

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA GURU DENGAN KINERJA GURUDI SMKFK DAN SMAK2 PENABUR JAKARTA

Fransisca Arlianti

fransiscaarlianti@yahoo.co.id

Witarsa Tambunan

witarsa.tambunan@yahoo.com

Graduate Christian University of Indonesia (UKI), 2015 Jakarta.

ABSTRACT

This study aims to determine the correlation of the leadership of principal school and teacher's work climate with the teacher's performance at SMKFK and SMAK2 PENABUR Jakarta, with the leadership of principal school (X_1) and teacher's work climate (X_2) as independent variable, and teacher's performance (Y) as dependent variable.

This study was conducted in SMKFK dan SMAK2 PENABUR Jakarta at Yayasan BPK PENABUR from November to December 2014. The research method is used for correlational research method. Data collection techniques use a questionnaire with Likert scale which measures 1-4. This research is represented by 61 of SMKFK and SMAK2 PENABUR Jakarta as respondents. The techniques used are a simple correlation analysis, multiple correlation and multiple regression at alpha significance level at 0.05.

This study concluded that Hypothesis 1 shows a positive and significant relationship between the leadership of principal school and teacher's performance with a correlation coefficient of $r_{y1} = 0.986$, linear regression equation $Y = -33.757 + 1.145X_1$, $t_{count} = 46.156$ is greater than $t_{table} = 1.671$ and the coefficient of determination $r^2 = 0.973$. The coefficient of determination value by 0.973 to show that the leadership of principal school contributed for correlation with teacher's performance variable by 97,3%. Hypothesis 2 shows a positive and significant relationship between teacher's work climate and teacher's performance with a correlation coefficient of $r_{y2} = 0.978$, linear regression equation $Y = -19.698 + 1.103X_2$, $t_{count} = 36.252$ is greater than $t_{table} = 1.671$ and the coefficient of determination $r^2 = 0.957$. The coefficient of determination value by 0.957 to show that teacher's work climate contributed for correlation with teacher's performance variable by 95,7 %. Hypothesis 3 shows a positive and significant relationship the leadership of principal school and teacher's work climate simultaneously and teacher's performance with a correlation coefficient of $r_{y12} = 0.988$, linear regression equation $Y = -30.950 + 0.846X_1 + 0.296X_2$, $F_{count} = 1151.751$ is greater than $F_{table} = 3.16$ and the coefficient of determination $r^2 = 0.975$. The coefficient of determination value by 0.975 to show that the leadership of principal school and teacher's work climate contributed for correlation with teacher's performance variable by 97,5 %.

From the research results it can be concluded that the teacher's performance at SMKFK and SMAK2 PENABUR Jakarta can be enhanced by improving the leadership of principal school and teacher's work climate.

Keywords : *leadership of principal school, teacher's work climate and Performance.*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru adalah bagian penting dalam struktur masyarakat, baik dalam pengertian lembaga pendidikan, masyarakat pada umumnya, maupun dalam struktur kenegaraan. Dalam UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, guru merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan dirinya sebagai tenaga profesional. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai tenaga pengajar yang melakukan transfer ilmu, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai moral sekaligus pembimbing yang menuntun siswa dalam belajar.

Mutu pendidikan jika dinilai dari prestasi belajar peserta didik sangat ditentukan oleh guru. Dalam hal ini tercermin suatu kinerja guru yang baik akan mempengaruhi mutu dari peserta didik. Kelengkapan jumlah tenaga pengajar dan kualitas dari para guru juga akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu merealisasikan harapan dan keinginan masyarakat yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dengan demikian seorang guru dituntut menjadi seorang yang profesional. Para guru harus meningkatkan keahlian, tingkat pendidikan, serta memiliki kepekaan untuk terus-menerus berkembang sesuai dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dan perkembangan jaman. Dalam hal inilah diperlukan suatu kinerja guru yang optimal guna terbentuknya suatu pondasi yang kuat demi tercapainya kualitas pendidikan yang bermutu.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola aspek yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah sebagai salah satu komponen pendidikan ikut berpengaruh dalam kinerja guru. Kepala sekolah juga bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan para guru dan pendayagunaan sarana dan prasarana yang ada di sekolah. Hal itulah yang menjadikan semakin kompleksnya tugas dari seorang kepala sekolah dalam mencapai keberhasilan di sekolahnya.

Dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang banyak diterapkan dalam lingkungan sekolah, maka kepala sekolah dihadapkan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah dan terus berkesinambungan. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi sangat berpengaruh dalam menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan kenyamanan orang-orang yang bekerja disekelilingnya sehingga kinerja guru dan karyawan lainnya dapat selalu terjaga.

Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik dari kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, rekan guru dan karyawan di sekolah maupun peserta didik. Dengan demikian faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah faktor iklim kerja fisik dan non fisik. Sekolah yang memiliki lingkungan iklim kerja yang aman, tertib, dan nyaman menciptakan proses pembelajaran yang berlangsung dengan nyaman (*enjoyable learning*). Karena itu, sekolah yang efektif selalu berusaha menciptakan dan mengupayakan terwujudnya iklim kerja tersebut.

Iklim kerja adalah suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam suatu organisasi. Iklim kerja guru tentu dapat

mempengaruhi kinerja guru, karena dengan iklim kerja yang baik, maka guru-guru akan senang dan tenteram dalam bekerja, yang pada akhirnya memberikan seluruh kemampuannya untuk meningkatkan kinerjanya. Maka selayaknya iklim kerja harus diperhatikan, seperti ruang kerja harus nyaman, aman dan bersih. Adanya keterbukaan di antara warga sekolah, tidak ada saling curiga baik antar guru, guru dengan kepala sekolah atau guru dengan pegawai, terjalin hubungan kekeluargaan yang baik, keakraban dan lain-lain.

BPK PENABUR didirikan berdasarkan Pancasila dan bertujuan ikut membentuk manusia Indonesia seutuhnya melalui bidang pendidikan sebagai perwujudan panggilan pelayanan dan kesaksian Kristen. Visi BPK PENABUR adalah menjadi lembaga pendidikan Kristen unggul dalam Iman, Ilmu, dan Pelayanan. Sedangkan misinya adalah mengembangkan potensi peserta didik secara optimal melalui pendidikan dan pengajaran bermutu berdasarkan nilai-nilai Kristiani. Adapun beberapa istilah yang tercantum dalam visi dan misi BPK PENABUR memiliki makna sebagai berikut: (1) potensi yaitu daya, kemampuan, kekuatan yang mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan; (2) peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan dirinya melalui proses pendidikan pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tertentu; (3) optimal, merupakan kondisi terbaik yang perlu diciptakan demi tercapainya hasil/prestasi tertinggi; (4) pendidikan dan pengajaran, pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui peneladanan hidup yang baik dan benar bercermin kepada Guru Agung Yesus Kristus, sedangkan pengajaran adalah proses mentransfer suatu ilmu; (5) bermutu baik (tinggi) mutunya; mempunyai kualitas, bertaraf tinggi; (6) berdasarkan nilai-nilai Kristiani dimana keseluruhan proses dan kegiatan pembelajaran didasarkan pada nilai-nilai spiritualitas

yang diteladankan oleh Yesus Kristus dalam semangat “*Serving Leadership*” atau kepemimpinan yang melayani.

Sebagai sekolah yang berada di bawah naungan yayasan, setiap kepala sekolah dan guru memiliki norma, budaya dan peraturan yang sama yang diterapkan di dalam sekolahnya masing-masing. Kepala sekolah di setiap jenjang tingkat pendidikan secara rutin yakni satu bulan sekali mengadakan pertemuan antar kepala sekolah se-PENABUR Jakarta yang dikenal dengan K3S (Kelompok Kerja Kepala Sekolah), begitu juga dengan para guru yang secara rutin juga mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) se-PENABUR. Hal inilah yang menyebabkan standar suatu sekolah menengah atas di BPK PENABUR memiliki kesamaan, sehingga berpengaruh kepada standar kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan kinerja para guru.

Berdasarkan pengamatan langsung, peneliti mengetahui bahwa kinerja guru di SMKFK dan SMAK2 secara umum sudah baik. Ketaatan guru dalam menjalankan tugas dan tata tertib sudah berlangsung baik, meskipun ada beberapa guru yang lalai dalam menjalankan tugasnya. Hal ini juga tampak dalam pengamatan peneliti karena ada beberapa guru yang kurang bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya jika tanpa kehadiran kepala sekolah. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa guru yang sering datang terlambat, guru yang kurang persiapan dalam mengajar dan jarang mengikuti kegiatan yang dapat menunjang kualitas kerjanya, sulit diarahkan atau menerima masukan dari berbagai pihak di sekolah, serta lemahnya *personal approach* (pendekatan pribadi) guru terhadap siswanya. Begitu juga dengan iklim kerja yang secara umum sudah baik dimana fasilitas sudah dipenuhi oleh yayasan, namun karena pengaruh rekan kerja yang kurang termotivasi dalam bekerja, maka ada beberapa guru yang menurun kinerjanya.

Peneliti memiliki pendapat bahwa meskipun sarana dan prasarana pendidikan cukup memadai jika tidak disertai dengan kinerja yang baik, maka sarana dan prasarana tersebut kurang memberikan manfaat bagi terciptanya efektifitas belajar siswa. Hal ini juga dilakukan demi terciptanya visi dan misi BPK PENABUR di SMKFK dan SMAK2 untuk bermutu baik (tinggi) mutunya; mempunyai kualitas, ber-
taraf tinggi. Dari hal itulah peneliti bermaksud untuk mengangkat permasalahan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja guru terhadap kinerja guru melalui penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Guru dengan Kinerja Guru di SMKFK dan SMAK2 PENABUR Jakarta”.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran bagaimana hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan iklim kerja guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) di SMKFK dan SMAK2 PENABUR Jakarta.

C. Tinjauan Pustaka

1. Hakekat Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut kamus Bahasa Inggris berasal dari kata *performance* diartikan sebagai pencapaian, prestasi yang sudah dicapai. Sedangkan dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja didefinisikan sebagai 1) sesuatu yang dicapai, 2) prestasi yang diperlihatkan, dan 3) kemampuan kerja. Kinerja sering disebut dengan istilah *Job Performance* atau *Actual Performance*. Pengertian dari istilah tersebut adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Mangkunegara (2004:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab

yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Wibowo (2007:7) memberikan pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Robbins (2003:410) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Mutu Kinerja

Menurut Kopelman (1986:26), kinerja merupakan hasil atau cerminan dari karakteristik individu yang memiliki faktor pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan dan nilai-nilai serta sikap yang semuanya tercipta dari perolehan karakteristik organisasi dan pekerjaan yang dihadapinya.

Ada dua faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja, yaitu: 1) Kemampuan, secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (*intelligence quotient*) dan kemampuan realitas (*knowledge and skill*). Artinya, pegawai yang memiliki kemampuan potensi di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, dan 2) Motivasi, terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang secara terarah untuk mencapai tujuan-tujuan kerja.

Secara individual, kinerja seseorang ditentukan oleh beberapa bidang sebagai berikut: (a) kemampuan, (b) komitmen, (c) umpan balik, (d) kompleksitas tugas, (e) kondisi yang menghambat, (f) tantangan, (g) tujuan, (h) fasilitas, keakuratan dirinya, (i) arah, (j) daya tahan/ketekunan, (j) strategi khusus dalam menghadapi tugas. Tempe mengemukakan bahwa: “faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan,

penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan” (Tempe 1992:3). Sedangkan Kopelman menyatakan bahwa: “kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu: (1) lingkungan, (2) karakteristik individu, (3) karakteristik organisasi, dan (4) karakteristik pekerjaan” (Kopelman, 1986:16).

2. Hakekat Iklim Kerja Guru

a. Pengertian Iklim Kerja

Salah satu aspek penting yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran guru adalah iklim kerja. Iklim kerja di sekolah adalah keadaan sekitar sekolah dengan suasana nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik. Robert G. Owens menyatakan iklim secara umum didefinisikan sebagai karakteristik keseluruhan lingkungan dalam bangunan sekolah. Atau pendapat lain menyatakan bahwa iklim adalah gambaran umum suatu organisasi atau bagian dari suatu organisasi yang membentuk harapan-harapan dan perasaan anggota serta kinerja guru. Iklim kerja atau iklim organisasi meliputi lingkungan internal atau psikologi organisasi dapat memengaruhi praktik-praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi (Sulistiyani, 2003: 77).

Pantja (2014:11) menyebutkan apabila karyawan merasakan bahwa adanya ikatan emosional yang kuat antara sesama anggota maka mereka akan bahu membahu saling membantu tanpa disuruh. Demikian juga karyawan akan merasakan bahwa perusahaan tempatnya bekerja akan menjadi tempatnya mencari nafkah dalam waktu berkelanjutan maka akan tumbuh sikap antusias. Sikap ini sangat diperlukan dalam setiap organisasi terutama organisasi yang bergerak dalam sektor jasa. Dalam hal ini sekolah merupakan sektor jasa dengan karyawan yang memegang peranan penting adalah guru.

Iklim kerja atau iklim organisasi sekolah adalah produk akhir interaksi antar ke-

lompok peserta didik di sekolah, guru-guru dan para pegawai tata usaha (administrator) yang bekerja untuk mencapai keseimbangan antara dimensi organisasi sekolah dengan dimensi individu. Iklim kerja yang berkualitas dari lingkungan yang terus-menerus dialami oleh guru-guru dapat memengaruhi tingkah laku dan persepsi kolektif tingkah laku mereka (Wirawan, 2008: 121).

Iklim kerja atau iklim organisasi di sekolah merupakan persepsi para guru dan staff karyawan lainnya tentang struktur kerja sekolah, gaya kepemimpinan, manajemen, supervisi, dan faktor lingkungan sosial penting lainnya yang tampak pada sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi kerjanya (Effendi, 2009:4). Dalam hal ini iklim kerja merupakan suatu kondisi yang dapat diamati oleh anggota organisasi. Menurut Gibson (1993:693) iklim kerja adalah rangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung ataupun tidak langsung oleh para pegawai yang diasumsikan sebagai kekuatan besar yang dapat memengaruhi perilaku pegawai. Iklim sekolah adalah faktor penting di dalam menentukan efektivitas sekolah, jika-lau efektivitas itu diukur dengan pembelajaran peserta didik dan prestasi akademik yang gemilang.

Beberapa ahli menyimpulkan dua pendapat yang berkaitan tentang iklim kerja:

- 1) Iklim kerja merupakan sebuah perangkat yang mampu menggambarkan keadaan sebuah organisasi, membedakannya dengan yang lain dan memengaruhi keadaan individu di dalam organisasi tersebut.
- 2) Kualitas lingkungan internal ternyata memiliki jangka waktu lebih lama dan membedakannya dengan yang lain. Iklim kerja berasal dari perilkudan hal-hal yang menjadi kebiasaan di dalam organisasi, serta dirasakan pula oleh anggota organisasi. Keadaan ini berperan untuk menafsirkan situasi dan berlaku sebagai sumber penekanan dalam hal pengarahannya aktivitas.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Iklim Kerja

Iklim kerja yang kondusif adalah iklim yang benar-benar sesuai dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran yang dilakukan guru. Untuk itu perlu dipahami beberapa hal yang mempunyai peran penting dalam penciptaan iklim kerja yang kondusif, yaitu lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Ketiga aspek tersebut dalam melaksanakan pembelajaran haruslah saling mendukung.

Lingkungan fisik mampu memberi peluang gerak dan segala aspek yang berhubungan dengan upaya penyegaran, meliputi sarana prasarana pembelajaran yang cukup memadai. Lingkungan sosial berhubungan dengan pola interaksi antarpersonal yang ada di lingkungan sekolah secara umum. Lingkungan sosial yang baik memungkinkan bagi para warga sekolah berinteraksi secara baik, peserta didik dengan peserta didik, guru dengan peserta didik, guru dengan rekan guru, atau guru dengan staf lainnya. Kondisi pembelajaran yang kondusif hanya dapat dicapai jika interaksi sosial berlangsung secara baik, interaksi sosial yang baik memungkinkan masing-masing personel menciptakan pola hubungan tanpa adanya sesuatu yang mengganggu pergaulannya. Lingkungan budaya memberikan suatu kondisi pola kehidupan yang sesuai dengan pola kehidupan warganya. Lingkungan budaya dalam hal ini dapat saja diartikan sebagai pola kehidupan yang dijalankan masing-masing personel dalam keseharian. Kemudian dalam mendukung proses pembelajaran yang kondusif sarana dan prasarana adalah hal yang sangat vital dan harus ada (Saroni yang dikutip dalam Supardi, 2013: 122)

Lussier (1996:393) terdapat tujuh dimensi iklim kerja yaitu: (1) struktur, (2) tanggung jawab, (3) imbalan, (4) keramahan, (5) dukungan, (6) pengenalan dan kesetiaan terhadap organisasi, dan (7) resiko. Berdasarkan faktor-faktor tersebut,

dikemukakan dua macam iklim sekolah yaitu iklim sekolah terbuka dan iklim sekolah tertutup. Pada iklim sekolah terbuka aspek semangat guru sangat tinggi, demikian pula dengan aspek pertimbangan dan dorongan yang diberikan oleh pimpinan sekolah dan rekan sejawat yang mendorong para guru berprestasi. Sedangkan pada iklim sekolah tertutup semangat guru rendah, begitu juga dengan aspek pertimbangan dan dorongan yang diberikan oleh pimpinan sekolah dan teman sejawat.

D. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Studi korelasi ini akan digunakan oleh peneliti untuk mendeskripsikan beberapa variabel, melakukan pengujian hipotesis tentang hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja guru sebagai variabel bebas dengan kinerja guru sebagai variabel terikat. Studi korelasi ini menggunakan analisis korelasi dan regresi. Dalam melakukan pengolahan data statistik, peneliti menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics versi 20 for windows*.

E. Pembahasan

1. Pengujian Hipotesis dan Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan guna mengetahui apakah hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji persyaratan ternyata pengujian hipotesis dapat dilakukan sebab sejumlah persyaratan yang ditentukan untuk pengujian hipotesis, seperti normalitas dan linearitas dari data yang diperoleh telah dapat dipenuhi.

a. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan Kinerja Guru (Y)

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y) maka digunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan

program aplikasi *IBM SPSS Statistics 20 for windows* dengan output pada tabel 4.12.

Tabel 4.12. Perhitungan Persamaan Garis Regresi Variabel X_1 atas Y

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-33.757	3.055		-11.049	.000
	Total X1	1.145	.025	.986	46.156	.000

a. Dependent Variable: Total Y

Berdasarkan tabel 4.12 menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients B*. Berdasarkan tabel ini diperoleh model persamaan regresi: $Y = -33,757 + 1,145 X_1$.

$$a = -33,757$$

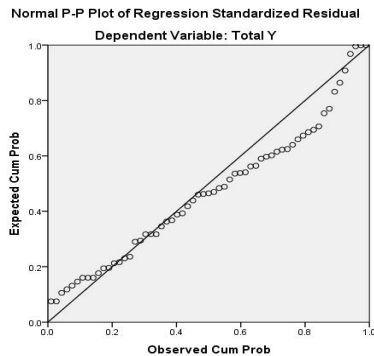
$$b_1 = 1,145$$

Nilai konstanta dan regresi dalam persamaan regresi ganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$a = -33,757$; adalah bilangan konstan menunjukkan kinerja guru, dengan nilai kepemimpinan kepala sekolah dianggap nol.

$b_1 = 1,145$; adalah nilai koefisien regresi b_1 , artinya setiap kenaikan nilai kepemimpinan kepala sekolah sebesar satu unit akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 1,145 unit.

Secara grafis persamaan regresi tersebut dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut.



Gambar 4.4. Grafik regresi linier hubungan Y dengan X_1

Setelah mengetahui persamaan regresi maka dilanjutkan uji signifikansi persamaan regresi untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Dengan bantuan program aplikasi *IBM SPSS Statistics 20 for windows* maka dapat dilihat output pada tabel 4.13.

Tabel 4.13. Uji Signifikansi Variabel X_1 atas Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10391.967	1	10391.967	2130.367	.000 ^b
	Residual	287.803	59	4.878		
	Total	10679.770	60			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X1

Melalui uji nilai Signifikansi (Sig.) dengan ketentuan jika nilai Sig. < 0,05, maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai Sig. = 0,000 yang berarti < 0,05. Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, artinya model regresi linier memenuhi kriteria linieritas.

Untuk membuktikan signifikansi koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah tersebut dilakukan uji hipotesis melalui uji t pada taraf 5% dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Berdasarkan tabel 4.12 nilai koefisien regresi $t_{hitung} = 46,156$. Sementara pada taraf signifikansi 5% dengan db 59, nilai $t_{tabel} = 1,671$. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $46,156 > 1,671$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pengujian ini menunjukkan nilai regresi variabel X_1 berhubungan secara signifikan dengan variabel Y. Dengan demikian maka hasil penelitian adalah ada hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru

Tabel 4.14. Koefisien Determinasi (R Square) X_1 atas Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 ^a	.973	.973	2.209

- a. Predictors: (Constant), Total X1
- b. Dependent Variable: Total Y

Berdasarkan tabel 4.14 menampilkan nilai R Square atau koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh membuktikan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) memberikan kontribusi hubungan dengan variabel kinerja guru (Y) sebesar 97,3%, dan sisanya sebesar 2,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X_1 .

b. Hubungan Iklim Kerja Guru (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan Iklim Kerja Guru(X_2) dengan kinerja guru (Y) maka digunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program aplikasi *IBM SPSS Statistics 20 for windows* dengan output pada tabel 4.15

Tabel 4.15. Perhitungan Persamaan Garis Regresi Variabel X_2 atas Y

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-19.698	3.504		-5.622	.000
Total X2	1.103	.030	.978	36.252	.000

a. Dependent Variable: Total Y

Berdasarkan tabel 4.15 menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients B*. Berdasarkan tabel ini diperoleh model persamaan regresi: $Y = -19,698 + 1,103X_2$.

$a = -19,698$

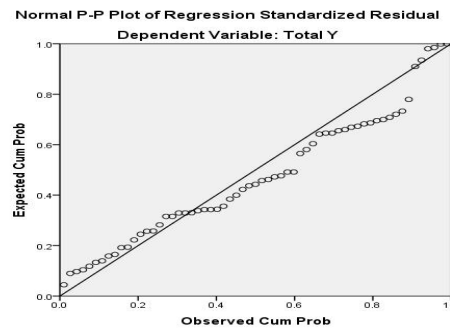
$b_1 = 1,103$

Nilai konstanta dan regresi dalam persamaan regresi ganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$a = -19,698$; adalah bilangan konstan menunjukkan kinerja guru, dengan nilai iklim kerja guru dianggap nol.

$b_1 = 1,103$; adalah nilai koefisien regresi b_1 , artinya setiap kenaikan nilai iklim kerja guru sebesar satu unit akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 1,103 unit.

Secara grafis persamaan regresi tersebut dapat dilihat pada gambar 4.5 berikut.



Gambar 4.5. Grafik regresi linier hubungan Y dengan X_2

Setelah mengetahui persamaan regresi maka dilanjutkan uji signifikansi persamaan regresi untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Dengan bantuan program aplikasi *IBM SPSS Statistics 20 for windows* maka dapat dilihat output pada tabel 4.16.

Tabel 4.16. Uji Signifikansi Variabel X_2 atas Y

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10220.907	1	10220.907	1314.190	.000 ^b
Residual	458.863	59	7.777		
Total	10679.770	60			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X2

Melalui uji nilai Signifikansi (Sig.) dengan ketentuan jika nilai Sig. < 0,05, maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai Sig. = 0,000 yang berarti < 0,05. Dengan demikian model persamaan regresi

berdasarkan data penelitian adalah signifikan, artinya model regresi linier memenuhi kriteria linieritas.

Untuk membuktikan signifikansi koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah tersebut dilakukan uji hipotesis melalui uji t pada taraf 5% dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Berdasarkan tabel 4.15 nilai koefisien regresi $t_{hitung} = 36.252$. Sementara pada taraf signifikansi 5% dengan db 59, nilai $t_{tabel} = 1,671$. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $36.252 > 1,671$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pengujian ini menunjukkan nilai regresi variabel X_2 berhubungan secara signifikan dengan variabel Y. Dengan demikian hasil penelitian adalah ada hubungan positif antara iklim kerja gurudengan kinerja guru.

Tabel 4.17. Koefisien Determinasi (R Square) X_2 atas Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 ^a	.957	.956	2.789

a. Predictors: (Constant), Total X2
b. Dependent Variable: Total Y

Berdasarkan tabel 4.17 menampilkan nilai R Square atau koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh membuktikan bahwa variabel iklim kerja guru (X_2) memberikan kontribusi hubungan dengan variabel kinerja guru (Y) sebesar 95,7%, dan sisanya sebesar 4.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X_2 .

c. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Iklim Kerja Guru (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan iklim kerja guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) maka digunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program aplikasi IBM

SPSS Statistics 20 for windows dengan output pada tabel 4.18.

Tabel 4.18. Perhitungan Persamaan Garis Regresi Variabel X_1 dan X_2 atas Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-30.950	3.170		-9.762	.000
1 Total X1	.846	.128	.729	6.593	.000
Total X2	.296	.125	.262	2.375	.021

a. Dependent Variable: Total Y

Berdasarkan tabel 4.18 menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients B*. Berdasarkan tabel ini diperoleh model persamaan regresi: $Y = -30,950 + 0,846X_1 + 0,296X_2$.

$a = -30,950$

$b_1 = 0,846$

$b_2 = 0,296$

Nilai konstanta dan regresi dalam persamaan regresi ganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$a = -30,950$; adalah bilangan konstan menunjukkan kinerja guru, dengan nilai kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja guru dianggap nol.

$b_1 = 0,846$; adalah nilai koefisien regresi b_1 , artinya setiap kenaikan nilai kepemimpinan kepala sekolah sebesar satu unit akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,846 unit.

$b_2 = 0,296$; adalah nilai koefisien regresi b_2 , artinya setiap kenaikan nilai iklim kerja guru sebesar satu unit akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,296 unit.

Uji signifikansi persamaan regresi ganda dilakukan dengan bantuan program aplikasi IBM SPSS Statistics 20 for windows dapat dilihat output pada tabel 4.19.

Tabel 4.19. Uji Signifikansi Variabel X_1 dan X_2 atas Y

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10417.469	2	5208.734	1151.751	.000 ^b
Residual	262.302	58	4.522		
Total	10679.770	60			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Untuk mengukur tingkat signifikansi persamaan regresi ganda ini dilakukan uji hipotesis melalui uji F pada taraf 5%. Berdasarkan tabel 4.19 nilai F_{hitung} adalah 1151,751 dan nilai F_{tabel} pada taraf signifikan 5% dengan df (*degree of freedom* = derajat kebebasan) untuk pembilang 2 dan df untuk penyebut 58 adalah 3,16. Ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($1151,751 > 3,16$), artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pengujian ini menunjukkan nilai regresi ganda variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama berhubungan secara signifikan dengan variabel Y. Dengan demikian hasil penelitian adalah ada hubungan positif kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Tabel 4.20. Koefisien Determinasi (R Square) X_1 dan X_2 atas Y

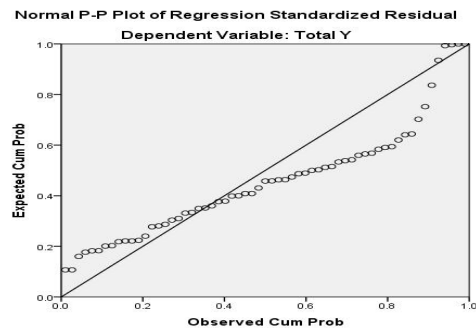
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 ^a	.975	.975	2.127

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

b. Dependent Variable: Total Y

Berdasarkan tabel 4.20 menampilkan nilai R Square atau koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh membuktikan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan iklim kerja guru (X_2) secara bersama-sama memberikan kontribusi hubungan dengan variabel kinerja guru (Y) sebesar 97,5%, dan sisanya sebesar 2,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X_1 dan X_2 .

Secara grafis persamaan regresi tersebut dapat dilihat pada gambar 4.6 berikut.



Gambar 4.6. Grafik regresi linier hubungan X_1 dan X_2 dengan Y

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif variabel X yang terdiri dari kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan iklim kerja guru (X_2) secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan variabel Y (kinerja guru). Hubungan positif tersebut memiliki arti bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja guru seiring dengan kinerja guru. Peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja guru diikuti meningkatnya kinerja guru. Hubungan demikian dapat diartikan bahwa kinerja guru dapat ditelusuri, dijelaskan dan diramalkan dari kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja guru.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menandakan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti terbukti kebenarannya atau dapat diterima. Masing-masing hipotesis yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru yang ditunjukkan oleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($46,156 > 1,671$), artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pola hubungan kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $Y = -33.757 + 1.145 X_1$. Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap pe-

peningkatan kepemimpinan kepala sekolah sebesar 1 (satu) unit akan terjadi peningkatan nilai kinerja guru SMKFK dan SMAK2 PENABUR sebesar 1,145 unit. Nilai koefisien determinasi (R Square Regresi Sederhana) yang diperoleh sebesar 0,973 membuktikan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi hubungan dengan variabel kinerja guru sebesar 97,3%.

2. Pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara iklim kerja guru dengan kinerja guru yang ditunjukkan oleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($36,252 > 1,671$), artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pola hubungan kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $Y = -19,698 + 1,103X_2$. Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan iklim kerja guru sebesar 1 (satu) unit akan terjadi peningkatan nilai kinerja guru SMKFK dan SMAK2 PENABUR sebesar 1,103 unit. Nilai koefisien determinasi (R Square Regresi Sederhana) yang diperoleh sebesar 0,957 membuktikan bahwa variabel motivasi kerja memberikan kontribusi hubungan dengan variabel kinerja guru sebesar 95,7%.
3. Pengujian hipotesis ketiga menyimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru yang ditunjukkan oleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($1151,751 > 3,16$), artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pola hubungan kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $Y = -30,950 + 0,846X_1 + 0,296X_2$. Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja guru sebesar 1 (satu) unit akan terjadi peningkatan nilai kinerja guru sebesar 0,846 unit untuk kepemimpinan kepala sekolah dan sebesar 0,296 unit untuk iklim kerja guru. Nilai koefisien determinasi (R Square Regresi Ganda) yang di-

peroleh sebesar 0,975 membuktikan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi hubungan dengan variabel kinerja guru sebesar 97,5%.

F. Kesimpulan

a. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y) yang positif dan signifikan, serta sangat kuat ($r_{y1} = 0,986$). Variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) memberi kontribusi terhadap kinerja guru (Y) sebesar 97,3%.
2. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Terdapat hubungan antara iklim kerja guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) yang positif dan signifikan, serta sangat kuat ($r_{y2} = 0,987$). Variabel iklim kerja guru (X_2) memberi kontribusi terhadap kinerja guru (Y) sebesar 95,7%..
3. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan iklim kerja guru (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) yang positif dan signifikan, serta sangat kuat ($r_{y12} = 0,988$). Variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan iklim kerja guru (X_2) secara bersama-sama memberi kontribusi terhadap kinerja guru (Y) sebesar 97,5%.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ambar Teguh Sulistiyani, Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- [2] Davis, Keith dan John. W. Newstrom. (1993). *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Erlangga.

- [3] Depdikbud. (1994). *Peranan Guru dalam Peningkatan PBM dan Mutu Pendidikan*. Jakarta, Depdikbud.
- [4] Effendi, Muh. Arief. (2009). *The Power of Good Corporate Governance (Teori dan Implementasi)*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- [5] Gibson, Ivancevich, and Donnelly. *Organization and Management: Behavior, Structure, Process, 4thEd*, terjemahan oleh Djoerban Wahid, cetakan kedelapan. (1993). Jakarta, PT. Gelora Aksara Pratama.
- [6] Gibson, J.L., Donnelly. J. H., dan Ivancevich D.R. (1997). *Manajemen* (Edisi kesembilan), Jilid 2. Jakarta, Erlangga.
- [7] Gibson, J.L., Donnelly. J. H., dan Ivancevich D.R. (1988). *Organizations: Behavior, Structure, Processes. (Sixth Edition, Business Publications)*. Texas, Plano.
- [8] Ghozali, Iman. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang, Universitas Diponegoro.
- [9] Halpin, A.W. & Croft, D.B. (1963). *The Organizational Climate of School*. Chicago, Midwest Administration Centre, University of Chicago.
- [10] Hassan Fuad, (1995). *Dimensi Budaya dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Penerbit Balai Pustaka, Jakarta.
- [11] Husdarta. (2007). *Manajemen Pendidikan Jasmani*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Husdarta, J.S. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Pendidikan Jasmani di Sekolah Dasar*. Jurnal Mimbar Pendidikan No.3/XXVI/2007. Hlm 12-25.
- [13] Indrafachrudi, Soekarto., (1993). *Mengantar Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Baik*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- [14] Iskandar. (2012). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta, GP Press Group.
- [15] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [16] Mulyasa. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- [17] Nawawi, Hadari. (2000). *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*. Gunung Agung, Jakarta.
- [18] Pantja Djati Sundring. (2014). *Organizational Citizenship Behavior*. Jakarta, PT. Kaylin Cahaya Internasional.
- [19] Rakhmat, Jalaludin. (1999). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- [20] R.E Kopelman. (1986). *Managing Productivity in Organizations: A Practical, People-Oriented Perspective*. New York : McGraw-Hill Book Co.
- [21] Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi Jilid I dan Jilid II*. Jakarta, PT. Index Gramedia.
- [22] Robert N. Lussier. (1996). *Human Relation in Organizations: A Skill Building Approach*. New York, The McGraw Hill Companies. Inc.
- [23] Rustandi, Achmad. (1992). *Gaya Kepemimpinan*. CV. Armico, Bandung.
- [24] Salusu, J. (2005). *Pengambilan Keputusan Stratejik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Gramedia.
- [25] Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- [26] Siagian, Sondang P., (1998). *Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Administrasi*. Jakarta, Gunung Agung.
- [27] Sudjana. (1996). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- [28] Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitaitaif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- [29] Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.

- [30] Sulistiyani dan Rosidah. (2003). *Iklim Organisasi*.
- [31] Syafaruddin. (2002). *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*. Jakarta, Grasindo.
- [32] Tempe, A. Dale. (1992). *Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia Asri Media.
- [33] Thoha, Miftah. (2002). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- [34] Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, beserta penjelasannya.
- [35] Usman Uzer. (1997). *Menjadi Guru Profesional Edisi Kedua*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- [36] Wahjosumidjo. (1999). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- [37] Wirawan, 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta, Salemba Empat.
- [38] Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta, PT Rajagrafindo Persada.