

## THE CONTRIBUTION OF SCHOOL CLIMATE AND PRINCIPAL LEADERSHIP TOWARDS TEACHERS' PERFORMANCE AT STATE SENIOR HIGH SCHOOL IN RUMBAI SUB-DISTRICT, PEKANBARU

Sally Fatma <sup>1)</sup>

Mahdum <sup>2)</sup>

Rr. Sri Kartikowati <sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Post Graduate Student of Riau University

<sup>2)</sup>Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

<sup>3)</sup>Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

### ABSTRACT

*This research aimed to determine: (1) contribution of school climate ( $X_1$ ) towards teachers' performance ( $Y$ ), (2) contribution of principal leadership ( $X_2$ ) towards teachers' performance ( $Y$ ), and (3) contribution of both school climate ( $X_1$ ) and principal leadership ( $X_2$ ) towards teachers' performance ( $Y$ ). This study was an ex-post facto research with the population of 120 teachers of State Senior High School in Rumbai sub-district and 92 teachers as the samples established by using the proportional random sampling technique. The data were gathered by distributing a set of questionnaire to the respondents and analyzed by using Simple Linear Regression and Multiple Linear Regression to test the research hypothesis. The results of the research showed that: (1) there was a significant contribution of school climate ( $X_1$ ) toward the teachers' performance ( $Y$ ) as shown by linear regression equation  $Y = 47.207 + 0.609 X_1$  with 39.4%; (2) there was a significant contribution of principals' leadership ( $X_2$ ) toward teachers' performance ( $Y$ ) as shown by linear regression equation  $Y = 59.570 + 0.272 X_2$  with 36.4%; and (3) there was simultaneously contribution of both school climate ( $X_1$ ) and principals' leadership ( $X_2$ ) toward teachers' performance ( $Y$ ) as shown by linear regression equation  $Y = 44.991 + 0.609 X_1 + 0.156 X_2$  with 46.7%.*

**Keywords:** Teachers' Performance, School Climate, Principal Leadership

## KONTRIBUSI IKLIM SEKOLAH DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI SE-KECAMATAN RUMBAL PEKANBARU

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) kontribusi iklim sekolah ( $X_1$ ) dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ( $X_1$ ); (2) kontribusi kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $X_1$ ); (3) kontribusi iklim sekolah ( $X_1$ ) dan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $X_1$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah 120 orang guru di SMA Negeri se-Kecamatan Rumbal dengan sampel sebanyak 92 orang guru yang diperoleh dengan menggunakan teknik *proporsional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu *Regresi Linear Sederhana dan Regresi Linear Berganda*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat kontribusi yang signifikan iklim sekolah ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) dengan persamaan garis regresi  $Y = 47,207 + 0,609 X_1$  dengan kontribusi sebesar 39,4%; (2) terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dengan persamaan garis regresi  $Y = 59,570 + 0,272 X_2$  dengan kontribusi sebesar 36,4%; (3) Secara bersama-sama atau simultan terdapat kontribusi positif iklim sekolah ( $X_1$ ) dan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dengan persamaan garis regresi  $Y = 44,991 + 0,609 X_1 + 0,156 X_2$  dengan kontribusi sebesar 46,7%.

**Kata Kunci:** Kinerja Guru, Iklim Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah

## PENDAHULUAN

Guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu negara. Berbagai kajian dan hasil penelitian menggambarkan tentang peran strategis guru dan menentukan dalam mengantarkan keberhasilan pendidikan suatu Negara, dapat dilihat dari pernyataan Mulyasa (2015) “bahwa keberhasilan pembaruan sekolah sangat ditentukan olehnya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran”. Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan formal sangat dominan untuk mencapai pendidikan yang berkualitas. Untuk tercapainya pendidikan yang berkualitas diperlukan guru yang profesional, berkualitas, dan memenuhi kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah pada jalur pendidikan formal.

Peran guru dalam pelaksanaan pendidikan sangat dominan terhadap pencapaian kualitas pendidikan. Pemahaman guru terhadap kurikulum mempengaruhi kinerja guru. Guru dituntut memiliki pemahaman, kemampuan menjabarkan, mengembangkan dan

mengimplementasikan kurikulum. Pemahaman kurikulum adalah pemahaman membedakan, memperluas, menerangkan, menyimpulkan, memberi contoh, mengklasifikasikan konsep-konsep kurikulum operasional yang disusun dan dilaksanakan oleh masing-masing satuan pendidikan.

Sukmadinata (2004) dalam Supardi (2014) menyatakan bahwa, “implementasi kurikulum semua tergantung kepada kreativitas, kecakapan, kesungguhan, dan ketekunan guru”. Sedangkan menurut Surya (2004) dalam Supardi (2014), “Dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu tingkat keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkatan institusional, instruksional, dan eksperensial”. Oleh sebab itu, pemahaman guru dalam implementasi kurikulum di Indonesia mutlak diperlukan untuk mencapai kinerja sesuai dengan harapan dan standar yang telah ditetapkan.

Faktor lain yang 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 berlangsung dengan nyaman (*enjoyable learning*). Karena itu, sekolah yang efektif selalu menciptakan iklim sekolah yang aman, nyaman tertib melalui pengupayaan faktor-faktor yang dapat menimbulkan iklim tersebut.

Peningkatan kinerja guru penting dilakukan baik oleh guru itu sendiri maupun kepala sekolah. Iklim sekolah adalah kondisi yang menggambarkan suasana dan hubungan antara sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya, serta antar dinas di lingkungannya merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif. Suasana seperti ini sangat

dibutuhkan guru dan kepala sekolah untuk melaksanakan tugas dengan lebih efektif. Hasanah (2008) dalam Supardi (2014) menyatakan iklim sekolah dapat digambarkan melalui sikap saling mendukung (*supportive*), tingkat persahabatan (*collegial*), tingkat keintiman (*intimate*), serta kerja sama (*cooperative*), dapat berpotensi meningkatkan kinerja guru.

Mulyasa (2015) menyatakan sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah (*who is behind the school*). Kemampuan kepala sekolah tersebut terutama berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman terhadap manajemen dan kepemimpinan, serta tugas yang dibebankan kepadanya; karena tidak jarang kegagalan pendidikan dan pembelajaran di sekolah disebabkan oleh kurangnya pemahaman kepala sekolah terhadap tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa berhasil tidaknya suatu sekolah dalam mencapai tujuan serta visi dan misinya terletak pada bagaimana manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah, khususnya dalam menggerakkan dan memberdayakan berbagai komponen sekolah.

Dalam prosesnya, interaksi berkualitas yang dinamis antara kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, dan peserta didik memainkan peranan yang sangat penting, terutama dalam peningkatan kinerja, penyesuaian berbagai aktivitas sekolah dengan tuntutan globalisasi, perubahan masyarakat, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta tuntutan situasi, kondisi, dan lingkungannya. Kesemuanya itu sangat menuntut kepemimpinan kepala sekolah yang tinggi untuk memungkinkan

terciptanya interaksi berkualitas yang dinamis.

Menurut Mulyasa (2015) sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang bersifat unik karena sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya kebudayaan kehidupan manusia. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebut, sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah (Wahjosumidjo, 2002).

Sekolah Menengah Atas merupakan bentuk satuan pendidikan yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik untuk mampu mengembangkan ilmunya lebih tinggi. Pada prinsipnya Sekolah Menengah Atas (SMA) menyiapkan lulusan yang berkualitas untuk dapat memenuhi harapan tersebut, sehingga SMA dituntut memiliki guru yang berkompentensi dan berkinerja tinggi.

Bertolak dari latar belakang masalah pokok yang ingin dicari solusinya melalui penelitian ini, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: (a) Apakah terdapat kontribusi iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri se-Kecamatan Rumbai? (b) Apakah terdapat kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri se-Kecamatan Rumbai? (c) Apakah terdapat kontribusi iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Negeri se-Kecamatan Rumbai?

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun

secara praktis, sebagai berikut: (a) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna antara lain: memberikan kontribusi pemikiran, menguji kembali beberapa teori yang berhubungan dengan masalah iklim sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru; serta dapat juga dijadikan suatu pola dan strategi dalam meningkatkan kinerja guru.

(b)Manfaat Praktis. Sedangkan secara praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain: (1) Bagi Guru diharapkan dapat memberi motivasi dan menambah wawasan untuk meningkatkan kinerja guru. (2) Bagi Kepala Sekolah dapat dijadikan sebagai bahan masukan, menambah wawasan, dan referensi untuk meningkatkan fungsi kepemimpinan kepala sekolah. (3) Bagi Dinas Pendidikan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan. (4) Bagi peneliti lain penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi dalam melakukan kajian tentang iklim sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru.

Pengertian kinerja atau prestasi kerja yang dikemukakan oleh Bernardin dan Rusell dalam Yukl, Gary (2015), yaitu bahwa "*Performance is defined the record of outcomes produced on a specified job function on activity during a specified time period*" (Prestasi adalah catatan tentang hasil kerja yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu). Prestasi atau hasil kerja berkaitan dengan kemampuan memperoleh nilai dalam melaksanakan pekerjaan pada periode tertentu.

Dalam Supardi (2014) Michel (2007) menyatakan bahwa aspek yang dilihat dalam menilai kinerja individu

(termasuk guru) yaitu: kualitas kerja (*quality of work*), ketepatan waktu (*promptness*), inisiatif (*initiative*), kemampuan kerja (*capability*), dan komunikasi (*communication*). Sedangkan Gaffar (2005) mengungkapkan untuk menilai kinerja guru dapat dilihat aspek penguasaan ilmu pengetahuan (*content of knowledge*), ketrampilan bersikap (*behavioral skill*), dan kemampuan membina hubungan (*human relation skill*).

Peraturan Pemerintah nomor 74 tahun 2008 tentang Guru, pasal 52 ayat 1 menegaskan tentang tugas pokok guru, yaitu: merencanakan pembelajaran, membimbing, dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru. Menurut Pasal 7 UU RI No 14 Tahun 2005:

Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip: (a) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme; (b) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; (c) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (d) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (e) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan; (f) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; (g) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Litwin dalam Komariah (2010) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah suatu set dari sifat-sifat yang dapat diukur dan suatu lingkungan

organisasi yang didasarkan pada konsepsi secara kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja dari lingkungan organisasi tersebut. Menurut Wirawan (2008) bahwa: Sekolah merupakan suatu organisasi yang mana orang-orang yang ada di dalamnya akan melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Perilaku orang-orang yang ada dalam organisasi akan dipengaruhi oleh iklim organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja mereka dan akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi. Seiring dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015) bahwa iklim psikologis berpengaruh kuat terhadap tingkat kepuasan kerja, keterlibatan, komitmen, dan motivasi individu; dan iklim juga mempengaruhi kebiasaan orang-orang. Luthans (2006) menyatakan, iklim organisasi merupakan keseluruhan perasaan yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara berinteraksi, dan cara anggota berhubungan dengan pelanggan. Pengertian ini menjelaskan bahwa iklim organisasi berkenaan dengan perasaan orang-orang dalam organisasi terhadap keberadaan fisik tempat melakukan pekerjaannya, cara berinteraksi dengan mereka, dan cara mereka berkomunikasi dengan pelanggan organisasi.

Dalam Wahjosumidjo (2002) James M Lipham (1985) menyatakan "*the quality of the principal's leadership is crucial to the success of the school*" kualitas kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penting yang dapat mendorong terciptanya sekolah efektif, efisien, produktif, mandiri, dan akuntabel. Yukl (2010) mendefinisikan bahwa, kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilaksanakan secara efektif, serta proses

untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam Danim (2008) Robert L.Kazt ((2006) mengatakan bahwa keterampilan yang harus dimiliki oleh administrator yang efektif adalah keterampilan teknis (*technical skill*), keterampilan hubungan manusiawi (*human relation skill*), dan keterampilan konseptual (*conceptual skill*). Dengan memiliki tiga keterampilan tersebut, kepemimpinan kepala sekolah dapat membimbing dan memotivasi warga sekolah dalam menjalankan tugasnya.

Dalam Fahmi (2011) menurut Charles J. Keating (2002) tugas/fungsi kepemimpinan yang berhubungan dengan pekerjaan antara lain tugas memulai (*initiating*), mengatur (*regulating*), memberitahu (*informing*), mendukung (*supporting*), menilai (*evaluating*), menyimpulkan (*summering*). Mulyasa (2015) mengemukakan fungsi kepala sekolah sebagai berikut: (1) Kepala Sekolah Sebagai Educator ; (2) Kepala Sekolah Sebagai Motivator ; (3) Kepala Sekolah Sebagai Administrator; (4) Kepala Sekolah Sebagai Supervisor; ((5) Kepala Sekolah Sebagai Leader ; (6) Kepala Sekolah Sebagai Inisiator; (6) Kepala Sekolah Sebagai Motivator.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar kontribusi iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu, penelitian ini menggunakan rancangan korelasional dengan pendekatan non eksperimen atau *ex post facto*, jadi penelitian ini tidak mengadakan perlakuan terhadap variabel penelitian melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi dan pernah dilakukan oleh subjek penelitian. Data diperoleh dengan menggunakan angket atau

kuesioner yang disebarakan kepada responden yang telah dipilih sebagai sampel penelitian.

Metode penelitian ini adalah deskriptif, yaitu memberikan gambaran terhadap fenomena yang diteliti melalui data sampel. Penelitian ini menempatkan iklim sekolah (X1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat.

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya Sudjana (1992). Populasi penelitian ini sebanyak 120 orang yang merupakan guru yang mengajar di SMA Negeri se-Kecamatan Rumbai.

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *proportional random sampling* (sistem acak secara proporsional) yaitu teknik pengambilan sampel secara acak/random tanpa memperhatikan strata yang ada dan tidak dipilih, namun melalui undian.

Mengingat jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka penarikan sampel dan penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan rumus dari Taro Yamane atau Slovin dalam Riduwan (2015:95) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Derajat ketelitian yang diinginkan (e=0.05).

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel (n) penelitian ini

sebanyak 92 responden. Sedangkan untuk keperluan uji coba instrumen, dilakukan kepada 30 responden yang diambil dari 28 responden sisa populasi di SMA Negeri se-Kecamatan Rumbai dan ditambah 2 responden dari SMA Negeri di Kecamatan Tenayan Raya.

Untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur diperlukan uji validitas instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut menurut (Ghozali Imam, 2016). Cara melakukan uji validitas ini dengan analisis butir untuk menguji validasi setiap butir pernyataan maka skor yang ada pada butir yang dimaksud di korelasikan dengan skor total. Uji tingkat reliabel suatu variabel atau konstruk penelitian dapat dilihat dari hasil uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) dengan bantuan program SPSS for Windows. Apabila nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,6$  maka instrumen tersebut reliabel, sebaliknya apabila nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,6$  maka instrumen tidak reliabel.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Persyaratan Hipotesis

Uji normalitas dimaksudkan untuk menentukan normal tidaknya distribusi data penelitian. Uji normalitas data menggunakan teknik uji *Kolmogorov-Smirnov* (Santoso, 2010). Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai probabilitas variabel tersebut diatas taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  atau nilai Sig  $< 0,05$ .

Uji homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas dilakukan

untuk mengetahui apakah data dalam varian populasi bersifat homogen atau tidak. Hasil perhitungan dapat diketahui, dengan menggunakan *Test of Homogeneity of Variances*. Pengujian homogenitas suatu penelitian data disebut homogen apabila  $Sig \geq 0,05$  atau sebaliknya  $Sig < 0,05$  maka data tidak homogen.

Uji linieritas data dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel bebas mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian linieritas digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan tabel ANOVA pada taraf signifikansi  $Sig < 0,05$ . Dasar pengambilan keputusan adalah apabila dua variabel mempunyai  $Sig < 0,05$  atau nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  hubungan dinyatakan linear atau sebaliknya apabila  $Sig > 0,05$  atau nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  hubungan dinyatakan tidak linear. Nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 3,10 pada taraf signifikansi 0,05.

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas adalah adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya adalah: a) dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi; b) dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual ( $r^2$ ) dengan nilai determinasi secara serentak ( $R^2$ ); dan c) dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *condition index*.

Pada penelitian ini pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan

*Tolerance*. Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila nilai VIF  $< 10,00$  dan nilai *Tolerance*  $> 0,1$  maka disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinearitas.

### **Pengujian Hipotesis**

Dari hasil pengujian prasyarat analisis regresi menunjukkan bahwa nilai setiap variabel telah memenuhi syarat untuk digunakan dalam pengujian statistik. Lebih lanjut adalah dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji ketiga hipotesis yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya, yaitu sebagai berikut : a) terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru; b) terdapat kontribusi yang signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; c) terdapat kontribusi secara simultan antara iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

### **Kontribusi Iklim Sekolah (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Untuk menguji besarnya kontribusi iklim sekolah terhadap kinerja guru secara parsial digunakan analisis regresi linear sederhana. Penghitungan hasil regresi menggunakan bantuan *software* komputer program SPSS for Windows Version 19. Hipotesis yang diuji pada penelitian ini adalah terdapat kontribusi yang signifikan variabel iklim sekolah terhadap kinerja guru. Rumusan hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

$H_{01} : \rho_{X_1Y} \leq 0$ , Tidak terdapat kontribusi yang signifikan antara Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru

$H_{a1} = \rho_{X_1Y} > 0$ , Terdapat kontribusi yang signifikan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru.

Model	Jumlah Kuadrat	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Regresi	2903,970	58,260	3,95
Residual	4458,465		
Total	7362,435		

perolehan hasil  $F_{hitung}$  sebesar 58,260 membandingkan dengan  $F_{tabel}$  df1 untuk taraf signifikansi 5% yaitu 3,95. Maka nilai  $58,260 > 3,95$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang linear antara iklim sekolah dan kinerja guru atau apabila iklim sekolah meningkat akan meningkatkan pula kinerja guru.

Kekuatan hubungan antara iklim sekolah dengan kinerja guru dinyatakan dengan koefisien korelasi Pearson atau Product Moment Pearson yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.12. Uji Korelasi Pearson Iklim Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru(Y)

Variabel	N	Korelasi Pearson(r)	r <sub>tabel</sub>	Sig (2-tailed)
$X_1Y$	92	0,628	0,235	0,000

Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,394 yang menunjukkan besarnya kontribusi iklim sekolah terhadap kinerja guru adalah 39,4%.

Selanjutnya dilakukan uji t. Uji t dalam analisis regresi dilakukan untuk menguji apakah kontribusi variabel iklim sekolah signifikan terhadap kinerja guru secara parsial atau tidak. Dasar untuk pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  terhadap  $t_{tabel}$  adalah: apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat kontribusi yang signifikan variabel iklim sekolah terhadap variabel kinerja guru, sebaliknya apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat kontribusi yang signifikan variabel iklim sekolah terhadap kinerja guru.

Tabel 4.14. Uji t Variabel Iklim Sekolah ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru(Y)

Model	B	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>
-------	---	---------------------	--------------------

Konstanta (a)	47,207	8,805	1,662
Iklim Sekolah ( $X_1$ )	0,609	7,656	

diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,656 ( $7,656 > 1,662$ ) atau nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru. Bentuk persamaan regresinya adalah  $Y = a + bX_1$  (a= nilai konstanta, b= nilai koefisien).

Nilai konstanta (a) sebesar 47,207 dan koefisien regresi (b) sebesar 0,609. Maka bentuk hubungan variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dalam bentuk persamaan regresi  $Y = a + bX_1$  menjadi:  $Y = 47,207 + 0,609X_1$ . Hal ini berarti bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara iklim sekolah dengan kinerja guru atau apabila iklim sekolah meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,609 poin pada konstanta 47,207 dengan kata lain bahwa semakin tinggi iklim sekolah maka kinerja guru akan meningkat.

### Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk menguji besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru secara parsial digunakan analisis regresi linear sederhana. Hipotesis yang diuji pada penelitian ini adalah terdapat kontribusi yang signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Rumusan hipotesis statistik adalah sebagai berikut:

$H_{o2} = \rho_{X_2Y} \leq 0$ , Tidak terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

$H_{a2} = \rho_{X_2Y} > 0$ , Terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Model	Jumlah Kuadrat	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Regresi	2682,371	51,583	3,95
Residual	4680,063		
Total	7362,435		

Perolehan hasil  $F_{hitung}$  sebesar 51,583 membandingkan dengan  $F_{tabel}$  df1 untuk taraf signifikansi 5% yaitu 3,95. Maka nilai  $51,583 > 3,95$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang linear antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru atau apabila kepemimpinan kepala sekolah meningkat akan meningkatkan pula kinerja guru.

Kekuatan hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dinyatakan dengan koefisien korelasi Pearson atau Product Moment Pearson yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Uji Korelasi Pearson antara Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

Variabel	N	Korelasi Pearson (r)	r <sub>tabel</sub>	Sig (2-tailed)
$X_2Y$	92	0,604	0,235	0,000

### Kontribusi Iklim Sekolah ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

Hipotesis yang akan diuji adalah hipotesis yang menyatakan terdapatnya kontribusi yang signifikan secara simultan iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Untuk menguji hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hipotesis yang akan diuji adalah:

$H_{03} = \rho_{X_1X_2Y} \leq 0$ , Tidak terdapat kontribusi secara simultan antara Iklim Sekolah dan Kepemimpinan Kepala

Sekolah terhadap Kinerja Guru.

$H_{a3} = \rho_{X_1X_2Y} > 0$ , Terdapat kontribusi secara simultan antara Iklim Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru.

Uji F dalam analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji apakah terdapat kontribusi variabel iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru atau tidak. Dasar untuk pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  terhadap  $F_{tabel}$  adalah: apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat kontribusi secara simultan variabel iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru, atau sebaliknya apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat kontribusi yang signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Hasil analisis model persamaan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis ketiga tersebut terangkum dalam tabel di bawah ini:

Tabel Analysis of Variances (ANOVA) Hubungan Iklim Sekolah ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

Model	Jumlah Kuadrat	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Regresi	3441,585	39,061	3,10
Residual	3920,850		
Total	7362,435		

Berdasarkan tabel menunjukkan perolehan hasil  $F_{hitung}$  sebesar 39,061 membandingkan dengan  $F_{tabel}$  df1 untuk taraf signifikansi 5% yaitu 3,10. Maka nilai  $39,061 > 3,10$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang linear antara iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru atau apabila iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah meningkat akan meningkatkan pula

kinerja guru.

Kekuatan hubungan antara iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan dengan kinerja guru dinyatakan dengan koefisien korelasi Pearson atau Product Moment Pearson yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel Uji Korelasi Pearson antara Iklim Sekolah ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru(Y)

Variabel	N	Korelasi Pearson (r)	r tabel	Sig (2-tailed)
$X_1X_2Y$	92	0,684	0,235	0,000

Berdasarkan tabel 4.20. hasil korelasi Pearson sebesar 0,684 membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% adalah 0,235. Hal ini menunjukkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,684 > 0,235$ ) atau nilai Sig  $0,00 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa terdapat kontribusi secara simultan iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Besarnya kontribusi secara simultan antara iklim sekolah ( $X_1$ ) dan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat dari perolehan nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel berikut ini:

Tabel Koefisien Determinasi Iklim sekolah ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru(Y)

Model	R	R Square
Iklim sekolah ( $X_1$ ), Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ )	0,684	0,467

Berdasarkan tabel diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,467 yang menunjukkan besarnya kontribusi iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru adalah

46,7% dan sisanya 53,3% merupakan kontribusi faktor-faktor lain.

Tabel Koefisien Regresi Variabel Iklim Sekolah ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model	B	Sig	Sig 5%
Konstanta (a)	44,991	0,000	0,05
Iklim Sekolah	0,399	0,000	
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,156	0,001	

Berdasarkan table 4.21. diatas diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 44,991 dan koefisien regresi (b) variabel iklim sekolah ( $X_1$ ) sebesar 0,272 variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) sebesar 0,156. Maka bentuk hubungan variabel dalam bentuk persamaan regresi iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dinyatakan dengan persamaan  $Y = a + bX_1 + bX_2$

Sehingga persamaan regresi menjadi  $Y = 44,991 + 0,399X_1 + 0,156X_2$ . Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa kontribusi ketiga variabel adalah signifikan linear, bermakna setiap kenaikan 1 satuan kontribusi iklim sekolah ( $X_1$ ) akan diikuti peningkatan kinerja guru sebesar 0,399 dan setiap kenaikan 1 satuan kontribusi kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) akan diikuti peningkatan kinerja guru (Y) sebesar 0,156 pada konstanta 44,991.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut: (1) Terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri se-Kecamatan Rumbai. Hal ini berarti semakin baik iklim sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru. (2) Terdapat kontribusi yang positif dan

signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri se-Kecamatan Rumbai. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru. (3) Terdapat kontribusi antara iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Negeri se-Kecamatan Rumbai. Hal ini berarti semakin baik iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan, dan implikasi yang dipaparkan sebelumnya maka dalam penelitian ini peneliti memberikan saran sebagai berikut: (1) Diharapkan bagi kepala sekolah agar dapat memahami fungsi dan perannya sebagai pimpinan sekolah dan mengimplementasikannya agar dapat dipersepsikan guru secara lebih baik. (2) Diharapkan bagi kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan seluruh warga sekolah agar dapat meningkatkan dan menjaga iklim sekolah yang kondusif dan menyenangkan agar tercipta kinerja guru yang tinggi. (3) Diharapkan kepada guru agar lebih meningkatkan kinerjanya dan benar-benar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi dengan baik. (4) Hasil penelitian ini hendaknya dapat memberikan informasi tentang keterkaitan antara kontribusi iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang dapat dimanfaatkan sebagai bahan informasi dalam upaya peningkatan kinerja kepala sekolah. (5) Untuk menjustifikasi berbagai teori tentang iklim sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru sebagaimana yang dilakukan dalam penelitian ini, sebaiknya diadakan penelitian yang

sama dengan mengembangkan sampel yang lebih besar dan wilayah yang lebih luas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aedi, Nur. 2014. *Pengawasan Pendidikan Tinjauan Teori dan Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.,  
----- 2016. *Dasar-dasar Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Goyen Publishing  
Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara  
----- 2008. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara  
Barnawi dan Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media  
Caruddin, 2017, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru*.  
[https://www.researchgate.net/publication/316563421\\_PENGARUH\\_KEPEMIMPINAN\\_KEPALA\\_SEKOLAH\\_DAN\\_IKLIM\\_KERJA\\_SEKOLAH\\_TERHADAP\\_KINERJA\\_GURU](https://www.researchgate.net/publication/316563421_PENGARUH_KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU). Diakses 24 April 2017  
Danim. 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi*, Jakarta : CV. Pustaka Setia  
Daryanto. 2011. *Media Pembelajaran*. Bandung: Sarana Tutorial Nurani Sejahtera  
Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta  
Fattah, Nanang. 2011. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset  
Hadiyanto. 2004. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta  
Harris, O. Jeff & Hartman, J. Sandra. 2002. *Organizational Behavior*. New York : The Haworth Press. Inc

- Helmawati. 2014. *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah melalui Manajerial Skill*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Hendayat, Soetopo. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Karwati, Euis dan Priansa, Donni Juni . 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta
- Komariah, Aan. 2010. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi terjemahan Vivin Andhika Yuwono, dkk*. Yogyakarta : Andi
- Masaong, Kadim. 2014. *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*. Bandung: Alfabeta
- Mulyasa, E. 2011. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Purwanto, Ngilim. 2012. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Riduwan. 2012. *Metode dan Teknik menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.,  
----- 2012. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisa Jalur)*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Juwani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Grasindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A . 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat
- Rohiat. 2010. *Manajemen Sekolah (Teori Dasar dan Praktik dilengkapi dengan contoh Rencana Strategik dan Operasional)*. Bandung: Refika Aditama
- Sagala, Syaiful. 2008. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.  
----- 2009. *Memahami Organisasi Pendidikan*. Bandung : Alfabeta  
----- 2012. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sahertian, Piet A. 2010. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sergiovanni, Thomas & Starratt, James. 2004. *The Importance of School Climate and Culture*. Boston : Allyn and Bacon
- Slocum. 2009. *Principle of Organizational Behavior*. San Fransisko : John Wiley & Sons. Inc
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Steers, Richard M. & Porter, Lyman W. 1991. *Motivation and Work Behavior*. Singapore: McGraw-Hill, Inc
- Stronge, James & Richard, Holly. 2013. *Kualitas Kepala Sekolah yang Efektif*. Jakarta: PT. Indeks
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Uno, Hamzah B. 2015. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Akasara
- Usman, M.U. 2002. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Ramaja Rosdakarya
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wahyudi. 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta

Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi : Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat  
Yulk, Gary. 2015. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks