

HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA DENGAN KINERJA GURU SMAN SE-KECAMATAN BALIKPAPAN UTARA

WINARNO

Dosen Universitas Tridharma Balikpapan

Abstrak: *The objectives of the research is to study about the relationship between the headmasters leadership behavior (X_1) and work environment climate (X_2) with the performance of teachers (Y).*

The research was conducted at public senior high school in Balikpapan Utara with 114 sample taken with Stratified class Random Sampling technique.

The results of this research indicated that there were positive correlations between :

- 1) The headmasters leadership behavior (X_1) with the performance of teachers (Y).*
- 2) The teachers work environment climate (X_2) with the performance of teachers (Y).*
- 3) The headmasters leadership behavior (X_1) and work environment climate (X_2) with the performance of teachers (Y).*

Kata kunci : performance of teachers, headmasters leadership behavior, teachers work environment climate.

PENDAHULUAN

Guru sebagai ujung tombak pelaksana pendidikan yang langsung berinteraksi dengan siswa merupakan faktor utama bagi keberhasilan suatu pendidikan. Oleh karena itu kinerja guru perlu mendapatkan perhatian yang serius.

Hubungan guru dengan kepala sekolah harus terjalin dengan harmonis, bagaimana kepala sekolah memimpin anak buahnya akan sangat mempengaruhi kondisi kerja pada sekolah tersebut. Jika kepemimpinan kepala sekolah kurang dapat diterima guru dan karyawan tentu akan membuat kinerja guru dan karyawan di sekolah tersebut tidak maksimal. Dedy Supriyadi dan Fasly Jalal (2001) mengemukakan bahwa, Kepala sekolah sebagai pemimpin tunggal disekolah terbukti menunjukkan peran kunci dalam meningkatkan mutu di sekolah. Kepala sekolah memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dan guru sebagai ujung tombak penentu keberhasilan sekolah secara umum dan tujuan pengajaran secara khusus serta sekaligus sebagai individu yang berada dibawah kekuasaan dan wewenang kepala sekolah, maka dibutuhkan jalinan yang harmonis antara kepala sekolah sebagai pemimpin dan guru sebagai yang dipimpin.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah iklim lingkungan kerja, karena sekolah yang memiliki iklim belajar yang aman, tertib dan nyaman, kegiatan belajar mengajar akan dapat berlangsung dengan nyaman pula. Oleh karena itu sekolah yang efektif dan ingin kinerja gurunya baik akan selalu berusaha menciptakan iklim sekolah yang kondusif. Iklim lingkungan kerja baik fisik dan nonfisik yang kondusif merupakan prasyarat bagi terselenggaranya proses belajar mengajar yang efektif.

Iklim lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja guru, sebab guru akan betah dan merasa aman dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Komunikasi interpersonal merupakan salah satu hal yang berhubungan dengan kinerja guru, karena melalui komunikasi tersebut maka setiap guru dan tenaga kependidikan lainnya akan menunjang kelancaran dalam melaksanakan tugas-tugas disekolah, disamping itu akan diketahui kebutuhan dan keinginan masing-masing guru. Dengan demikian antara guru dan tenaga kependidikan lainnya ada keterbukaan sehingga dapat tercipta suasana kerja yang kondusif dan pada akhirnya mewujudkan kinerja guru yang baik.

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim lingkungan kerja merupakan faktor penting bagi peningkatan kinerja guru, meskipun masih banyak faktor yang lain seperti motivasi, pendidikan dan latihan, supervisi, etos kerja, disiplin kerja, sikap guru, dan lainnya.

Inti dari perilaku kepemimpinan adalah pengaruh, agar proses mempengaruhi berjalan dengan lancar, maka seorang pemimpin harus memperlakukan individu secara manusiawi, maka gaya kepemimpinannya harus

disesuaikan dengan kondisi bawahannya, agar kepemimpinannya berjalan efektif dan kinerja bawahannya meningkat.

Dalam era reformasi saat ini isu tentang kepemimpinan kepala sekolah yang menyangkut peran, fungsi dan berbagai masalah yang dihadapi sebagai konsekuensi logis jabatannya, merupakan isu menarik untuk diteliti serta bagaimana hubungan faktor perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim lingkungan kerja dengan kinerja guru.

Metode Penelitian

Penelitian ini dikategorikan penelitian survey dengan metode korelasional, penelitian ini bertujuan untuk mengungkap hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, disamping itu penelitian ini berusaha memaparkan hubungan-hubungan antara beberapa faktor atas beberapa variabel tersebut. Sedangkan jika dilihat dari segi pendekatannya adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey. Variabel penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu : variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X_1), variabel iklim lingkungan kerja (X_2), sebagai variabel bebas, sedangkan variabel kinerja guru (Y) sebagai terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMA Negeri Se-Kecamatan Balikpapan Utara, yang berjumlah 158 orang. Sampel sebanyak 114 orang di ambil dari tiga SMA Negeri yang ada dengan rumus Yamane :

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = Tingkat presisi atau kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolelir, dengan taraf signifikansi () dalam hal ini peneliti mengambil 5%.

Kinerja Guru

Secara Operasional Kinerja guru adalah skor total yang diperoleh dari jawaban responden terhadap instrumen yang mengukur prestasi yang ditunjukkan oleh guru dalam hubungannya dengan kegiatan belajar mengajar dan pelaksanaan tugas lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan meliputi : (1) merencanakan program pengajaran, (2) melaksanakan program pengajaran, (3) membimbing dan memotivasi siswa, (4) pengelolaan dalam kelas dan interaksi dengan siswa, (5) menilai siswa dan melaksanakan analisis hasil belajar siswa, (6) melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.

Dari hasil analisis 47 butir uji coba instrumen diperoleh 38 soal valid dan 9 soal dinyatakan tidak valid yaitu pada nomor soal 1,3,4,10,21,22,36,39, dan 47

Dari hasil perhitungan reliabilitas tes dengan rumus alpha cronbach, diperoleh r hitung ($r_{11} = 0,944$), maka dapat dijelaskan bahwa alat ukur keseluruhan butir soal variabel kinerja guru (Y) dapat dipergunakan.

Kepemimpinan kepala sekolah

Secara Operasional Perilaku Kepemimpinan kepala sekolah adalah persepsi guru terhadap aktivitas yang dilakukan kepala sekolah dengan segenap kemampuannya untuk mempengaruhi guru, agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan dari program visi dan misi sekolah. Yang meliputi komponen-komponen sebagai berikut : (1) mempengaruhi, (2) mengarahkan, (3) memotivasi, (4) membimbing, (5) mengawasi dan (6) sikap kepribadian kepala sekolah. Selanjutnya skor total yang diperoleh dari jawaban instrumen perilaku kepemimpinan kepala sekolah dari persepsi guru tersebut diolah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Instrumen ini terdiri dari 36 butir soal.

Dari hasil analisis 42 butir uji coba instrumen diperoleh 36 soal valid dan 6 soal dinyatakan tidak valid yaitu pada nomor soal 2,8,11,21,26, dan 34.

Reliabilitas ($r_{11} = 0,941$) dapat dijelaskan bahwa alat ukur keseluruhan butir soal variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X1) dapat dipergunakan karena mempunyai koefisien reliabilitas sangat tinggi, atau dapat dikatakan soal test sangat reliabel.

Lingkungan kerja

Secara Operasional iklim Lingkungan kerja adalah persepsi guru dalam merespon suasana di tempat kerja yang meliputi : (1) suasana dan hubungan antara sesama guru, (2) perhatian dan sikap kepala sekolah terhadap guru, (3) keamanan dan keselamatan kerja, (4) fasilitas dan pelayanan terhadap guru. Selanjutnya skor total yang diperoleh dari jawaban instrumen iklim lingkungan kerja dari persepsi yang dirasakan oleh guru tersebut diolah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Instrumen ini terdiri dari 34 butir soal sesuai dengan kisi-kisi instrumen.

Dari hasil analisis 38 butir uji coba instrumen diperoleh 34 soal valid dan 4 soal dinyatakan tidak valid yaitu pada nomor soal 1,9,18 dan 28. Reliabilitas hitung ($r_{11} = 0,934$), maka dapat dijelaskan bahwa alat ukur keseluruhan butir soal variabel iklim lingkungan kerja guru sangat reliabel.

Teknik Pengumpulan Data.

Untuk mengumpulkan data primer maka digunakan kuesioner dengan angket yang disebarakan. Sedangkan untuk data sekunder dari beberapa referensi. Untuk mengumpulkan data dari ketiga variabel di atas maka peneliti menyebarkan angket pernyataan dengan jumlah butir pernyataan disesuaikan dengan kisi-kisi indikator yang dibuat yang telah dikonsultasikan dengan dosen pembimbing, sebelum angket disebarakan maka soal item angket dibuat lebih banyak karena soal ini akan diuji cobakan terlebih dahulu selanjutnya dianalisis melalui uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan program microsof Excel, selanjutnya dari soal angket yang telah valid dan representatif disebarakan untuk memperoleh data dari ketiga variabel penelitian di atas.

Teknik Analisis Data.

Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan program komputer dengan sofwer SPSS versi 15.0 for windows dengan taraf signifikansi 5%. Dari data yang terkumpul selanjutnya di analisis secara deskriptif dan secara statistik. Analisis deskriptif digunakan untuk mencari harga rata-rata, simpangan baku, distribusi frekuensi, median, modus dan pembuatan lingkaran dari kinerja guru, perilaku kepemimpinan kepala sekolah, dan iklim lingkungan kerja guru. Analisis statistik digunakan menguji hipotesis yang telah diajukan, selanjutnya dari hasil analisis uji hipotesis dapat diambil kesimpulan. Analisis statistik dalam penelitian ini meliputi uji persyaratan analisis dan teknik pengujian hipotesis.

a. Uji persyaratan analisis

Agar pengambilan keputusan pada pengujian hipotesis dapat dipercaya maka harus dipenuhi asumsi-asumsi model regresi linier tersebut. Asumsi-asumsi yang harus dipenuhi adalah : (1). Residual (error) berdistribusi normal, (2). Varians dari residual (error) adalah konstan atau homogen (heteroskedastik), (3). Tidak terjadi multikolinierritas pada variabel bebas, (4). Pada residual (error) tidak terjadi autokorelasi, (5). Model regresinya adalah linier dalam parameter.¹³ Selanjutnya dari asumsi-asumsi diatas akan di Uji satu persatu dengan program SPSS versi 15.

b. Teknik pengujian hipotesis

Setelah uji asumsi-asumsi di atas dilakukan selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan uji regresi linier. Untuk keperluan pengujian ketiga hipotesis penelitian digunakan teknik sebagai berikut :

1. Teknik regresi linier sederhana, digunakan untuk mencari dan menguji persamaan regresi variabel terikat atas variabel bebas. Persamaan regresi yang dimaksud yaitu persamaan

regresi kinerja guru (Y) atas kepemimpinan kepala sekolah (X_1), persamaan regresi kinerja guru (Y) atas lingkungan kerja (X_2).

2. Teknik regresi linier ganda, digunakan untuk pengujian hipotesis ketiga yaitu apakah terdapat korelasi yang berarti apabila kedua variabel bebas secara bersama-sama (X_1 dan X_2) dikorelasikan dengan variabel terikat (Y) dengan terlebih dahulu menguji persamaan regresi linier ganda. Teknik regresi ganda, juga digunakan untuk mengetahui persamaan regresi variabel terikat atas kedua variabel bebas yang diuji secara bersama-sama.
3. Teknik korelasi parsial, adapun tujuannya untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (r^2) dari masing-masing variabel bebas yang disumbangkan terhadap variabel terikat. Pengujian korelasi parsial digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apabila variabel bebas yang lain sebagai pengontrol, juga untuk mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh dari beberapa variabel bebas yang ada terhadap variabel terikat.

B. Hipotesis Statistik

Sesuai dengan perumusan masalah dan hipotesis penelitian maka hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah :

- 1). $H_0 : \rho_{y1} = 0$;
Tidak terdapat hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.
 $H_1 : \rho_{y1} > 0$;
Terdapat hubungan positif antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.
- 2). $H_0 : \rho_{y2} = 0$;
Tidak terdapat hubungan antara iklim lingkungan kerja dengan kinerja guru.
 $H_1 : \rho_{y2} > 0$;
Terdapat hubungan positif antara iklim lingkungan kerja dengan kinerja guru.
- 3). $H_0 : \rho_{y12} = 0$;
Tidak terdapat hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim lingkungan kerja dengan kinerja guru.
 $H_1 : \rho_{y12} > 0$;
Terdapat hubungan positif antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim lingkungan kerja dengan kinerja guru.
Keterangan :
 ρ_{y1} : Koefisien korelasi antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.
 ρ_{y2} : Koefisien korelasi antara iklim lingkungan kerja dengan kinerja guru.
 ρ_{y12} : Koefisien korelasi secara bersama-sama antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim lingkungan kerja dengan kinerja guru.

HASIL PENELITIAN

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim lingkungan kerja guru dengan kinerja guru pada SMA negeri se-Kecamatan Balikpapan Utara. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka dalam bab ini akan dibahas berturut-turut mengenai deskripsi data, pengujian asumsi-asumsi persyaratan, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian dan keterbatasan penelitian.

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Variabel kinerja guru (Y)

Dari hasil analisis deskripsi data terhadap 114 sampel penelitian maka diperoleh data sebagai berikut : Rata-rata skor kinerja guru adalah 159,3684 dengan

simpangan baku sebesar 13,31262. Skor yang sering muncul adalah 154, sedangkan titik tengah atau median terletak pada 158,5000. Selanjutnya untuk penyebaran skor variabel kinerja guru (Y) akan disajikan dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :

Kategori	Interval	f	%
Sangat Buruk	38 - 67	0	0%
Buruk	68 - 98	0	0%
Sedang	99 - 129	0	0%
Baik	130 - 160	66	58%
Sangat Baik	161 - 190	48	42%
	Jumlah	114	

2. Variabel Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Dari hasil analisis deskripsi data terhadap 114 sampel penelitian maka diperoleh sebagai berikut : rata-rata skor perilaku kepemimpinan kepala sekolah adalah 148,5526316 dengan simpangan baku sebesar 15,06862891. Skor yang sering muncul adalah 142, sedangkan titik tengah atau median terletak pada 148. Selanjutnya untuk penyebaran skor variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X_1) akan disajikan dalam tabel distribusi frekuensi dan diagram lingkaran sebagai berikut :

Tabel 4.4 Distribusi frekuensi Variabel Perilaku Kepemimpinan kepala sekolah (X_1)

Kategori	Interval	f	%
Sangat Buruk	36 - 64	0	0%
Buruk	65 - 93	0	0%
Sedang	94 - 122	6	5%
Baik	123 - 151	65	57%
Sangat Baik	152 - 180	43	38%
	Jumlah	114	

3. Variabel Iklim Lingkungan Kerja Guru (X_2)

Rata-rata skor iklim lingkungan kerja guru adalah 141,2192982 dengan simpangan baku sebesar 13,57558895. Skor yang sering muncul adalah 143, sedangkan titik tengah atau median terletak pada 141. Berikut adalah tabel distribusi frekuensi :

Kategori	Interval	F	%
Sangat Buruk	34 - 60	0	0%
Buruk	61 - 87	0	0%
Sedang	88 - 115	4	4%
Baik	116 - 143	64	56%
Sangat Baik	144 - 170	46	40%
	Jumlah	114	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, maka dapat dijelaskan bahwa iklim lingkungan kerja guru SMA Negeri se-Kecamatan Balikpapan Utara adalah kondusif yaitu dengan rata-rata kinerjanya 141,2192982. Dari tabel tersebut terlihat bahwa persepsi guru terhadap iklim lingkungan kerja yang mempunyai kategori buruk dan sangat buruk adalah tidak ada atau 0%, sedangkan iklim lingkungan kerja guru mempunyai kategori sedang adalah 4 responden atau 4% dan iklim lingkungan kerja guruyang mempunyai kategori kondusif atau baik adalah 64 responden atau 56%, serta iklim lingkungan kerja guruyang mempunyai kategori sangat kondusif atau sangat baik adalah 46 responden atau 40%,

B. Pengujian Persyaratan

Untuk mengetahui hubungan antar variabel terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan data. Agar pengambilan keputusan pada pengujian hipotesis dapat dipercaya maka harus dipenuhi asumsi-asumsi model regresi linier tersebut. Asumsi-asumsi yang harus dipenuhi adalah : (1). Residual (error) berdistribusi normal, (2). Varians dari residual (error) adalah konstan atau homogen (heteroskedastik), (3). Tidak terjadi multikolinieritas pada variabel bebas, (4). Pada residual (error) tidak terjadi autokorelasi, (5). Model regresinya adalah linier dalam parameternya. Selanjutnya dari asumsi-asumsi diatas akan di Uji satu persatu dengan program SPSS versi 15.

Pengujian Hipotesis

Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan pada bab III maka dilakukan analisis data dengan bantuan program SPSS versi 15.0 for windows sebagai berikut :

1. Hipotesis hubungan antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan Kinerja Guru (Y)

Hipotesis yang akan diuji adalah :

$$H_0 : \rho_{y_1} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y_1} > 0$$

Tabel 4.11 Korelasi antara variabel X_1 dengan Y

Korelasi Variabel	r hitung	r ²	r tabel	Sig. (1- tailed)	N
X_1 dengan Y	0,719	0,516	0,186	0,000	114

Dari tabel 4.11 diperoleh nilai r hitung = 0,719 > r tabel = 0,186 maka H_0 di tolak artinya terdapat hubungan positif antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,719 yang berarti mempunyai hubungan kuat. Selanjutnya untuk memperoleh persamaan regresi serta meramalkan persamaan tersebut digunakan uji F dan Uji t.

Dari uji F terbukti bahwa persamaan regresi adalah linier sedangkan uji keberartian konstanta dan koefisien regresi juga terbukti berarti.

Uji kelinieran dari Persamaan $\hat{Y} = 65,056 + 0,635 X_1$ dengan uji anova atau F test tampak pada tabel 4.12 bahwa nilai F hitung = 119,604 > F tabel = 3,86 atau nilai probabilitas (p) = 0,000 < α = 5 %, maka H_0 ditolak artinya persamaan regresi adalah linier. Dari uji F tersebut dapat dikatakan bahwa ada pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Nilai R Square (koefisien determinasi) = 0,516 = 51,6 % dapat

dijelaskan bahwa Variansi nilai Kinerja guru dipengaruhi oleh Kepemimpinan kepala sekolah sebesar 51,6% sedangkan 48,4 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Kesimpulan dari model regresi di atas adalah :

- a. Apabila $X_1 = 0$ maka $Y = 65,056$
- b. Setiap peningkatan perilaku kepemimpinan kepala sekolah sebesar 1 point maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,635 dengan syarat variabel lain diabaikan.

2. Hipotesis hubungan antara Iklim Lingkungan Kerja Guru (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Hipotesis yang akan diuji adalah

$$H_0 : \rho_{y_2} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y_2} > 0$$

Korelasi Variabel	r hitung	r ²	r tabel	Sig. (1- tailed)	N
X ₂ dengan Y	0,654	0,428	0,186	0,000	114

Dari tabel 4.14 diperoleh nilai r hitung = 0,654 > r tabel = 0,186 maka H₀ di tolak artinya terdapat hubungan positif antara Iklim lingkungan kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,654 yang berarti mempunyai hubungan kuat. Selanjutnya untuk memperoleh persamaan regresi serta meramalkan persamaan tersebut digunakan uji F dan Uji t.

Uji kelinieran dari Persamaan $= 68,775 + 0,642 X_1$ dengan uji anova atau F test tampak pada tabel 4.15 bahwa nilai F hitung = 83,789 > F tabel = 3,86 atau nilai probabilitas (p) = 0,000 < $= 5\%$, maka H₀ ditolak artinya persamaan regresi adalah linier. Dari uji F tersebut dapat dikatakan bahwa ada pengaruh iklim lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Nilai R Square (koefisien determinasi) = 0,428 = 42,8 % dapat dijelaskan bahwa variansi nilai kinerja guru dipengaruhi oleh iklim lingkungan kerja sebesar 42,8% sedangkan 57,2 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah dari segi konstanta dan koefisien regresinya berarti atau tidak maka digunakan uji t. Hasil analisis uji T di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas pada konstanta dan koefisien regresi adalah $p = 0,000 < = 5\%$, maka H₀ ditolak artinya dari segi konstanta 68,775 dan koefisien regresi sebesar 0,642 adalah berarti. Hasil ini mempunyai makna bahwa model regresi memang valid untuk memprediksi variabel dependen. Dengan kata lain bahwa iklim lingkungan kerja benar-benar dapat memprediksi kinerja guru. Kesimpulan dari model regresi di atas adalah :

- a. Apabila $X_2 = 0$ maka $Y = 68,775$
- b. Setiap peningkatan iklim lingkungan kerja sebesar 1 point maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,642 dengan syarat variabel lain diabaikan.

3. Hipotesis hubungan antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Iklim Lingkungan Kerja Guru (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Hipotesis yang akan diuji adalah :

$$H_0 : \rho_{y_{1,2}} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y_{1,2}} > 0$$

Korelasi	r _{hitung}	r ²	Sig. (F change)	N
X ₁ ,X ₂ dengan Y	0,757	0,573	0,000	114

Sumber data : hasil analisis uji regresi linier ganda.

Dari nilai $r_{hitung} = 0,757 > r_{tabel} = 0,186$ atau $P = 0,000 < \alpha = 5\%$ maka H_0 di tolak artinya terdapat hubungan positif antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Iklim Lingkungan Kerja Guru (X_2) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y) yang berarti mempunyai hubungan kuat. Selanjutnya untuk memperoleh persamaan regresi serta meramalkan persamaan tersebut digunakan uji F dan Uji t.

Uji kelinieran dari Persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 48,647 + 0,449 X_1 + 0,312 X_2$ dengan uji anova atau F test tampak pada tabel 4.18 bahwa nilai F hitung = 119,604 > F tabel = 3,86 atau nilai probabilitas (p) = 0,000 < $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak artinya bahwa persamaan regresi adalah linier. Selanjutnya untuk mengetahui apakah dari segi konstanta dan koefisien regresinya berarti atau tidak maka digunakan uji t. Hasil analisis uji T di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas pada konstanta, koefisien regresi X_1 dan koefisien regresi X_2 adalah $p = 0,000 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak artinya dari segi konstanta 48,647 dan koefisien regresi $X_1 = 0,449$ dan koefisien regresi $X_2 = 0,312$ adalah berarti. Hasil ini mempunyai makna bahwa model regresi memang valid untuk memprediksi variabel dependen. Dengan kata lain bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim lingkungan kerja secara bersama-sama benar-benar dapat memprediksi kinerja guru. Kesimpulan dari model regresi di atas adalah :

- 1). Apabila $X_1 = X_2 = 0$ maka $Y = 48,647$, mempunyai makna jika tidak ada kontribusi dari perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim lingkungan kerja guru maka nilai kinerja guru adalah 48,647, nilai ini berada dalam kategori sangat buruk.
- 2). Koefisien regresi X_1 sebesar 0,449 menyatakan bahwa setiap peningkatan perilaku kepemimpinan kepala sekolah sebesar 1 point maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,449 dengan syarat variabel lain diabaikan.
- 3). Koefisien regresi X_2 sebesar 0,312 menyatakan bahwa setiap peningkatan iklim lingkungan kerja sebesar 1 point maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,312 dengan syarat variabel lain diabaikan.

C. Pembahasan

Pengujian ketiga hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim lingkungan kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru SMA Negeri se-Kecamatan Balikpapan Utara. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim lingkungan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru adalah kuat atau tinggi. Dari hasil analisis uji regresi linier ganda dapat dijelaskan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Kontribusi perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja guru adalah sebesar 57,3 % sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain, motivasi, pendidikan dan latihan, supervisi, etos kerja, disiplin kerja, sikap guru, dan lainnya.

Hasil penelitian ini memberikan rekomendasi bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin merupakan sumber inspirasi, panutan, sekaligus sosok yang perlu ditauladani oleh karena itu harus senantiasa mengembangkan ilmunya guna menjadi kepala sekolah efektif yang berperilaku adil, jujur, terbuka, memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan guru dan karyawan, dapat mendorong keseimbangan pelaksanaan tugas dan hubungan dengan guru dan karyawan yang bersahabat.

Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting bagi peningkatan kinerja guru oleh karena itu kepala sekolah harus mampu mengembangkan ilmu pengetahuannya bagaimana metode yang harus digunakan dalam rangka mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, membimbing, mengawasi guru, dan seluruh warga sekolah dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsi dan peran masing-masing sesuai dengan visi dan misi sekolah yang telah ditetapkan, serta bagaimana ia harus dapat bersikap baik terhadap bawahan (guru) agar kinerja para guru dapat meningkat.

Guna meningkatkan kinerja guru hendaknya kepala sekolah memperhatikan kepemimpinan dalam manajemen Likert yaitu bahwa pemimpin yang berhasil harus berorientasi pada bawahan dan komunikasi dengan menerapkan pola hubungan yang mendukung. Dalam hal pelaksanaan program sekolah maka konsultasi dan partisipasi harus dikedepankan. Kepala sekolah menetapkan sasaran tugas dan memberikan perintahnya setelah mendiskusikan dengan para guru dan karyawan. Penghargaan dan hukuman diberikan sebagai motivasi para guru dan karyawan. Kepala sekolah menciptakan team kerja yang kuat dan kompak, motivasi bawahan tidak hanya berupa penghargaan ekonomis tetapi juga berupa suatu upaya agar bawahan merasakan pentingnya mereka serta harga dirinya sebagai manusia yang bekerja. Hubungan antara kepala sekolah, guru dan karyawan terbuka, bersahabat dan saling percaya.

Hasil penelitian juga menemukan bahwa iklim lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru penemuan ini juga memperkuat pendapat Fisher dan Fraser (1990) yang menyatakan bahwa peningkatan mutu lingkungan kerja di sekolah dapat menjadikan sekolah lebih efektif dalam memberikan proses pembelajaran yang lebih baik. Freiberg (1998) menegaskan bahwa iklim kerja yang sehat di suatu sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap proses kegiatan belajar mengajar yang efektif. Hasil penelitian ini memberikan rekomendasi bahwa iklim lingkungan kerja mempunyai peranan penting bagi peningkatan kinerja guru, iklim lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak pada kinerja guru yang baik. Oleh karena itu segenap warga sekolah agar dapat menciptakan keadaan atau suasana kerja yang menyenangkan.

Kepala sekolah dan wakasek sarana agar dapat memperhatikan dan mengupayakan keperluan guru dalam hal sarana dan prasarana penunjang dalam kegiatan belajar mengajar. Kejujuran dan kepercayaan dalam organisasi sekolah juga harus dipupuk sebaik mungkin agar iklim lingkungan sekolah menjadi kondusif. Pembuatan dan pengambilan keputusan serta koordinasi dalam pengembangan sekolah juga harus mempertimbangan agar terbentuknya iklim sekolah yang kondusif.

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga ini dapat dijelaskan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim lingkungan kerja sangat penting bagi peningkatan kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah lebih dominan dibandingkan iklim lingkungan kerja karena kepala sekolah merupakan seorang pemimpin yang harus bertanggungjawab terhadap kemajuan sekolah yang di dalamnya adalah kinerja para guru akan tetapi iklim lingkungan kerja juga merupakan hal yang penting, dengan iklim lingkungan kerja yang kondusif aman dan nyaman niscaya kinerja guru akan baik pada gilirannya akan meningkatkan mutu sekolah. Karena pentingnya perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim lingkungan kerja maka semua warga sekolah dan pihak-pihak terkait harus bersama-sama mengupayakan bagaimana agar kedua variabel pendukung kinerja guru ini dapat meningkat berperan secara maksimal.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembahasan masalah serta melalui tahapan yang harus dipenuhi mulai dari penyusunan proposal, uji coba instrumen penelitian, pengumpulan data, uji asumsi-asumsi persyaratan dan analisis pengujian hipotesis pada akhirnya penelitian ini dapat menyimpulkan sebagai berikut :

Pertama, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMA Negeri se-Kecamatan Balikpapan

Utara. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru adalah kuat atau tinggi. Dari hasil analisis regresi linier dapat dijelaskan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu mempunyai kontribusi untuk meningkatkan kinerja guru sebesar 51,6 %.

Kedua, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Iklim lingkungan kerja dengan kinerja guru SMA Negeri se-Kecamatan Balikpapan Utara. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara iklim lingkungan kerja dengan kinerja guru adalah kuat atau tinggi. Dari hasil analisis uji regresi linier dapat dijelaskan bahwa iklim lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kontribusi iklim lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja guru adalah sebesar 42,8 % sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

Ketiga, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim lingkungan kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru SMA Negeri se-Kecamatan Balikpapan Utara. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim lingkungan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru adalah kuat atau tinggi. Dari hasil analisis uji regresi linier ganda dapat dijelaskan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Kontribusi perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja guru adalah sebesar 57,3 % sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan uraian implikasi penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disarankan atau direkomendasikan beberapa dalam upaya peningkatan kinerja guru adalah sebagai berikut :

- 1). Kepala sekolah agar dapat menerapkan kepemimpinan yang efektif guna meningkatkan kinerja guru. Semua warga sekolah agar bersama-sama menciptakan iklim lingkungan sekolah yang kondusif dengan jalan menjalin kekeluargaan, kejujuran, kepercayaan, keterbukaan, membangun tim kerja yang solid, sehingga terciptakan suasana aman dan nyaman disekolah. Kepala sekolah bersama-sama guru berusaha melengkapi sarana dan prasarana sekolah guna membangun iklim lingkungan sekolah yang kondusif.
- 2). Kepada pihak-pihak terkait yang berkompeten, dalam hal ini Departemen Pendidikan Nasional baik di tingkat Kabupaten Propinsi atau Pusat, untuk memberikan pelatihan atau work shop yang bertemakan peningkatan efektifitas kepala sekolah, juga pelatihan yang berorientasi pada peningkatan kualitas kepribadian kepala sekolah agar kepala sekolah dapat menjadi suri tauladan bagi warga sekolah yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja guru.
- 3). Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi penelitian tentang kinerja guru, dan dapat dikembangkan dengan memperdalam dan memperluas variable-variabel yang lain sehingga memberikan informasi positif dalam upaya peningkatan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari Agus. *Manajemen Produksi Prencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta. 1994.
- Abdul Razak Zabidi, *Ciri Iklim Sekolah Berkesan: Implikasinya Terhadap Motivasi Pembelajaran, Jurnal Pendidikan 31 (2006) 3 - 19*Fakulti Pendidikan Universiti Malaya 50650 Kuala Lumpur. 2006..
- Fatah Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya. 1999.
- Fisher, D. L., & Fraser, B. J. *School Climate, (SET research information for teachers No.2)*. Melbourne: Australian Council for Educational Research. 1990.

- Freiberg, H. J.. *Educational Leadership*. 56(1). 22-26. Let me count the ways. Measuring school climate. 1998
- HasibuanMelayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2000.
- Jackson H. John, Mathius L. Robert. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. 2002.
- James Stonner, R. Edward Freeman & Daniel R. Gilbert Jr. 1996; *Management*. Englwwood Cliffs. by Prentice-Hall,Inc. Alih Bahasa oleh Drs. Alexander Sindoro. Manajemen. Jakarta: PT. Prenhallindo. 1995.
- Kartini Kartono. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo. 2001.
- Miftah Thoha. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2001.
- Papanastasiou, C. *School teaching and family influence on student attitudes toward science*. 28(1), 71-86. , Based on TIMSS data for Cyprus. *Studies in Educational Evaluation* . 2002
- Prawirosentono Suyadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Yogyakarta: BPFE. 1999.
- Sagala Syaiful. *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*. Bandung: Penerbit Apfabet. 2008.