

Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Mengajar Guru

Oktarina

STKIP Muhammadiyah Bangka Belitung

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri di Kecamatan Toboali Kabupaten Bangka Selatan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen angket. Karena dalam penelitian ini diperlukan data tentang "Kemampuan manajerial kepala sekolah, iklim organisasi, dan kinerja mengajar guru", maka angket dibuat dalam tiga bagian dengan jumlah sampel 56 guru, kepala sekolah dan pengawas yang terdiri dari 5 (lima) Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang ada di Toboali Bangka Selatan. Teknik analisa data menggunakan program SPSS.

Hasil analisa data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja mengajar guru, terdapat pengaruh positif iklim organisasi dengan kinerja mengajar guru, serta terdapat pengaruh positif kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja mengajar guru.

Kata Kunci: Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, Kinerja Mengajar Guru

1. LATAR BELAKANG

Sekolah adalah lembaga pendidikan yang bersifat formal, non formal dan informal yang tumbuh dan berkembang di tengah-tengah masyarakat, guna mengajari, mengelola dan mendidik peserta didik melalui bimbingan yang diberikan oleh tenaga pendidik. Program pendidikan bagi anak dengan tujuan dan aturan yang jelas untuk membina anak yang berkualitas sebagaimana diharapkan oleh masyarakat.

Sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dikatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban:

- a. merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- b. meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- c. bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- d. menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
- e. memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Selain tugas guru di atas ada juga aspek penting yang harus diperhatikan yaitu peran kepemimpinan. Peran kepemimpinan dalam pendidikan adalah memberdayakan para guru dan memberikan wewenang yang luas untuk meningkatkan kinerja mengajar guru sehingga proses pembelajaran para pelajar dapat mencapai hasil yang optimal. Seperti yang dikemukakan oleh Stanley Spanbauer (Sallis, 2008:174) bahwa: "Pemimpin institusi pendidikan harus memandu dan membantu pihak lain (guru dan staf) dalam mengembangkan karakteristik serupa. Sikap tersebut mendorong terciptanya

tanggung jawab bersama-sama serta sebuah gaya kepemimpinan yang melahirkan lingkungan kerja yang interaktif. Dia menggambarkan sebuah gaya kepemimpinan dimana pemimpin harus menjalankan dan membicarakan mutu serta mampu memahami perubahan terjadi sedikit demi sedikit, bukan dengan serta merta.”

Secara eksplisit dinyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran di dalam kelas adalah kompetensi guru, metode pembelajaran yang di pakai, kurikulum, sarana dan prasarana, serta lingkungan pembelajaran baik lingkungan alam, (psiko) sosial dan budaya (Depdikbud, 1994). Dapat diartikan disini bahwa lingkungan sosial pembelajaran di kelas maupun di sekolah (kantor, guru dan staf tata usaha) mempunyai pengaruh baik langsung maupun tak langsung terhadap proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM).

Dari data yang didapatkan kehadiran guru, kelulusan siswa, siswa yang masuk SMA Negeri dan nilai rata-rata kelulusan siswa untuk membuktikan kinerja mengajar guru,

Data tahunan SMP Negeri tahun 2013/2014			
Kehadiran guru PNS dan non PNS	Kelulusan siswa	Siswa masuk SMA Negeri	Nilai rata-rata kelulusan siswa
PNS 25	Laki-laki 76	SMA N 109	Tertinggi 9,00
Non PNS 12	Perempuan 83	SMA S 50	Terendah 2,50
Jumlah 37 guru	Jumlah 159 siswa	Jumlah 109 siswa	Rata-rata 19,46
100%	100%	109	100%

Berdasarkan kutipan di atas dapat dilihat bahwa kemampuan seorang kepala sekolah dan iklim organisasi memiliki hubungan yang positif dan berkontribusi terhadap kinerja mengajar guru. Sementara kenyataan yang penulis lihat dan ditemui di lapangan seperti guru-guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kabupaten Bangka Selatan seperti subjek penelitian, bahwa kinerja mengajar guru dilapangan masih mengalami:

1. Kelemahan dalam memilih dan mengembangkan bahan pengajaran.
2. Banyak yang tidak memiliki persiapan dalam pengajaran (tidak membuat perangkat pembelajaran).
3. Kelemahan dalam menerapkan metode pembelajaran yang sesuai dengan materi yang diajarkan.
4. Kelemahan dalam berinteraksi dengan siswa.
5. Sering kali tidak merangkum materi pelajaran dalam mengakhiri pembelajaran, dan
6. Guru dalam melaksanakan evaluasi hampir tidak pernah melakukan analisis soal yang akan diujikan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas menunjukkan bahwa kinerja mengajar guru tidak terlepas dari kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri di Kecamatan Toboali Kabupaten Bangka Selatan.

2. KAJIAN TEORI

2.1. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Menurut Wahjosumidjo (dalam Karweti, 2010: 80) mendefinisikan kepala sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi

pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Kemampuan manajerial kepala sekolah berdasarkan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah mencakup kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Indikator-indikator kompetensi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: Indikator kompetensi kepribadian meliputi kompetensi: berakhlak mulia; mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah; memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin; memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah; bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi; mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah; memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

Seorang kepala sekolah, di samping harus mampu melaksanakan proses manajemen yang merujuk pada fungsi-fungsi manajemen, juga dituntut untuk memahami sekaligus menerapkan seluruh substansi kegiatan pendidikan. Wayan Koster mengemukakan bahwa dalam konteks Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS), kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan: 1) menjabarkan sumber daya sekolah untuk mendukung pelaksanaan proses belajar mengajar, 2) kepala administrasi, 3) sebagai manajer perencanaan dan pemimpin pengajaran, dan 4) mempunyai tugas untuk mengatur dan mengorganisir dan memimpin keseluruhan pelaksanaan tugas-tugas pendidikan di sekolah. Dikemukakan pula bahwa sebagai kepala administrasi, kepala sekolah bertugas untuk membangun manajemen sekolah serta bertanggung jawab dalam pelaksanaan keputusan manajemen dan kebijakan sekolah (Admin, 2008:1).

Sedangkan Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir (2002) dengan mengutip dari Dirawat mengemukakan tentang pemikiran Bogdan bahwa dalam perspektif peningkatan mutu pendidikan terdapat empat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin pendidikan, yaitu, 1) kemampuan mengorganisasikan dan membantu staf di dalam merumuskan perbaikan pengajaran di sekolah dalam bentuk program yang lengkap, 2) kemampuan untuk membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri sendiri dari guru-guru dan anggota staf sekolah lainnya, 3) kemampuan untuk membina dan memupuk kerja sama dalam mengajukan dan melaksanakan program-program supervisi, dan 4) kemampuan untuk mendorong dan membimbing guru-guru serta segenap staf sekolah lainnya agar mereka dengan penuh kerelaan dan tanggung jawab berpartisipasi secara aktif pada setiap usaha-usaha sekolah untuk mencapai tujuan-tujuan sekolah itu sebaik-baiknya (Admin, 2008:1).

2.2. Iklim Organisasi

Stephen P. Robbins (dalam Wirawan, 2007:2-3) Robbins mengemukakan bahwa organisasi merupakan *social entity*, unit-unit dari organisasi terdiri atas orang atau kelompok orang yang saling berinteraksi. Interaksi tersebut terkoordinasi secara sadar, artinya dikelola dalam upaya mencapai tujuannya. Pola interaksi yang diikuti oleh orang dalam organisasi bukan muncul seketika, tetapi telah direncanakan secara matang sebelumnya. Pola interaksi antara anggota organisasi seimbang dan harmonis untuk meminimalkan redundansi, sehingga menjamin tugas-tugas kritical dapat terlaksana. Dengan demikian, diperlukan adanya suatu koordinasi pola interaksi.

Menurut Taiguri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007: 121) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif

terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Kualitas lingkungan organisasi ini dialami oleh para karyawan di dalam organisasinya tersebut dalam bentuk nilai, ciri atau sifat organisasinya.

Iklim organisasi merupakan suasana dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi (*interpersonal relationship*) yang berlaku. Pola hubungan ini bersumber dari hubungan antara guru dengan guru lainnya, atau mungkin hubungan antara guru dengan kepala sekolah atau sebaliknya antara kepala sekolah dengan guru. Pola hubungan antara pegawai dengan pemimpin (kepala sekolah) membentuk suatu jenis kepemimpinan (*leadership style*) yang ditetapkan oleh pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinannya.

Iklim dapat mempengaruhi perilaku dalam organisasi. Iklim organisasi dapat menyenangkan dapat pula tidak menyenangkan, oleh karena iklim organisasi dibangun melalui kegiatan dan mempunyai akibat atau dampak bagi organisasi. Menurut Croft, iklim organisasi yang berkualitas ditandai adanya suasana penuh semangat dan adanya daya hidup, memberikan kepuasan kepada anggota organisasi (Sagala, 2008:129). Menurut Fred Luthans, iklim organisasi merupakan keseluruhan perasaan yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

Jadi, iklim organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Iklim organisasi mengacu pada persepsi anggota organisasi terhadap lingkungan kerjanya secara umum yang dipengaruhi oleh organisasi formal, organisasi informal, kepribadian partisipan, dan kepemimpinan organisasi.

2.3. Kinerja Mengajar Guru

Menurut Hasibun (2005:94) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Smith (Mulyasa, 2007:136) menyatakan bahwa kinerja adalah ‘.....*output drive from processes, human or otherwise*’, jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Sedangkan menurut LAN (Mulyasa, 2007:136) menyatakan bahwa ‘kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.

Menurut Smith (dalam Sanjaya, 2008:208) bahwa: “Mengajar adalah menanamkan pengetahuan atau keterampilan (*teaching is imparting knowledge or skill*)”. Menanamkan pengetahuan disini terjadi karena adanya proses penyampaian pengetahuan dari guru kepada siswa.

Bruce Weil (dalam Sanjaya, 2008:216-217) mengemukakan tiga penting dalam proses pembelajaran. *Pertama* proses pembelajaran adalah membentuk kreasi lingkungan yang dapat membentuk atau mengubah struktur kognitif siswa. Tujuan pengaturan lingkungan ini dimaksudkan untuk menyediakan pengalaman belajar yang memberi latihan-latihan penggunaan fakta-fakta. *Kedua*, berhubungan dengan tipe-tipe pengetahuan yang harus dipelajari. Ada tiga tipe yang masing-masing memerlukan situasi yang berbeda dalam mempelajarinya. Pengetahuan tersebut adalah pengetahuan fisis, sosial, dan logika. Pengetahuan fisis adalah pengetahuan akan sifat-sifat fisis dari suatu objek atau kejadian, seperti bentuk, besar, berat, serta bagaimana objek itu

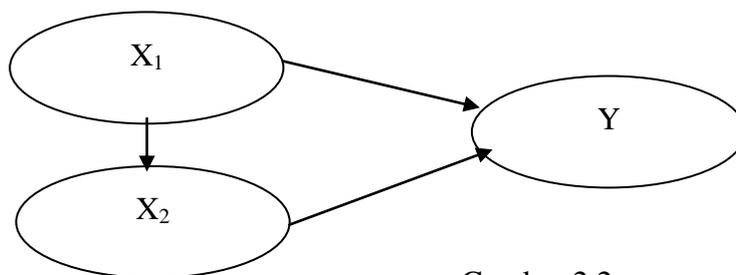
berinteraksi satu dengan lainnya. Pengetahuan sosial berhubungan antara manusia yang dapat mempengaruhi interaksi sosial. Pengetahuan logika berhubungan dengan berpikir matematis, yaitu pengetahuan yang dibentuk berdasarkan pengalaman dengan suatu objek dan kejadian tertentu. *Ketiga*, dalam proses pembelajaran harus melibatkan peran lingkungan sosial. Melalui hubungan sosial itulah anak berinteraksi dan berkomunikasi, berbagai pengalaman dan lain sebagainya, yang memungkinkan mereka berkembang secara wajar.

Upaya yang dilakukan oleh guru dalam mengefektifkan pembelajaran, secara garis besar mencakup tiga tahap, yaitu, 1) persiapan atau perencanaan, 2) pelaksanaan, dan 3) penilaian/evaluasi (Sutikno, 2005:44). Sedangkan Moore (Sutikno, 2005:40) menjelaskan enam langkah yang berkesinambungan dalam suatu model pembelajaran yang efektif, yaitu, 1) memahami situasi dalam belajar, 2) perencanaan pembelajaran, 3) merencanakan tugas-tugas, 4) melaksanakan kegiatan belajar, 5) mengevaluasi kegiatan belajar, dan 6) menindaklanjuti.

Berdasarkan uraian diatas, dimensi kinerja mengajar guru yang akan dijadikan kajian dalam penelitian ini meliputi kinerja mengajar guru dalam 1) merencanakan pembelajaran, 2) melaksanakan pembelajaran, dan 3) mengevaluasi pembelajaran.

Kerangka berpikir adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berfikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Uraian dalam kerangka berfikir menjelaskan hubungan dan keterkaitan antara variabel penelitian. Variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang di teliti, sehingga dapat dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan (Riduwan, 2005:34-35). Kerangka berfikir juga menggambarkan alur pemikiran penelitian dan memberikan penjelasan kepada pembaca. Kerangka berfikir dapat disajikan dengan bagan yang menunjukkan alur fikir peneliti serta keterkaitan antar variabel yang diteliti.

Berdasarkan uraian diatas, dalam penelitian ini dibuat kerangka pemikiran yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional, sebab penelitian ini akan mendeskripsikan hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat melalui uji statistik. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel bebas (independen) kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1) dan iklim organisasi (X_2), dengan satu variabel terikat (dependen), yaitu kinerja mengajar guru (Y).



Gambar 2.2
Kerangka berpikir

Kesimpulan dari kerangka berfikir adalah keterkaitan antara kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1) dengan iklim organisasi (X_2) untuk menghasilkan kinerja mengajar guru yang bermutu.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikiran diatas diuraikan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat kontribusi yang signifikan antara Kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri di Kecamatan Toboali Kabupaten Bangka Selatan.
2. Terdapat kontribusi yang signifikan antara Iklim organisasi sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri di Kecamatan Toboali Kabupaten Bangka Selatan.
3. Terdapat kontribusi yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri di Kecamatan Toboali Kabupaten Bangka Selatan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2006:11). Dalam penelitian ini variabel yang dimaksud adalah kemampuan manajerial kepala sekolah, iklim organisasi dan kinerja mengajar guru.

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini data yang digunakan dan diolah adalah data kuantitatif, yaitu data berbentuk angket atau data kualitatif data yang diangkakan (Sugiyono, 2006:14)

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Penelitian ini yang menjadi populasi adalah guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Toboali Kabupaten Bangka Selatan yang terdiri dari 5 sekolah. Adapun penyebaran sekolah SMP Negeri tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.2

Penyebaran Populasi Guru SMP Negeri

NO	SEKOLAH	JENIS GURU		JUMLAH
		PNS	NON PNS	
1	SMP NEGERI 1	24	15	39
2	SMP NEGERI 2	27	11	38
3	SMP NEGERI 3	9	7	16
4	SMP NEGERI 4	5	14	19
5	SMP NEGERI 5	6	7	13
JUMLAH				125

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Bangka Selatan Tahun 2014

3.2.2 Sampel

Penarikan sampel dari suatu populasi memiliki aturan atau teknik tersendiri. Dengan menggunakan teknik yang tepat memungkinkan peneliti dapat menarik data realbiel. Karena itu ketentuan-ketentuan dalam menarik sampel menjadi penting dalam setiap kegiatan penelitian ilmiah. Sugiyono (2006:91) menyatakan bahwa: "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi". Sedangkan Arikunto (2006:131) mengatakan: "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Sementara itu Nurgiyantoro dkk (2004:21) mengatakan bahwa: "Sampel adalah sebuah kelompok anggota yang menjadi bagian populasi sehingga juga memiliki karakteristik

populasi”. Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri tertentu yang akan diteliti. Karena itu ketentuan-ketentuan penarikan sampel dalam setiap kegiatan penelitian menjadi penting. Mohammad Ali (1985:55) menyatakan bahwa: “Dalam pengambilan sampel dan populasi memerlukan suatu teknik tersendiri. Sehingga sampel yang diperoleh dapat representatif atau mewakili populasi dan kesimpulan yang dibuat dapat tepat atau valid dan dapat dipercaya (signifikan)”.

Menentukan jumlah sampel dari populasi, penulis merujuk pada rumus dari Taro Yamane atau Slovin (Ridwan dan Akdon, 2007:254):

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

keterangan:

N = ukuran populasi

n = ukuran sampel minimal

d² = presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%)

Berdasarkan data diatas sampel penelitian diambil sebanyak 56 guru dari jumlah guru yang ada di kecamatan Toboali Kabupaten Bangka Selatan.

Tabel 3.3
Sampel Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SMP NEGERI 1	17
2	SMP NEGERI 2	16
3	SMP NEGERI 3	9
4	SMP NEGERI 4	7
5	SMP NEGERI 5	7
	Jumlah	56

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini merupakan gambaran umum mengenai masing-masing variabel sebagai pembanding dalam anasis data hasil penelitian yang meliputi: (1) deskripsi data penelitian meliputi variabel bebas, yaitu kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi, sedangkan variabel terikat adalah kinerja mengajar guru, (2) pengujian persyaratan analisis data, yang meliputi uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linieritas, (3) uji hipotesis dengan menggunakan statistika regresi.

4.1.1 Deskripsi Data

Data penelitian ini meliputi tiga variabel, (1) variabel bebas terdiri dari kemampuan manajerial kepala sekolah (X₁) dan iklim organisasi (X₂) dan variabel terikat yaitu kinerja mengajar guru (Y). Dari data 3 variabel tersebut terdiri dari 37 butir angket untuk varibel kemampuan manajerial kepala sekolah, 36 butir angket untuk variabel iklim organisasi, dan 35 butir angket untuk variabel kinerja mengajar guru. Angket-angket penelitian tersebut diberikan kepada sampel sebanyak 56 responden. Dari pemeriksaan yang telah dilakukan, seluruh data memenuhi syarat untuk diolah dan dianalisis. Secara singkat data tersebut dinyatakan dengan statistik deskriptif yaitu: sampel (N), nilai rata-rata (*mean*), simpangan baku (*standard deviation*), nilai terendah

(*minimum*) dan nilai tertinggi (*maximum*). Data statistik tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Deskripsi Data
Statistics

	Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	Iklim Organisasi	Kinerja Mengajar Guru
N Valid	56	56	56
Missing	0	0	0
Mean	155.6607	149.0893	148.7500
Std. Error of Mean	.79130	1.13053	.87023
Median	156.0000	150.0000	149.0000
Mode	154.00	142.00	149.00
Std. Deviation	5.92154	8.46012	6.51223
Variance	35.065	71.574	42.409
Kurtosis	-.101	.012	.196
Std. Error of Kurtosis	.628	.628	.628
Range	25.00	41.00	29.00
Minimum	141.00	126.00	132.00
Maximum	166.00	167.00	161.00
Sum	8717.00	8349.00	8330.00

Sumber : Output SPSS

4.1.2 Uji Normalitas

Analisis uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas penyebaran nilai atau data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Taraf signifikansinya yang digunakan sebagai dasar menolak atau menerima keputusan dengan acuan alpha 0,05 atau pada taraf kepercayaan 95%. Hipotesis yang diajukan untuk uji normalitas ini adalah sebagai berikut.

H_0 : Data tidak berdistribusi normal.

H_1 : Data berdistribusi normal,

Dasar pengambilan keputusan:

Terima H_0 , jika nilai asymptotic signifikansi \leq nilai signifikansi alpha (0,05).

Terima H_1 , jika nilai asymptotic signifikansi $>$ nilai signifikansi alpha (0,05).

Tabel 4.2
Hasil Uji Normalitas Variabel X1, X2, dan Y
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	Iklim Organisasi	Kinerja Mengajar Guru
N	56	56	56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	155.6607	149.0893
	Std. Deviation	5.92154	8.46012
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.085
	Positive	.075	.085
	Negative	-.112	-.081
Test Statistic	.112	.085	.105
Asymp. Sig. (2-tailed)	.076 ^c	.200 ^{c,d}	.194 ^c

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, nilai signifikansinya untuk variabel kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1) sebesar $0,076 > 0,05$ dan variabel iklim organisasi (X_2)

sebesar $0,2 > 0,05$, sedangkan uji signifikansi pada variabel kinerja guru (Y) sebesar $0,194 > 0,05$, Berdasarkan landasan pengambilan keputusan di atas, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data kemampuan manajerial kepala sekolah, iklim organisasi, dan kinerja mengajar guru dalam penelitian ini sebaran membentuk distribusi normal.

4.1.3 Uji Linieritas

Uji linieritas adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah masing-masing data variabel kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1) dan iklim organisasi (X_2) cenderung membentuk garis linier terhadap variabel kinerja mengajar guru (Y) responden. Rumusan hipotesis yang diajukan untuk persyaratan uji linieritas sebagai berikut.

H_0 : tidak terdapat pengaruh yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat,

H_1 : terdapat pengaruh yang linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut.

H_0 diterima : jika nilai signifikansi $>$ nilai signifikansi alpha (0,05).

H_1 ditolak : jika nilai signifikansi $<$ signifikansi alpha (0,05).

Hasil uji kelinieran antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4.3
Uji Linieritas Variabel X_1 terhadap Y

Pengaruh	Perhitungan	Jumlah kuadrat	Rata-Rata Kuadrat	Nilai Uji F	Nilai Signifikan
Kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru	Nilai linieritas	677.721	677.721	20.789	0.000
	Deviasi dari nilai linieritas	513.771	27.041	0.829	0.661

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansinya kelinieran variabel X_1 terhadap variabel terikat Y sebesar 0,000. Karena signifikansinya kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel terikat Y dan variabel bebas X_1 terdapat hubungan yang linier.

Tabel 4.4
Uji Linieritas Variabel X_2 terhadap Y

Pengaruh	Perhitungan	Jumlah kuadrat	Rata-Rata Kuadrat	Nilai Uji F	Nilai Signifikan
Iklim organisasi terhadap kinerja mengajar guru	Nilai linieritas	475.570	475.570	11.276	0.002
	Deviasi dari nilai linieritas	507.313	23.060	0.547	0.929

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansinya kelinieran variabel X_2 terhadap variabel terikat Y sebesar 0,002. Karena signifikansinya kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel terikat Y dan variabel bebas X_2 terdapat pengaruh yang linier.

4.1.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian ketiga hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru dan terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja mengajar guru baik secara masing-masing maupun secara

bersama-sama. Melihat pengaruh tersebut menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi berganda sebagai berikut:

a) Analisis Regresi Linier Sederhana (Parsial)

Analisis regresi linear sederhana adalah untuk melihat pengaruh linear antara variabel bebas X_1 terhadap variabel terikat Y dan variabel X_2 terhadap variabel Y. Selain itu untuk memprediksi nilai variabel terikat apabila variabel bebas diketahui (nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan). Hipotesis yang akan diuji adalah H_0 : tidak terdapat pengaruh secara signifikansinya antara variabel X_1 dan variabel X_2 terhadap Y dan H_1 : tidak terdapat pengaruh secara signifikansinya antara variabel X_1 dan variabel X_2 terhadap Y. Hasil analisis regresi dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 4.5
Pengujian Kemampuan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.539 ^a	.291	.277	5.53571	.291	22.116	1	54	.000

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan Tabel di atas, di dapat nilai R = 0,539 dan nilai R square sebesar 0,291. Dengan demikian, terdapat pengaruh antara kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru yang besarnya adalah $0,291 \times 100\% = 29,1\%$. Dari hasil di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,00, karena nilai signifikansinya lebih kecil daripada taraf signifikansinya 5% (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti secara signifikansi bahwa terdapat pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru.

Tabel 4.6
Pengujian Iklim Organisasi terhadap Kinerja Mengajar Guru
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.452 ^a	.204	.189	5.86409	.204	13.830	1	54	.000

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan hasil pengujian variabel iklim organisasi dengan kinerja mengajar guru diperoleh nilai R = 0,452 dan nilai R square sebesar 0,240. Dengan demikian terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja mengajar guru yang besarnya adalah $0,240 \times 100\% = 24\%$. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,00. Karena nilai signifikansinya lebih kecil dari pada taraf signifikansinya 5% (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti secara signifikansi bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja mengajar guru.

Selanjutnya, dilakukan perhitungan nilai koefisien dan nilai konstanta pada masing-masing variabel yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.7
Regresi Linear Sederhana Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.474	19.636		2.876	.006
	Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	.593	.126	.539	4.703	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Mengajar Guru
Sumber: Diolah oleh Peneliti

Data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai konstanta variabel kemampuan manajerial kepala sekolah sebesar 56,474 dan koefisien regresi sebesar 0,593 sehingga persamaan regresi antara variabel X_1 (kemampuan manajerial kepala sekolah) dan Y (kinerja mengajar guru) adalah $Y = 0,593 X + 56,474$. Dari nilai koefisien 56,474, berarti setiap kenaikan 1 poin skor kemampuan manajerial kepala sekolah maka skor kinerja mengajar guru akan bertambah sebesar 0,593.

Tabel 4.8
Regresi Linear Sederhana Iklim Organisasi terhadap Kinerja Mengajar Guru
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	96.930	13.956		6.945	.000
	Iklim Organisasi	.348	.093	.452	3.719	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Mengajar Guru
Sumber: Diolah oleh Peneliti

Data pada Tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar variabel iklim organisasi sebesar 96.930 dan koefisien regresi sebesar 0,348 sehingga persamaan regresi antara variabel X_2 (iklim organisasi) dan Y (kinerja mengajar guru) adalah $Y = 0,348X + 96.930$. Dari nilai koefisien 0,348, berarti setiap kenaikan 1 poin skor iklim organisasi maka skor kinerja mengajar guru akan bertambah sebesar 0,348.

b) Analisis Regresi Linear Berganda (R)

Hasil perhitungan data regresi ganda untuk variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap variabel terikat Y dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 4.9
Hasil Model Sumari Analisis Korelasi Ganda Antara Iklim organisasi dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.620 ^a	.384	.361	5.20502	.384	16.547	2	53	.000

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah
Sumber: Diolah oleh Peneliti

Data pada tabel di atas, diperoleh angka korelasi berganda R sebesar 0.620. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variabel bebas X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y. Persentase pengaruh variabel bebas

(X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) sebesar 38,4% dan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, sedangkan banyak kesalahan terhadap kinerja mengajar guru sebesar sebesar 5,20502. Karena standar *error of the estimate* (5,308) kurang dari standar deviasi variabel terikat, maka persamaan regresi semakin baik dalam memprediksi kinerja mengajar guru.

Data pada tabel di atas, menunjukkan nilai F tes hitung adalah 16.547 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, Oleh karena probabilitas (0,00) lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap variabel terikat Y. Untuk hasil analisis korelasi berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Regresi Linear Berganda (R)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.851	19.837		1.807	.076
	Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	.489	.124	.445	3.942	.000
	Iklim Organisasi	.247	.087	.321	2.842	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Mengajar Guru

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, diketahui nilai konstanta yang terbentuk sebesar 35.851, sedangkan koefisien persamaan garis regresi variabel kemampuan manajerial kepala sekolah sebesar 0.489 dan iklim organisasi 0.247, Sehingga diperoleh persamaan garis regresi antara variabel X_1 dan X_2 adalah $Y = 35.851 + 0.489X_1 + 0.247X_2$. Dari Persamaan regresi mengindikasikan bahwa jika variabel X_1 dan X_2 masing-masing ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka nilai Y akan naik sebesar $0.489 (1) + 0.247 (1) = 0,756$.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan pada bab IV, diperoleh temuan sebagai berikut.

- 1) Terdapat pengaruh positif kemampuan manajerial kepala sekolah belajar dengan kinerja mengajar guru, dengan koefisien regresi 0,291. Dengan perkataan lain, makin tinggi kemampuan manajerial kepala sekolah, akan tinggi kinerja mengajar guru.
- 2) Terdapat pengaruh positif iklim organisasi dengan kinerja mengajar guru dengan koefisien regresi 0,204. Dengan perkataan lain, makin tinggi iklim organisasi, akan makin tinggi kinerja mengajar guru.
- 3) Terdapat pengaruh positif kemampuan manajerial kepala sekolah, dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja mengajar guru responden, dengan koefisien regresi berganda sebesar 0,384. Dengan perkataan lain, makin tinggi kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama akan makin tinggi kinerja mengajar guru.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang ditunjukkan kepada berbagai pihak yang diharapkan dapat memanfaatkan dan menindaklanjuti hasil penelitian ini, guru, responden, peneliti lain, serta pihak yang terlibat dalam mengajar ilmu pendidikan hendaknya memberikan masukan dalam meningkatkan kinerja mengajar guru.

1. Kepala Sekolah

Kepala sekolah perlu meningkatkan pemahaman dan pengetahuan, serta mengembangkan kemampuan manajerial agar dapat bertugas melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien, baik dalam menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, dan lain sebagainya, guna mendapatkan hasil yang optimal.

2. Pengajar (Guru)

Pengajar (guru) perlu meningkatkan kemampuan kompetensi khususnya pada kemampuan mengajar sehingga penerapan pembelajaran dapat berjalan sesuai yang diinginkan. Selain itu, hendaknya guru juga memahami fungsi dan tugasnya, serta memiliki keterampilan keguruan guna dapat mengimplementasikan tugasnya sebagai guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin, 2008. *Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah*. Artikel Pendidikan. [Online]. Tersedia: <https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/05/02/kemampuan-manajerial-kepala-sekolah/>
- Akdon, Ridwan. 2007. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Ali, Mohammad. 1985. *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*. Angkasa Bandung.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 / 2007 tanggal 17 April 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*, Jakarta: BNSP.
- Depdikbud. 1994. *Kurikulum Pendidikan Dasar (GBPP)*. Depdikbud. Jakarta.
- Hasibun, M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Rosdakarya.
- Nurgiyantoro Burhan dkk. 2004. *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press
- Karweti. 2010. *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang*. Jurnal Penelitian Vol. 11 No. 2.
- Republik Indonesia. 2005. *Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.
- Ridwan. 2005. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sagala, S. 2007. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sanjaya, W. 2008. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Kencana.

- Sallis, E. 2008. *Total Quality Management in Education: Manajemen Mutu Pendidikan*. Cetakan ke 8. Alih Bahasa oleh A. R. Ahmad dan Fahrurrozi. Jogjakarta: IRCiSoD.
- Sutikno, M. Sobry. 2005. *Pembelajaran Efektif*. Mataram: NTP Pres.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.