

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA  
GURU DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU  
SMP NEGERI DI KECAMATAN SUMBEREJO  
KABUPATEN TANGGAMUS**

Oleh

**Widodo, Nandang Kosasih Ananda, Sumadi**

FKIP Unila: Jln.Soemantri Brojonegoro No.1 Bandar Lampung

*Email: [widodosmanis@gmail.com](mailto:widodosmanis@gmail.com).*

Hp: 081369373940

**Abstract: The Influence of Principal Leadership, Work Motivation and School Climate toward Junior High School Teacher's Performance in Sumberejo sub District in Tanggamus Regency.** Education is a crucial factor in the society. Therefore, it needs some efforts to conduct the education well managed and systematic so that the process occurs at school can contribute to the increase of the society's qualified life. Teacher's performance as one of the components to judge the education quality needs attention. The facts indicate that teacher's performance has not fulfilled the expectation. Although there are many variables that influence the teacher's performance, it needs far the research about the factors which influence them. The research goal is to understand the influence of principal leadership, work motivation and school climate toward the teacher's performance of state Junior High School Teachers in Sumberejo sub-district in Tanggamus Regency. This research was quantitative research by using associative approach. The data collecting techniques by used questionnaires. The population as many as 64 of teachers, and the samples were 40 teachers by using proportional random sampling technique. The data analysis used simple linear regression equations and double linear regression equations. The research result showed that there was the over all influence of the principal leadership, work motivation and school climate toward teacher's performance of state Junior High School in Sumberejo sub district in Tanggamus Regency.

**Key words:** leadership principal, school climate, teacher's performance, work motivation

**Abstrak: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus.** Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting bagi masyarakat. Untuk itu diperlukan upaya-upaya untuk menyelenggarakan pendidikan secara baik, tertata dan sistematis sehingga proses yang terjadi di sekolah dapat memberi sumbangan bagi peningkatan kualitas kehidupan masyarakat. Kinerja guru sebagai salah satu unsur yang turut menentukan kualitas pendidikan perlu mendapatkan perhatian. Fakta dilapangan

mengindikasikan bahwa kinerja guru belum memenuhi yang diharapkan. Meskipun banyak variabel mempengaruhi kinerja guru, perlu adanya penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi kerja guru dan iklim sekolah terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Populasi penelitian sebanyak 64 guru, dan jumlah sampel sebanyak 40 guru melalui teknik pengambilan sampel dengan teknik *proportional random sampling*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan persamaan regresi linier sederhana dan persamaan regresi linier ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang meyakinkan kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi kerja guru dan iklim sekolah terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus secara bersama-sama.

**Kata kunci:** iklim sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, motivasi kerja

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting bagi masyarakat. Untuk itu diperlukan upaya-upaya untuk menyelenggarakan pendidikan secara baik, tertata dan sistematis sehingga proses yang terjadi di dalam organisasi pendidikan seperti sekolah dapat memberi sumbangan besar bagi peningkatan kualitas kehidupan masyarakat. Sekolah sebagai suatu institusi yang melaksanakan proses pendidikan dalam tataran mikro menempati posisi penting, karena di lembaga inilah setiap anggota masyarakat dapat mengikuti proses pendidikan dengan tujuan mempersiapkan mereka dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan agar mampu berperan dalam kehidupan masyarakat.

Melalui Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pemerintah berupaya untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri,

demokratis dan bertanggung jawab. Upaya mencapai tujuan tersebut diperlukan pendidikan yang baik dan berkualitas. Untuk mewujudkan pendidikan berkualitas tersebut tidak dapat dipisahkan dengan peran guru sebagai tenaga pendidik .

Sebagai suatu sistem sosial, sekolah merupakan lembaga pendidikan yang penuh keteraturan dengan sistem yang jelas serta adanya diferensiasi peran dengan berbagai fasilitas yang disediakan untuk aktifitasnya. Dengan demikian sekolah memiliki struktur yang formal dengan batasan-batasan sistem yang jelas sehingga tampak sebagai suatu sistem yang berinteraksi dengan lingkungan, baik lingkungan dekat maupun lingkungan jauh (*remote environment*). Sekolah terdiri dari bagian-bagian yang berinteraksi dan bersinergi dalam menjalankan peran dan fungsinya guna mencapai tujuan-tujuan pendidikan .

Sekolah pada dasarnya merupakan lembaga tempat di mana proses pembelajaran terjadi antara

siswa dan guru untuk mencapai kompetensi-kompetensi yang diharapkan. Pembelajaran akan semakin meningkat dan berkualitas apabila seluruh unsur dalam organisasi sekolah melakukan pembelajaran, sehingga kapasitas organisasi sekolah terus-menerus mengalami peningkatan dan perluasan ke arah yang lebih baik dan produktif.

Kepemimpinan pendidikan dapat dilihat dalam tataran mikro institusi, yaitu kepala sekolah dan dalam tataran teknis yaitu tenaga pendidik (guru). Kepemimpinan kepala sekolah merupakan pemimpin dalam tataran institusi organisasi yang akan menentukan bagaimana kinerja organisasi secara keseluruhan, sedangkan guru adalah pemimpin dalam tataran teknis pembelajaran yang akan menentukan keberhasilan proses pembelajaran guna menghasilkan output pembelajaran yang bermutu.

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, pemerintah terus melakukan berbagai perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan. Beberapa upaya yang dilakukan, yaitu berkaitan dengan kualitas dan kompetensi guru. Guru sebagai pemimpin pembelajaran sangat menentukan proses dan keberhasilan pembelajaran di kelas dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan tugas, peran dan fungsinya.

Tugas guru sebagai pendidik, menuntut seorang guru untuk mengembangkan profesionalismenya sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sebagai sebuah profesi guru mengemban amanah untuk dapat mengajar, membimbing, melatih dan mendidik peserta didik serta mendorong

tumbuh kembang potensi peserta didik menjadi manusia yang utuh baik jasmani maupun rohani. Guru harus mendapatkan haknya secara proporsional dengan gaji yang layak dan patut dipejuangkan melebihi profesi lainnya sehingga keinginan untuk terus meningkatkan kompetensi guru dan kualitas belajar peserta didik bukan hanya slogan belaka.

Kehadiran Undang-Undang nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen memberikan peluang kepada mereka untuk bersikap profesional. Undang-undang ini setidaknya memuat empat kompetensi yang patut dikuasai guru yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Guru seharusnya memahami dan menguasai keempat kompetensi tersebut. Berbagai hal yang terkait dengan profesi guru yang dikemukakan di atas secara langsung berhubungan dengan kinerja guru. Kinerja guru akan mengalami peningkatan yang signifikan apabila ditunjang oleh variabel-variabel lain diantaranya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah yang baik.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di sekolah. Namun demikian dalam kenyataannya banyak faktor yang mempengaruhi perilaku guru, sehingga bila diterapkan pada guru maka bagaimana guru berkinerja

akan dapat menjadi dasar untuk menganalisis latar belakang yang mempengaruhinya. Kepala Sekolah sebagai pemimpin satuan pendidikan hendaknya memperhatikan iklim sekolah bagi guru dan tenaga kependidikan agar mencapai kinerja maksimal.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan penulis pada bulan September 2013 dengan kepala sekolah dan guru yang hasilnya mengindikasikan bahwa kinerja guru umumnya masih belum memenuhi yang diharapkan. Belum maksimalnya kinerja guru terlihat dari beberapa hal, diantaranya sebagai berikut :

Pertama, tingkat kehadiran guru masih tergolong belum memenuhi harapan. Hal ini dapat diketahui dari persentasi kehadiran guru yang hanya mencapai rerata 72% pada semester ganjil tahun 2012 (SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kecamatan Tanggamus). Data kehadiran guru disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Kehadiran Guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Pada Semester Genap Tahun Pelajaran 2012/2013

No	Bulan	Rata-rata Kehadiran (%)
1	Januari	71,00
2	Pebruari	74,00
3	Maret	71,00
4	April	73,00
5	Mei	73,00
6	Juni	70,00
Rata-rata		72,00

Sumber: Data SMP Negeri tahun 2013

Kedua, terdapat sejumlah guru kurang mampu menyusun perangkat pembelajaran dengan baik. Hal ini dapat diketahui terdapat 25 % guru belum membuat perangkat pembelajaran pada semester ganjil tahun 2012 (sumber data SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus). Data jumlah guru yang membuat dan yang belum membuat perangkat pembelajaran disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Jumlah Guru yang Membuat dan Belum Membuat Perangkat Pembelajaran.

No	Sekolah	Jumlah Guru	Guru yang Membuat Perangkat Pembelajaran		Guru Belum Membuat Perangkat Pembelajaran	
			Jumlah	%	Jumlah	%
1	SMP Negeri 1 Sumberejo	34	25	73,53	9	26,47
2	SMP Negeri 2 Sumberejo	30	23	76,67	7	23,33
Jumlah		64	48	75,00	16	25,00

Sumber: Data SMP Negeri tahun 2013

Ketiga, terdapat sejumlah guru yang terlambat datang ke sekolah, keengganan masuk kelas tepat waktu, kurang peduli terhadap peserta didik dan berbagai kegiatan sekolah.

Keempat, terdapat sebagian guru membentuk kelompok-kelompok kecil yang cenderung resisten terhadap kebijakan sekolah, sehingga interaksi antara guru dengan guru, guru dengan Kepala Sekolah kurang harmonis yang berakibat iklim sekolah kurang kondusif bagi pelaksanaan tugas guru.

Meskipun banyak variabel mempengaruhi kinerja guru, namun masih perlu adanya penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya. Pada penelitian

ini memfokuskan pada beberapa variabel meliputi kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi kerja guru, iklim sekolah dan kinerja guru.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode**

Metode pada penelitian ini adalah deskriptif asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih dengan mengukur koefisien atau signifikansi dengan statistik. Pada penelitian ini data yang diperoleh di deskripsikan kemudian di uji secara statistik untuk menarik kesimpulan.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian adalah seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus, sebanyak 64 guru dan jumlah sampel sebanyak 40 guru. Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan teknik *proportional random sampling* yaitu pengambilan sampel dengan mempertimbangkan proporsi jumlah populasi pada masing-masing kelompok/sekolah.

Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan teknik *proportional random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan daerah/ kelompok populasi yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012 : 121), pengambilan sampel dengan teknik ini mempertimbangkan proporsi jumlah populasi pada masing-masing kelompok/sekolah.

Pengambilan sampel disetiap unit sekolah diambil secara acak,

yaitu dengan cara memberi nomor urut 1 sampai dengan jumlah guru yang ada di masing-masing sekolah. Nomor-nomor tersebut dimasukan ke dalam kotak dan diambil secara acak satu demi satu. Setiap nomor yang terambil dimasukan kembali dan diteruskan pengambilan berikutnya sampai jumlah sampel terpenuhi.

### **Variabel penelitian**

Variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) dan variabel bebas meliputi kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), motivasi kerja guru ( $X_2$ ) dan iklim sekolah ( $X_3$ ).

### **Teknik Pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan instrumen berupa kuesioner dan observasi. Data kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan iklim sekolah menggunakan kuesioner atau angket dengan 5 opsi jawaban (skala Likert).

### **Validitas Instrumen Penelitian**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang akan digunakan dalam penelitian dapat mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Validitas suatu instrumen dapat menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang akan digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Uji coba instrumen pada penelitian ini dilakukan kepada populasi diluar sampel dengan jumlah 10 orang guru. Kriteria yang digunakan untuk dinyatakan valid ada beberapa cara antara lain koefisien korelasi yang

diperoleh dari analisis dibandingkan dengan dengan harga koefisien korelasi alpha dengan tingkat kepercayaan 0,05. Jika nilai r hitung > 0,30 maka butir pernyataan dinyatakan valid (Sugiyono, 2012 : 179). Perhitungan skor guna mencari koefisien korelasi validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi validitas item yang dicari

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum X^2$  = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum Y^2$  = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam distribusi Y

$\sum XY$  = Jumlah hasil kali skor X dan Y yang berpasangan

N = Jumlah sampel

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa instrumen kinerja guru, kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi kerja guru, iklim sekolah dinyatakan valid dan dapat dipergunakan sebagai instrumen pengambilan data. Reliabilitas Instrumen Penelitian Reliabilitas instrumen menggambarkan kemandapan dan keajegan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan baik jika memiliki reliabilitas atau keajegan yang tinggi atau dapat dipercaya. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana konsistensi hasil pengukuran yang dilakukan.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas yang digunakan adalah koefisien internal alpha. Reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari satu kali pengtesan. Uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini dengan metode Cronbach's Alpha menggunakan SPSS.

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left[ 1 - \frac{S_1^2 - S_2^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan:

$\alpha$  = Reliabilitas instrumen

$S_1^2$  = Varians skor belahan pertama

$S_2^2$  = Varian skor belahan kedua

$S_x^2$  = Varians skor total

Kriteria uji jika nilai alpha > nilai r tabel dengan signifikansi 5% dengan n =10 ( $r(0,05,10)$  tabel=0,30) dinyatakan butir-butir instrumen reliabel (Sulistyo.2010 : 47)

Hasil uji reliabilitas variabel kinerja guru (Y), kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), motivasi kerja guru ( $X_2$ ) dan iklim sekolah ( $X_3$ ) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.10 Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian

No	Variabel Penelitian	Alpha ( $\alpha$ )	Kondisi	Keterangan
1	Kinerja guru ( Y )	0,863	$\alpha > 0,30$	reliabel
2	Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )	0,973	$\alpha > 0,30$	reliabel
3	Motivasi kerja guru ( $X_2$ )	0,863	$\alpha > 0,30$	reliabel
4	Iklim sekolah ( $X_3$ )	0,690	$\alpha > 0,30$	reliabel

Sumber: Data primer uji coba instrumen tahun 2013

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa instrumen kepemimpinan Kepala Sekolah,

motivasi kerja guru dan iklim sekolah dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan sebagai instrumen pengambilan data.

### Uji Persyaratan Analisis Data

Uji persyaratan analisis data yang akan digunakan adalah persyaratan untuk parametrik dan regresi linier berganda. Pada bagian ini akan dibahas uji persyaratan analisis data yang meliputi : 1) uji normalitas, 2) uji homogenitas, 3) uji linieritas garis regresi.

### Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov pada program SPSS (Sulistyo, 2010 : 51) Berdasarkan hasil perhitungan *Test of Normality* variabel penelitian pada uji Kolmogorov Smirnov disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.11 Hasil uji normalitas variabel Penelitian.

No	Variabel	Nilai Sig	Kondisi	Keterangan
1	Kinerja guru ( Y )	0,459	Sig > 0,05	Berdistribusi Normal
2	Kepemimpinan Kepala Sekolah ( X <sub>1</sub> )	0,063	Sig > 0,05	Berdistribusi Normal
3	Motivasi kerja guru ( X <sub>2</sub> )	0,806	Sig > 0,05	Berdistribusi Normal
4	Iklim sekolah ( X <sub>3</sub> )	0,015	Sig > 0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti tahun 2013

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa data kinerja guru, kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi kerja guru dan iklim sekolah dinyatakan berdistribusi

normal dan memenuhi uji persyaratan analisis data.

### Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data sampel diperoleh dari populasi yang bervariasi homogen atau tidak. Uji Homogenitas pada penelitian ini dengan *test of homogeneity of variance* dengan menggunakan program SPSS (Sulistyo, 2010 : 53) Hasil uji homogenitas variabel penelitian pada *test of homogeneity of variance* disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.12 Hasil uji homogenitas variabel penelitian.

No	Variabel	Nilai Sig	Kondisi	Keterangan
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah ( X <sub>1</sub> )	0,260	Sig > 0,05	Homogen
2	Motivasi kerja guru ( X <sub>2</sub> )	0,015	Sig > 0,05	Homogen
3	Iklim sekolah ( X <sub>3</sub> )	0,006	Sig > 0,05	Homogen

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti tahun 2013

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa data kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi kerja guru dan iklim sekolah dinyatakan homogen dan memenuhi uji persyaratan analisis data.

### Uji Linieritas garis regresi

Uji linieritas digunakan untuk memilih model regresi yang akan digunakan. Uji ini diperlukan karena banyak model regresi (linier, kuadrat, kubik, eksponensial, dan lain-lain) yang dapat digunakan salah satunya adalah regresi linier, maka terlebih dahulu harus dilakukan adalah uji linieritas. Uji linieritas digunakan untuk pembuktian apakah model garis linier yang ditetapkan

benar-benar sesuai dengan keadaan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan program SPSS.

Hasil perhitungan uji linieritas variabel kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dengan kinerja guru (Y) dapat dilihat pada output anova pada lampiran 4.h, nilai signifikansi *deviation from linierity* sebesar 0,149. Karena nilai *deviation from linierity*  $> 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak atau dapat disimpulkan bahwa model regresi linier.

Hasil perhitungan uji linieritas variabel motivasi kerja guru ( $X_2$ ) dengan kinerja guru (Y) dapat dilihat pada output anova pada lampiran 4.8, nilai signifikansi *deviation from linierity* sebesar 0,503. Karena nilai *deviation from linierity*  $> 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak atau dapat disimpulkan bahwa model regresi linier.

Hasil perhitungan uji linieritas variabel iklim sekolah ( $X_3$ ) dengan kinerja guru (Y) dapat dilihat pada output anova pada lampiran 4.8, nilai signifikansi *deviation from linierity* sebesar 0,635. Karena nilai *deviation from linierity*  $> 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak atau dapat disimpulkan bahwa model regresi linier.

Hasil uji linieritas garis regresi variabel penelitian pada *deviation from linierity* disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.13 Hasil uji linieritas garis regresi variabel penelitian

No	Variabel	Nilai Sig	Kondisi	Keterangan
1	$Y * X_1$	0,149	Sig $> 0,05$	Linier
2	$Y * X_2$	0,503	Sig $> 0,05$	Linier
3	$Y * X_3$	0,635	Sig $> 0,05$	Linier

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti tahun 2013

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa data kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi kerja guru dan iklim sekolah dinyatakan linier dan memenuhi uji persyaratan analisis data.

### Teknik Analisis Data

Analisis data sangat penting guna mencari jawaban dari sebuah penelitian. Untuk menganalisis data diperlukan suatu cara atau metode analisis data. Metode analisis data digunakan untuk menganalisis hasil penelitian agar dapat diinterpretasikan sehingga hasil penelitian dapat dipahami.

### Analisis Tabel

Analisis tabel digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel dari suatu fenomena. Untuk menganalisis hubungan tersebut digunakan analisis tabel silang yaitu hubungan antara kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dengan kinerja guru (Y), hubungan antara motivasi kerja guru ( $X_2$ ) dengan kinerja guru (Y), dan hubungan antara iklim sekolah ( $X_3$ ) dengan kinerja guru (Y).

### Analisis Uji Hipotesis

Analisis uji hipotesis pada penelitian ini meliputi analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

digunakan analisis regresi linier sederhana.

Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1$$

Keterangan :

- $\hat{Y}$  = Kinerja guru
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta$  = Koefisien regresi
- $X_i$  = variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ).

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh bersama-sama antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap variabel  $Y$  digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam analisis regresi berganda besarnya varian atau perubahan pada variabel terikat ( $Y$ ) dapat dijelaskan dengan persamaan garis regresi. Analisis regresi berganda digunakan dengan menggunakan program SPSS.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel variabel bebas, yaitu kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan iklim sekolah ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) secara bersama-sama.

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

- $\hat{Y}$  = Kinerja guru
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta$  = Koefisien regresi
- $X_1$  = Kepemimpinan Kepala Sekolah.

$X_2$  = Motivasi kerja guru

$X_3$  = Iklim sekolah

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebanyak 40 orang guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo diambil sebagai sampel telah mengisi kuesioner yang diajukan. Sebelum pengisian kuesioner oleh guru, peneliti memberikan penjelasan tentang cara pengisian kuesioner dimaksud. Peneliti menjelaskan bahwa data yang akan diungkap dalam penelitian ini adalah kinerja guru ( $Y$ ), kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), motivasi kerja guru ( $X_2$ ) dan iklim sekolah ( $X_3$ ). Kemudian dari seluruh data yang diperoleh, masing-masing di cari skor tertinggi dan terendah, rerata, simpangan baku dan variannya.

### Variabel Kinerja Guru ( $Y$ )

Variabel kinerja guru ( $Y$ ) diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 16 butir pernyataan yang tertera. Masing-masing butir memiliki skor teoritis 1 sampai 5, sehingga rentang skor teoritisnya 16 sampai 80. Dari hasil analisis data dan perhitungan statistik diperoleh skor terendah 53,00 skor tertinggi 66,00, rerata 56,25, standar deviasi 2,65 dan variannya 7,04. Perolehan skor variabel Kinerja Guru dikelompokan dalam 5 (lima) skala: Sangat Baik (skor 5), Baik (skor 4), Sedang (skor 3), Kurang (skor 2) dan sangat Kurang (skor 1). Data variabel kinerja guru disajikan sebagai berikut:

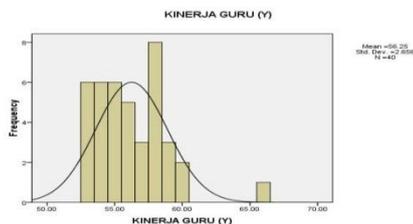
Tabel 4.2 : Distribusi Skor Variabel Kinerja Guru

No	Tingkat Kinerja	Rentang	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Kurang	53-55	18	45,00
2	Kurang	56-58	15	37,50
3	Sedang	59-61	5	12,50
4	Baik	62-64	1	2,50
5	Sangat Baik	65 ≥	1	2,50
Jumlah			40	100,00

Sumber : Data primer hasil pengolahan peneliti tahun 2013

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 18 guru (45 %) memiliki skor kinerja sangat kurang, 15 guru (37,5 %) memiliki skor kinerja kurang, 5 guru (12,5 %) memiliki skor kinerja sedang, 1 orang guru (2,5 %) memiliki skor kinerja baik dan 1 guru (2,5 %) memiliki skor kinerja sangat baik.

Skor kinerja guru yang terdapat pada tabel di atas disajikan dalam bentuk histogram pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.1 Diagram Batang Skor Kinerja Guru (Y)

### Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )

Variabel kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 26 butir pernyataan. Masing-masing butir memiliki skor teoritis 1 sampai 5, sehingga rentangan skor teoritisnya 26 sampai 130. Dari hasil analisis data dan perhitungan statistik diperoleh skor terendah 86,00, skor tertinggi

106,00, rerata 95,75 standar deviasi 4,93 dan variannya 24,34. Perolehan skor variabel kepemimpinan Kepala Sekolah dikelompokkan dalam 5 (lima) skala: sangat baik (skor 5), baik (skor 4), sedang (skor 3), kurang (skor 2) dan sangat kurang (skor 1)). Data variabel kepemimpinan Kepala Sekolah disajikan sebagai berikut:

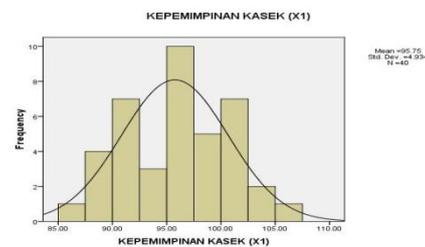
Tabel 4.3 : Distribusi Skor Variabel kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Tingkat Persepsi	Rentang	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Kurang	86-89	5	13,20
2	Kurang	90-93	9	23,70
3	Sedang	94-97	11	28,90
4	Baik	98-101	8	21,10
5	Sangat Baik	102 ≥	5	13,20
Jumlah			40	100,00

Sumber : Data primer hasil pengolahan peneliti tahun 2013

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 6 guru (15 %) memiliki skor sangat kurang, 17 guru (42,5 %) memiliki skor kurang, 6 guru (15 %) memiliki skor sedang, 6 guru (15 %) memiliki skor baik dan 5 guru (12,5 %) memiliki skor sangat baik.

Skor pada tabel di atas disajikan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4.2 : Diagram batang skor Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )

## Variabel Motivasi Kerja Guru (X<sub>2</sub>)

Variabel motivasi kerja guru (X<sub>2</sub>) diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 16 butir. Masing-masing butir memiliki skor teoritis 1 sampai 5, sehingga rentangan skor teoritisnya 16 sampai 80. Dari hasil analisis data dan perhitungan statistik diperoleh skor terendah 53,00 skor tertinggi 71,00 rerata 58,97 standar deviasi 4,11 dan variannya 16,89. Perolehan skor variabel motivasi kerja guru dikelompokkan dalam 5 (lima) skala: sangat tinggi (skor 5), tinggi (skor 4), sedang (skor 3), rendah (skor 2), dan sangat rendah (skor 1). Data variabel motivasi kerja guru disajikan sebagai berikut:

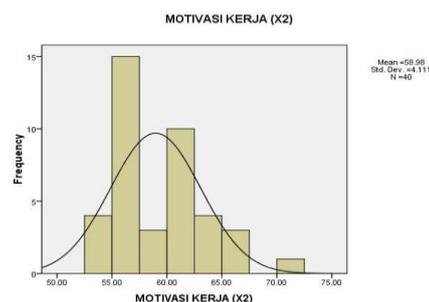
Tabel 4.4 : Distribusi skor variabel Motivasi Kerja Guru (X<sub>2</sub>)

No	Tingkat Motivasi	Rentang	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Kurang	53-55	10	25,00
2	Kurang	56-58	9	22,50
3	Sedang	59-61	10	25,00
4	Tinggi	62-64	7	17,50
5	Sangat Tinggi	65 ≥	4	10,00
Jumlah			40	100,00

Sumber : Data primer hasil pengolahan peneliti tahun 2013

Berdasarkan tabel dan diagram di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 3 guru (7,5 %) memiliki skor motivasi kerja sangat rendah, 8 guru (20 %) memiliki skor motivasi kerja rendah, 15 guru (37,5 %) memiliki skor motivasi kerja sedang, 9 orang guru (22,5 %) memiliki skor motivasi kerja tinggi dan 5 guru (12,5%) memiliki skor motivasi kerja sangat tinggi.

Skor pada tabel di atas disajikan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4.3 : Diagram batang skor Motivasi Kerja Guru (X<sub>2</sub>)

## Variabel Iklim Sekolah ( X<sub>3</sub> )

Variabel iklim sekolah (X<sub>3</sub>) diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 25 butir pernyataan. Masing-masing butir memiliki skor teoritis 1 sampai 5, sehingga rentang skor teoritisnya 18 sampai 90. Dari hasil analisis data dan perhitungan statistik diperoleh skor terendah 58,00, skor tertinggi 78,00, rerata 66,55, standar deviasi 4,76 dan variannya 7,06. Perolehan skor variabel iklim sekolah dikelompokkan dalam 5 (lima) skala: sangat baik (skor 5), baik (skor 4), sedang (skor 3), kurang (skor 2), dan sangat kurang (skor 1). Data variabel iklim sekolah dapat dilihat di bawah ini:

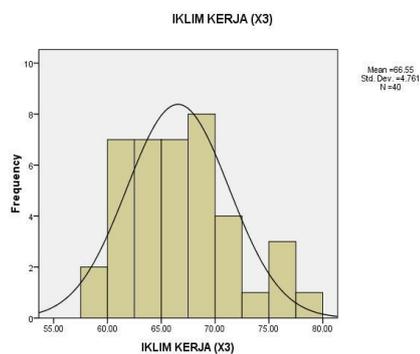
Tabel 4.5 : Distribusi skor variabel Iklim Sekolah

No	Tingkat Persepsi	Rentang	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat Kurang	58-61	4	10,00
2	Kurang	62-65	14	35,00
3	Sedang	66-69	13	32,50
4	Baik	70-73	4	10,00
5	Sangat Baik	74 ≥	5	12,50
Jumlah			54	100,00

Sumber : Data primer hasil pengolahan peneliti tahun 2013

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 5 guru (12,5 %) memiliki skor iklim sekolah sangat rendah, 5 guru (12,5 %) memiliki skor iklim sekolah rendah, 14 guru (35 %) memiliki skor iklim sekolah sedang, 13 guru (32,5 %) memiliki skor iklim sekolah baik dan 3 guru (7,5 %) memiliki skor iklim sekolah sangat baik.

Skor pada tabel di atas disajikan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4.4 : Diagram batang skor Iklim Sekolah (X<sub>3</sub>)

### Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis statistik regresi antara kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,292. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan sumbangan sebesar 29,2 % terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus. Hal tersebut di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh

positif dan signifikan kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus dapat diterima. Kepala Sekolah merupakan kunci sekolah yang baik dan berkualitas, faktor potensial penentu iklim sekolah, serta sebagai pendorong bagi pertumbuhan guru.

Hal ini menunjukkan secara empiris teori yang menyatakan kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru masih relevan, dan sesuai dengan pendapat Roland S.Barth dalam Suharsaputra (2010 : 139) yang menyatakan Kepala Sekolah yang dapat memberikan rasa puas bagi guru jelas akan berdampak pada perilaku dan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai agen pembelajaran.

### Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis statistik regresi antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,362. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memberikan sumbangan sebesar 36,2 % terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus.

Hal tersebut di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus dapat

diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara empiris teori yang menyatakan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru masih relevan, dan sesuai dengan pendapat Edward Murray dalam Mangkunegara (2010 : 20) yang menyatakan ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan pencapaian prestasi". Artinya guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi dan sebaliknya guru yang memiliki motivasi kerja rendah cenderung memiliki prestasi kerja rendah.

### **Pengaruh Iklim Kerja Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan analisis statistik regresi antara iklim sekolah dengan kinerja guru diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,342. Hal ini menunjukkan bahwa iklim sekolah memberikan sumbangan sebesar 34,2 % terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus.

Hal tersebut di atas menunjukkan bahwa iklim sekolah memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim sekolah terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara empiris teori yang menyatakan iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru masih relevan, dan sesuai dengan pendapat Hoy dan Miskel dalam Suharsaputra (2010:75) yang menyatakan iklim sekolah adalah

suasana di lingkungan sekolah yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja di sekolah.

### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Tingkat pengaruh variabel kinerja guru terhadap variabel kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi kerja guru dan iklim sekolah ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,362 yang berarti 36,2 % nilai kinerja guru ditentukan secara bersama-sama oleh nilai variabel kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi kerja guru dan iklim sekolah.

Persamaan regresi di atas menunjukkan persamaan regresi yang positif, sehingga dapat diketahui jika skor kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi kerja guru dan iklim sekolah naik, maka akan terjadi kenaikan skor kinerja guru dan sebaliknya. Dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi kerja guru dan iklim sekolah terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus. Hal di atas menunjukkan jika skor kepemimpinan Kepala Sekolah naik, maka akan diikuti peningkatan kinerja guru. Demikian pula jika skor motivasi kerja guru dan iklim sekolah naik, maka akan diikuti peningkatan kinerja guru. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi kerja guru dan iklim sekolah merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi kerja guru dan iklim sekolah terhadap kinerja Guru SMP di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus secara bersama-sama dapat diterima.

### **Keterbatasan Penelitian**

Beberapa keterbatasan dalam penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data meskipun telah di uji validitas dan reliabilitas dan diujicobakan belum dapat dijadikan satu-satunya instrumen untuk mengungkap seluruh aspek yang diteliti terkait variabel kinerja guru.
2. Kemungkinan terjadi kesalahan dalam pengisian instrumen oleh responden sehingga kurang mencerminkan data yang sesungguhnya meskipun guru sudah diberi penjelasan pengisian instrumen.
3. Penelitian ini menggunakan metode survei dan instrumen berupa kuesioner. Hal ini memungkinkan jawaban yang diberikan responden kurang mencerminkan keadaan sesungguhnya karena guru tidak diawasi secara detail.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan pengaruh yang meyakinkan terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan

Sumberejo Kabupaten Tanggamus.

2. Motivasi kerja guru memberikan pengaruh yang meyakinkan terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus.
3. Iklim sekolah memberikan pengaruh yang meyakinkan terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus.
4. Kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi kerja guru dan iklim sekolah memberikan pengaruh yang meyakinkan terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus bersama-sama.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang diuraikan di atas, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

### **Kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus dan Instansi Terkait**

1. Memfasilitasi terbangunnya sistem yang mendorong penguatan aspek kepemimpinan Kepala Sekolah.
2. Memfasilitasi dan mendorong pihak sekolah untuk memperhatikan aspek yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru.
3. Memfasilitasi dan memberi dukungan bagi terciptanya iklim sekolah yang baik.
4. Memfasilitasi dan menciptakan sistem rekrutmen Kepala sekolah yang baik dan bermutu.

### **Kepada Sekolah**

1. Kepala Sekolah lebih akomodatif terhadap masukan dan kritik dari guru terkait pengelolaan sekolah.
2. Sekolah perlu melakukan upaya-upaya yang dapat menumbuhkan motivasi kerja guru.
3. Sekolah perlu melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kualitas iklim sekolah, pengembangan diri guru, menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Baedhowi. 2006. *Tantangan Peningkatan Profesionlisme Tenaga Pendidik pada Era Undang- Undang Guru dan Dosen*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 059, Maret 2006
- Danim, Sudarwan. 2002. *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Meningkatkan Profesional Tenaga Kependidikan*. Pustaka Setia. Bandung.
- Kusnandar. 2007. *Guru Profesional*. Rajawali Pres. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2000. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Mulyasa, Enco. 2009. *Menjadi Guru Profesional; Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Suharsaputra, Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan*. PT Refika Aditama. Bandung
- Sugiyono. 2011. *Statistik untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung
- Sulistyo, Joko. 2010. *6 Hari Jago SPSS 17*. PT Bhuana Ilmu Populer. Jakarta