian dikatakan reliable dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Lampiran : 6

LAMPIRAN REGRESI

Regression Analysis: y versus x1

The regression equation is
 $y = 59.4 - 0.081 x1$

Predictor	Coef	SE Coef	T	P
Constant	59.408	6.907	8.60	0.000
x1	-0.0811	0.1318	-0.62	0.547

S = 7.21928 R-Sq = 2.5% R-Sq(adj) = 0.0%

PRESS = 952.590 R-Sq(pred) = 0.00%

Analysis of Variance

Source	DF	SS	MS	F	P
Regression	1	19.76	19.76	0.38	0.547
Residual Error	15	781.77	52.12		
Total	16	801.53			

Unusual Observations

Obs	x1	y	Fit	SE Fit	Residual	St Resid
5	81.0	56.00	52.84	4.36	3.16	0.55 X

X denotes an observation whose X value gives it large influence.

Durbin-Watson statistic = 2.36381

Lampiran : 7**Regression Analysis: y versus x2**

The regression equation is
 $y = 69.9 - 0.360 x_2$

Predictor	Coef	SE Coef	T	P
Constant	69.918	9.496	7.36	0.000
x_2	-0.3598	0.2301	-1.56	0.139

S = 6.77838 R-Sq = 14.0% R-Sq(adj) = 8.3%

PRESS = 919.350 R-Sq(pred) = 0.00%

Analysis of Variance

Source	DF	SS	MS	F	P
Regression	1	112.33	112.33	2.44	0.139
Residual Error	15	689.20	45.95		
Total	16	801.53			

Unusual Observations

Obs	x_2	y	Fit	SE Fit	Residual	St Resid
5	58.0	56.00	49.05	4.32	6.95	1.33 X

X denotes an observation whose X value gives it large influence.

Durbin-Watson statistic = 2.27390

Lampiran : 8

Regression Analysis: y versus x1, x2

The regression equation is
 $y = 69.6 + 0.052 x_1 - 0.417 x_2$

Predictor	Coef	SE Coef	T	P	VIF
Constant	69.613	9.836	7.08	0.000	
x1	0.0518	0.1585	0.33	0.748	1.5
x2	-0.4169	0.2947	-1.41	0.179	1.5

S = 6.98964 R-Sq = 14.7% R-Sq(adj) = 2.5%

PRESS = 958.315 R-Sq(pred) = 0.00%

Analysis of Variance

Source	DF	SS	MS	F	P
Regression	2	117.56	58.78	1.20	0.329
Residual Error	14	683.97	48.86		
Total	16	801.53			

Source	DF	Seq SS
x1	1	19.76
x2	1	97.80

Durbin-Watson statistic = 2.28260

RIWAYAT HIDUP

Rali, dilahirkan di Dusun Sidodadi Kelurahan Negarasaka Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran , pada tanggal 02 Agustus 1968, anak keempat dari lima bersaudara, yang merupakan buah hati dari keluarga Bapak Sukim (ALM) dan Ibu Juminah (ALM) .

Pendidikan yang pernah ditempuh dimulai dari jenjang pendidikan sekolah Dasar Negeri Pejambon Kecamatan Neger Katon Kabupaten Pesawaran diselesaikan pada tahun 1982, kemudian melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama (SMP) PGRI Rejosari Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan selesai pada tahun 1985, kemudian berhenti satu tahun, kemudian melanjutkan lagi kependidikan SMA Wiyata Karya Natar Kecamatan Natar Lampung Selatan, Selesai pada tahun 1989, kemudian berhenti melamar kerja . Pada tahun pada tahun 1990 saya menikah , dan mempunyai 2 orang anak 1 orang anak perempuan dan satu anak laki-laki .

Tahun 2000 saya mulai honor mengajar di SMP PGRI Pejambon, kemudian tahun 2006 saya melanjutkan sekolah keperguruan Tinggi yaitu di STAI MA'ARIF Metro Lampung (S1)Pendidikan Agama Islam, selesai tahun 2010.Kemudian melanjutkan lagi ke pendidikan di PPs IAIN Metro pada tahun 2015. Sampai sekarang .