

**PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN IKLIM SEKOLAH DAN
KINERJA GURU TERHADAP PRESTASI AKADEMIK SISWA DI SMA
NEGERI 8 KOTA MALANG**

TESIS

OLEH

AMALNI MUTMAINAH RAMADHANI

NIM 13710023



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2016**

**PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN IKLIM SEKOLAH DAN
KINERJA GURU TERHADAP PRESTASI AKADEMIK SISWA DI SMA
NEGERI 8 KOTA MALANG**

Diajukan Kepada Sekolah Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Beban Studi Pada
Program Magister Manajemen Pendidikan Islam
Pada Semester Genap Tahun Akademik 2016/2017

OLEH

AMALNI MUTMAINAH RAMADHANI

NIM 13710023

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2016

Lembar Persetujuan Ujian Tesis dari Pembimbing

Tesis dengan judul "PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN IKLIM SEKOLAH DAN KINERJA GURU TERHADAP PRESTASI AKADEMIK SISWA DI SMA NEGERI 8 KOTA MALANG" penelitian ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

Malang, 18 Januari 2016

Pembimbing I



Dr. H. Munirul Ambidin, M. Pd.I
NIP. 197204202002121003

Pembimbing II



Dr. H. Abdul Malik Karim A. M. Pd.I
NIP. 197606162005011005

Malang, 18 Januari 2016

Mengetahui,

Ketua Jurusan Program Magister Manajemen Pendidikan Islam



Dr. H. M Samsul Hady, M. Ag
NIP. 196698251994031000

iii

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN IKLIM SEKOLAH DAN
KINERJA GURU TERHADAP PRESTASI AKADEMIK SISWA DI SMA
NEGERI 8 KOTA MALANG**

Telah dipertahankan didepan dewan penguji pada tanggal 18 April 2016 dan
dinyatakan LULUS

Dewan Penguji

Tanda Tangan

Penguji Utama

Dr. H. Asmaun Sahlan, M.Ag
NIP.195211101983031032



Ketua Penguji

Dr. H. Wahid Murni, M.Pd, Ak
NIP.196903032000031002



Sekretaris/Pembimbing II,

Dr. H. Abdul Malik Karim A, M.Pd.I
NIP. 197606162005011005



Pembimbing I,

Dr. H. Munirul Ambidin, M.Ag
NIP. 197204202002121003



Mengesahkan,
Direktor Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. H. Baharuddin, M.Pd.I
NIP. 195612311983031032

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Amalni Mutmainah Ramadhani
NIM : 13710023
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Judul Penelitian : Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Iklim Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Akademik Siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian saya ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 18 Januari 2016

Hormat Saya


Amalni Mutmainah Ramadhani
13710023

Abstrak

Ramadhani, Mutmainah. Amalni. 2016. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Iklim Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Kademik Siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang*. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Negeri Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: (1) Alm. Prof. Dr. H. Muhaimin. M.A. (II) Dr. H. Abdul Malik Karim A. M.Pd.I.

Kata Kunci: Perilaku Pemimpin, Iklim Sekolah, Kinerja Guru dan Prestasi Akademik

Dalam rangka mempersiapkan lulusan yang berkualitas untuk menghadapi proses dan dinamika kehidupan di masyarakat, serta persaingan global, pendidikan dipandang sebagai suatu proses peningkatan kualitas perbaikan kehidupan yang mampu mengubah pengetahuan, keterampilan dan sikap serta tata laku melalui kegiatan proses pembelajaran. Untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas diperlukan beberapa faktor, diantaranya: perilaku pemimpin, iklim sekolah yang kondusif dan kinerja guru yang profesional. Ketiga aspek ini yang akan mempengaruhi prestasi akademik siswa disekolah.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi akademik siswa. yang dirumuskan sebagai berikut: (1) pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap iklim sekolah, (2) pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja guru, (3) pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap prestasi akademik siswa, (4) pengaruh iklim sekolah terhadap prestasi akademik siswa, (5) pengaruh kinerja guru terhadap prestasi akademik siswa, dan (6) pengaruh perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan kinerja guru bersama-sama terhadap prestasi akademik siswa.

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan berjenis regresi linier berganda. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dari variabel perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan kinerja guru. Untuk uji hipotesis menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Sampel yang digunakan berjumlah 105 siswa kelas II SMA Negeri 8 Kota Malang.

Hasil analisis data yang diperoleh adalah (1) ada pengaruh signifikan perilaku kepemimpinan terhadap iklim sekolah, dengan nilai $Sig\ 0,000 < \alpha\ 0,05$. (2) ada pengaruh signifikan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja guru, dengan nilai $Sig\ 0,000 < \alpha\ 0,05$. (3) tidak ada pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap prestasi akademik siswa, dengan nilai nilai $Sig\ 0,146 > \alpha\ 0,05$. (4) ada pengaruh signifikan iklim sekolah terhadap prestasi akademik siswa, dengan nilai $Sig\ 0,034 < \alpha\ 0,05$. (5) ada pengaruh signifikan kinerja guru terhadap prestasi akademik siswa, dengan nilai $Sig\ 0,000 < \alpha\ 0,05$. Dan secara bersama-sama ada pengaruh signifikan perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi akademik siswa, dengan nilai $Sig\ F\ 0,002 < \alpha\ 0,05$. Yang berarti bahwa perilaku kepemimpinan tidak bisa secara langsung mempengaruhi prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang.

مستخلص البحث

رمضاني، مطمئنة. أمالني. تأثير السلوك القيادي والمناخ المدرسي وأداء المعلم على إنجاز أكاديمية الطلاب في المدرسة ٨ العالية الحكومية مالانج. الرسالة، قسم إدارة التربية الإسلامية في برنامج الدراسات العليا بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، المشرف: (١) الأستاذ الدكتور الحاج مهيمن الماجستير، (٢) الدكتور الحاج عبد الملك كريم الماجستير.

كلمات مفتاحية : سلوك القائد، المناخ المدرسي، أداء المعلم والإنجاز الأكاديمي.

من أجل إعداد خريجين مؤهلين لمواجهة عملية وديناميكية الحياة في المجتمع، مع المنافسة العالمية، يرى على أن التربية هي عملية تحسین نوعية الحياة التي تقدر على تغيير المعارف والمهارات والمواقف وكذلك السلوك من خلال عملية التعلم. لتخريج جودة الطلاب المطلوبة عدة عوامل، بما في ذلك: سلوك القائد، المناخ المدرسي المساعد ومهنية أداء المعلم. وستؤثر هذه الجوانب الثلاثة في التحصيل الدراسي للطلاب في المدارس. وتهدف هذه الدراسة إلى اختبار و شرح سلوك القيادة والمناخ المدرسي وأداء المعلم على إنجاز الطلاب، التي وضعت على النحو التالي: (١) تأثير سلوك القيادة على المناخ المدرسي، (٢) تأثير السلوك القيادي على أداء المعلم، (٣) تأثير سلوك القيادة على التحصيل العلمي للطلاب، (٤) تأثير المناخ المدرسي على التحصيل العلمي للطلاب، (٥) تأثير أداء المعلم على التحصيل العلمي للطلاب، و (٦) تأثير السلوك القيادي والمناخ المدرسي وأداء المعلم معاً على التحصيل العلمي للطلاب.

تصميم هذه الدراسة باستخدام النهج الكمي والانحدار الخطي المتعددة. جمع البيانات في هذه الدراسة باستخدام استبيان حول المتغيرات السلوك القيادي، المناخ المدرسي وأداء المعلم. لاختبار هذه الفرضية باستخدام تقنية تحليل المسار. وكانت العينة ١٠٥ طالبا من الدرجة الثانية مدرسة ٨ العالية الحكومية مالانج. نتائج تحليل البيانات التي تم الحصول عليها هي (١) هناك تأثير كبير للسلوك القيادي على المناخ المدرسي، بقيمة الأهمية $0.000 > 0.005$ (٢) هناك تأثير السلوك القيادي على أداء المعلم، بقيمة الأهمية $0.000 > 0.005$ (٣) ليس هناك تأثير السلوك القيادي على إنجاز الطلاب، بقيمة الأهمية $0.146 > 0.005$ (٤) هناك تأثير المناخ المدرسي على التحصيل العلمي للطلاب، بقيمة الأهمية $0.034 > 0.005$ (٥) هناك تأثير أداء المعلم على التحصيل العلمي للطلاب، بقيمة الأهمية $0.000 > 0.005$ وهناك تأثير السلوك القيادي والمناخ المدرسي وأداء المعلم على إنجاز أكاديمي الطلاب، بقيمة $F 0.004 > 0.005$ وليس هناك تأثير مباشر بين السلوك القيادي و إنجاز أكاديمي لطلاب المدرسة ٨ العالية الحكومية مالانج.

Abstract

Ramadhani, Mutmainah. Amalni. 2016. Effect of Leadership Behavior, School Climate, and Teacher Performance on Student Achievement at SMA Country 8 Malang. Thesis, Department of Islamic Education Management Graduate Program of the State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang, Advisor: (I) Alm. Prof. Dr. H. Muhaimin. M.A. (II) Dr. H. Abdul Malik Karim A. M.Pd.I.

Keywords: Leader Behavior, School Climate, Teacher Performance and Achievement.

In order to prepare graduates who are qualified to deal with the process and the dynamics of life in society, as well as global competition, education is seen as a process of improving the quality of life improvement that is capable of changing the knowledge, skills and attitudes as well as the code of conduct through the learning process. To produce quality graduates required several factors, including: the leader's behavior, school climate that is conducive and professional teacher performance. These three aspects will affect the academic achievement of students in schools.

This study aims to examine and explain the influence leadership behavior, school climate and teacher performance on student achievement. which is formulated as follows: (1) the impact of leadership behavior on school climate, (2) the impact of leadership behavior on teacher performance, (3) the effect of leadership behaviors on student achievement, (4) the effect of school climate on student achievement, (5) the effect of teacher performance on student achievement, and (6) the impact of leadership behavior, school climate and teacher performance together on student achievement.

The design of this study using a quantitative approach and manifold linear regression. Collecting data in this study using a questionnaire on behavioral variables of leadership, school climate and teacher performance. To test the hypothesis using the technique of path analysis (path analysis). The sample was 105 students of class II SMAN 8 Malang.

The results of the analysis of the data obtained is (1) no significant influence leadership behavior on the climate of the school, the value of Sig 0,000 $< \alpha$ 0.05. (2) No significant influence leadership behavior on teacher performance, with the Sig 0,000 $< \alpha$ 0.05. (3) no leadership behavior influence on student achievement, with the value of the Sig 0,146 $> \alpha$ 0.05. (4) No significant effect of school climate on student achievement, with the Sig 0,034 $< \alpha$ 0.05. (5) No significant influence teacher performance on student achievement, with the Sig 0,000 $< \alpha$ 0.05. And together there is a significant influence leadership behavior, school climate and teacher performance on student achievement, with a value of 0,002 F Sig $< \alpha$ 0.05. Which means that the behavior of the leadership can not directly affect the academic achievement of students at SMAN 8 Malang.

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Dengan terukir ketulusan dan kerendahan hati
ku persembahkan karya ini

Untuk sepasang mutiara hati yang memancarkan cinta kasih
yang tak pernah usai.

Mengasihiku setulus hati, sesuci do'a dan tak pernah terrelung oleh ganasnya waktu

(Bapak Mulyono dan Ibu Kusnawati Hadi)

Restumu yang slalu menyertai setiap langkahku. Dari jerih payahmu, kesuksesanku
berasal, demi meniti masa depan.

Kata Pengantar

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Ilahi *Rabb*, Dzat yang telah memberikan segala kenikmatan dan kerahmatan serta taufik-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul *Pengaruh Perilaku Kepeemimpinan, Iklim Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Akademik Siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang*. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada guru besar kita, Rasulullah SAW, beserta keluarga, para sahabat, dan pengikutnya yang istiqomah hingga akhir zaman.

Selanjutnya, penulis ungkapkan terima kasih dan penghargaan atas segala bimbingan, bantuan dan doa untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Ucapan tersebut penulis sampaikan kepada:

1. Alm. Bapak Prof. Dr. H. Muhaimin, MA selaku pembimbing I dan digantikan oleh Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag, serta Dr. H. Abdul Malik Karim A. M.Pd.I selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu disela-sela kesibukannya untuk membimbing, memberi saran dan memotivasi dengan penuh kesabaran dan keikhlasan pada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. H. Baharuddin, M.Pd.I selaku Direktur PPs UIN Malang, yang telah memberikan banyak kemudahan dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
3. Bapak Dr. H. M. Samsul Hady, M.Ag selaku ketua Program Studi dan bapak Dr. H. Munirul Abidin selaku sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam pada Program Pascasarjana UIN Malang yang telah

banyak memberikan kemudahan, motivasi dan saran berharga kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.

4. Seluruh tenaga pengajar Program Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, dari beliau semua penulis menimba ilmu dan menambah wawasan. Ungkapan terima kasih rasanya tidak cukup menggantikan apa yang telah mereka berikan kepada penulis.
5. Bagian Tata Usaha Program Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan bantuan dan layanan administrasi sehingga turut mempermudah penyusunan tesis.
6. Kepala sekolah, guru dan staf TU SMA Negeri 8 Kota Malang yang telah yang telah mengizinkan dan meluangkan waktunya bagi penulis untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan demi lancarnya penulisan tesis ini.
7. Teruntuk adik-adikku (Riskika, Arif dan Ragil) dan Abang Harun Al-Rasyid Leutuan yang selalu mendukung dan mensupport penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
8. Buat teman-teman MPI B, teman-teman kontrakan Kertopamuji 64B, jeng-jeng rempong dan pandawa lima yang dengan segenap hati membantu dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul	ii
Lembar Persetujuan	iii
Lembar Pengesahan	iv
Lembar Pernyataan	v
Abstrak	vi
Abstrak Bhs. Arab	vii
Abstrak Bhs. Inggris	viii
Persembahan	ix
Kata Pengantar	x
Daftar Isi	xii
Daftar Tabel	xvii
Daftar Gambar	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Hipotesis Penelitian	12
F. Asumsi Penelitian	13
G Ruang Lingkup Penelitian	14

H. Originalitas Penelitian	16
I. Definisi Oprasional	19
J. Sistematika Penulisan	20
BAB II KAJIAN TEORI	22
A. Perilaku Kepemimpinan	22
1. Konsep Prilaku Kepemimpinan	22
2. Ciri-ciri Pemimpin Kepala Sekolah	31
3. Indikator Pemimpin Kepala Sekolah	32
4. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Iklim Sekolah dan Kinerja Guru	35
B. Iklim Sekolah	43
1. Konsep Iklim Sekolah	43
2. Prinsip-prinsip Iklim Sekolah	47
3. Indikator Iklim Sekolah	50
4. Pengaruh Iklim Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa	51
C. Kepuasan Kinerja Guru	52
1. Konsep Kinerja Guru	52
2. Indikator Kinerja Guru	54
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	63
4. Pengaruh Kinerja Guru dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa	68
D. Prestasi Akademik	69

1. Konsep Prestasi Akademik	69
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Akademik	71
3. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Iklim Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Akademik	72
E. Prilaku kepemimpinan, Iklim Sekolah dan Kinerja guru dalam Perspektif Islam	74
F. Krangka Berfikir	82
BAB III METODE PENELITIAN	84
A. Rancangan Penelitian	84
1. Populasi dan Sampel	86
2. Pengumpulan Data	87
3. Instrumen Penelitian	88
4. Uji Validitas dan Reliabilitas	97
a. Uji Validitas	97
b. Uji Reliabilitas	100
5. Analisis Data	102
a. Uji T	103
b. Uji F	104
BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN	106
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	106
1. Profil SMA Negeri 8 Kota Malang	106
B. Paparan Data	108
1. Variabel Prilaku Kepemimpinan	108

2. Variabel Iklim Sekolah	109
3. Variabel Kinerja Guru	110
4. Variabel Prestasi Akademik Siswa	111
C. Hasil Analisis Data	111
1. Prasyarat Analisis Data	111
a. Uji Normalitas	112
b. Uji Multikoleniaritas	114
c. Uji Heteroskedastisitas	115
d. Uji Autokorelasi	117
2. Uji Hipotesis	117
a. Uji Korelasi	119
b. Uji Regresi Secara Parsial	120
c. Uji Regresi Secara Simultan	127
BAB V PEMBAHASAN	130
A. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Iklim Sekolah di SMA Negeri 8 Kota Malang	131
B. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 8 Kota Malang	132
C. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Prestasi Akademik Siswa Di SMA Negeri 8 Kota Malang	137
D. Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Prestasi Akademik Siswa Di SMA Negeri 8 Kota Malang	140
E. Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Prestasi Akademik Siswa	

Di SMA Negeri 8 Kota Malang	142
F. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Iklim Sekolah dan Kinerja Guru	
Bersama-sama dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa	
Di SMA Negeri 8 Kota Malang	145
BAB VI PENUTUP	149
A. Kesimpulan	149
B. Implikasi Penelitian	150
C. Saran	152
DAFTAR RUJUKAN	

DAFTAR TABEL

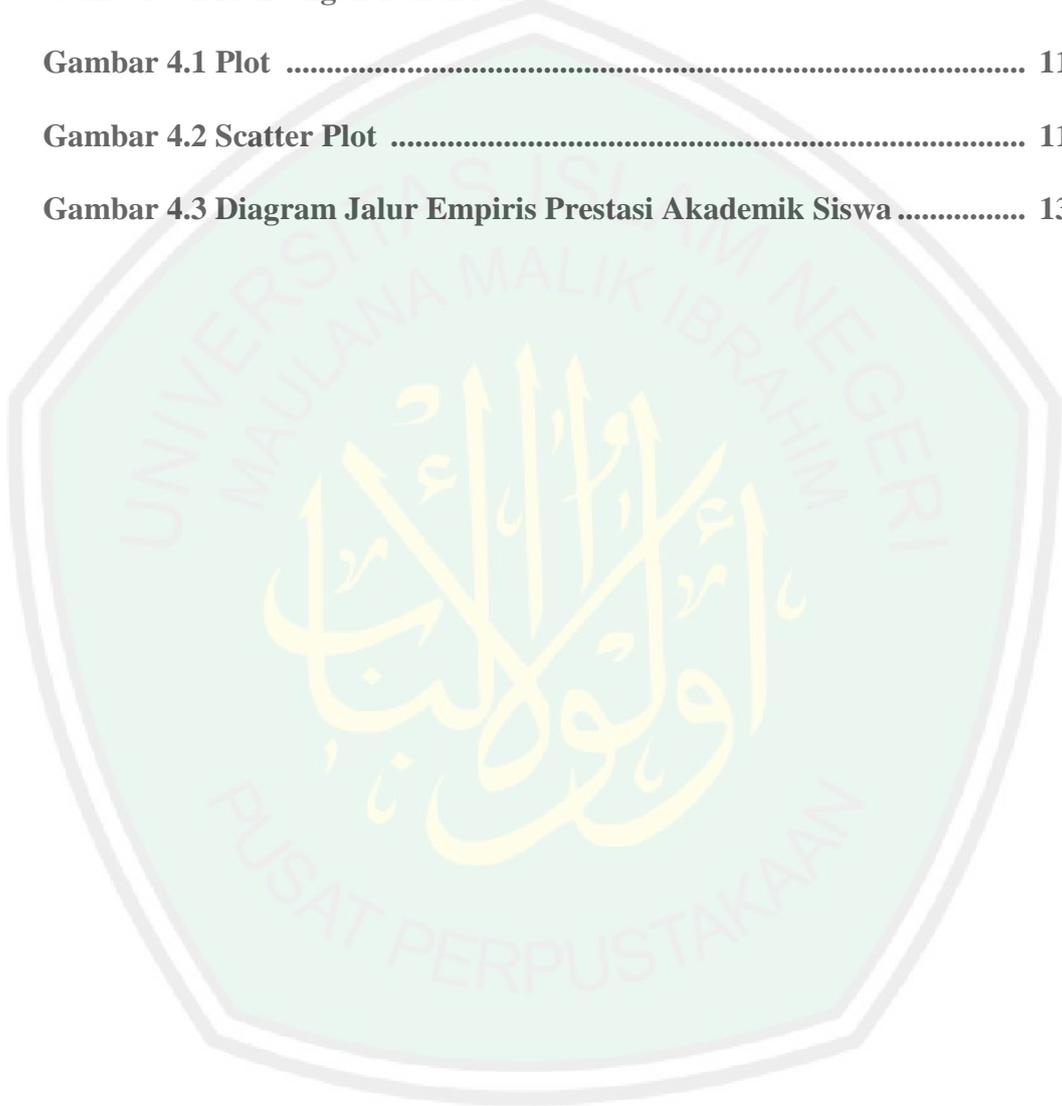
Tabel 1.1 Penelitian Yang Relevan	17
Tabel 2.1 Taksonomi Perilaku Manajerial	29
Tabel 2.2 Variabel dan Indikator Kinerja Guru	60
Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Variabel Perilaku Kepemimpinan	89
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Variabel Iklim Sekolah	92
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru	93
Tabel 3.4 Hasil Uji Coba Validitas Variabel Perilaku Kepemimpinan	97
Tabel 3.5 Hasil Uji Coba Validitas Variabel Iklim Sekolah	98
Tabel 3.6 Hasil Uji Coba Variabel Kinerja Guru	99
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	101
Tabel 4.1 Norma Skala Perilaku Kepemimpinan	110
Tabel 4.2 Norma Skala Iklim Sekolah	111
Tabel 4.3 Norma Skala Kinerja Guru	112
Tabel 4.4 Norma Skala Prestasi Akademik Siswa	113
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas	116
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas	117
Tabel 4.7 Hasil Uji Autokorelasi	119
Tabel 4.8 Uji Correlasi Antar Variabel	121
Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial	122
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Tahap I	125
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Tahap II	126

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Tahap III	126
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Tahap IV	127
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Tahap V	128
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Simultan	129
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi	130



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Rancangan Penelitian.....	85
Gambar 4.1 Plot	115
Gambar 4.2 Scatter Plot	118
Gambar 4.3 Diagram Jalur Empiris Prestasi Akademik Siswa	131



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mempersiapkan lulusan yang berkualitas untuk menghadapi proses dan dinamika kehidupan di masyarakat, serta persaingan global, pendidikan dipandang sebagai suatu proses peningkatan kualitas perbaikan kehidupan yang mampu mengubah pengetahuan, keterampilan dan sikap serta tata laku melalui kegiatan proses pembelajaran.

Permasalahan utama pendidikan pada dasarnya adalah disparitas mutu pendidikan khusus yang berkaitan dengan, ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan yang belum memadai baik secara kuantitas dan kualitas maupun kesejahteraannya, sarana prasarana belajar yang belum tersedia atau belum memadai, pendanaan pendidikan yang belum memadai untuk menunjang mutu pembelajaran, proses pembelajaran yang belum efisien dan efektif, dan penebaran sekolah yang belum merata, yang ditandai dengan belum meratanya partisipasi pendidikan antara kelompok masyarakat, yang terlihat antara kesenjangan antara penduduk kaya dan miskin, kota dan desa, laki-laki dan perempuan, antar wilayah.¹

Permasalahan pendidikan yang lain dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Pemerintah dalam hal ini Menteri pendidikan Nasional telah berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan

¹<http://subagio-subagio.blogspot.co.id/2011/05/sekolah-berstandar-nasional.html>, dikutip tanggal 30/09/2015, pukul 10:00

mutu pendidikan nasional, misalnya pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan meningkatkan manajemen sekolah. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti.

Berdasarkan kenyataan ini, berbagai pihak mempertanyakan apa yang salah dalam penyelenggaraan pendidikan kita. Dari berbagai pengamatan dan analisis, sedikitnya ada tiga factor yang menyebabkan mutu pendidikan tidak mengalami peningkatan yang tidak merata.

Faktor pertama, kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional yang menggunakan pendekatan *education production function* atau *input-output analysis* tidak dilaksanakan secara konsekuen. Pendekatan ini melihat bahwa lembaga pendidikan berfungsi sebagai pusat produksi yang apabila dipenuhi semua *input* yang diperlukan dalam kegiatan produksi tersebut maka lembaga ini akan menghasilkan *output* yang dikehendaki. Pendekatan ini menganggap bahwa apabila *input* pendidikan seperti guru, buku, media pembelajaran, dan sarana serta prasarana pendidikan lainnya dipenuhi, mutu pendidikan (*output*) secara otomatis akan meningkat. Dalam kenyataan, mutu pendidikan yang diharapkan tidak meningkat secara signifikan. Karena selama ini dalam menerapkan pendekatan *education production function* terlalu memusatkan pada *input* pendidikan dan kurang memperhatikan pada proses pendidikan. Ketersediaan input tentu saja tidak secara otomatis menghasilkan

output sebagaimana yang dikehendaki, apabila prosesnya berlangsung tanpa kontrol yang serius.²

Faktor kedua, penyelenggara pendidikan nasional dilakukan secara sentralistik sehingga menempatkan sekolah sebagai penyelenggara pendidikan sangat tergantung pada keputusan birokrasi yang mempunyai jalur yang sangat panjang dan kadang-kadang kebijakan yang dikeluarkan tidak sesuai dengan kondisi sekolah setempat. Sekolah lebih merupakan subordinasi dari birokrasi di atasnya sehingga mereka kehilangan kemandirian, keluwesan, motivasi, kreatif untuk mengembangkan dan memajukan sekolah. Kinerja sekolah menjadi kurang optimal, baik mutu, efisien, inovasi, efektivitas, relevansi, maupun produktivitasnya.³

Faktor ketiga, peranserta warga sekolah khususnya guru dan peranserta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan selama ini sangat minim. Partisipasi guru sering diabaikan, padahal terjadi tidaknya perubahan di sekolah sangat tergantung pada guru. Dikenalkan pembaharuan apapun jika guru tidak berubah, maka tidak akan terjadi perubahan di sekolah tersebut. Mutu pendidikan di tingkat satuan pendidikan dapat ditunjukkan dengan adanya fenomena sekolah-sekolah yang memiliki keunggulan dan kompetitif. Salah satu indikasi sekolah yang memiliki keunggulan dan kompetitif adalah adanya tampilan sikap dan perilaku para siswanya sesuai dengan norma yang

² Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.2001. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Program Rintisan oleh Pemerintah, UNESCO, dan UNICEF, hlm. 1

³ Ibid, Hlm: 2

berlaku dan adanya peningkatan prestasi belajar siswa yang salah satunya dapat dilihat dari persentase kelulusan di atas standar nasional.⁴

Berdasarkan konsep perbandingan output dengan input ini, SMA Negeri 8 Malang berupaya menghubungkan keluaran/lulusan dengan mengupayakan input yang baik dan memenuhi syarat dalam hal siswa, guru, dan sumber daya lainnya demi menghasilkan produktivitas yang tinggi. Sekolah yang produktif adalah sekolah dengan personil yang memiliki sikap berpikir profesional, melaksanakan pekerjaan lebih baik daripada kemarin dan selalu melakukan perubahan terus menerus. Ini menunjukkan bahwa produktivitas sangat terkait dengan *creation of value* artinya saat organisasi dikatakan memiliki produktivitas yang tinggi berarti organisasi telah menambah nilai lebih kepada produk yang dihasilkan.

Persoalan rendahnya produktivitas tidak bisa dibiarkan berlarut-larut karena ini menyangkut keseluruhan tujuan pendidikan yang tercermin dari output pendidikan sebagaimana dinyatakan Mulyasa, bahwa produktivitas dalam dunia pendidikan berkaitan dengan keseluruhan proses penataan dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.⁵ Berkenaan dengan hal tersebut, diperlukan perbaikan dan peningkatan produktivitas pendidikan. Beberapa hasil penelitian menunjukan bahwa produktivitas akan mengalami peningkatan bila didukung dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dan kemampuan kerja yang optimal serta motivasi

⁴ Ibid, Hlm: 3

⁵H.E Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011, Hlm: 92

kerja yang baik.⁶ Di samping itu harus mengupayakan perbaikan dan peningkatan pada faktor terwujudnya produktivitas. Rois mengemukakan faktor yang menurunkan produktivitas yaitu: (1) kinerja kepala sekolah yang tidak memiliki visi dan misi yang jelas; (2) budaya organisasi sekolah yang belum kondusif; dan (3) kompetensi guru belum optimal.⁷ Penelitian Rois ini menegaskan bahwa produktivitas akan meningkat apabila memperhatikan peningkatan kapasitas sekolah dalam hal kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja guru.

Kepemimpinan menjadi salah satu dimensi penting produktivitas sekolah. Beberapa hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan memegang peranan penting dan ketiadaan kepemimpinan dapat berdampak buruk terhadap organisasi, menekankan bahwa akibat krisis kepemimpinan, banyak orang yang menderita, yang mengalami *burn-out*, yang tidak dapat menikmati hidup dalam pekerjaannya, serta banyak biaya yang dikeluarkan untuk mengobati sakit emosional di tempat kerja. Ada kebutuhan yang mendesak pada sekolah untuk memiliki kepemimpinan yang dapat mewujudkan sekolah lebih produktif.

Kinerja mengajar guru menjadi variabel intervening yang menentukan produktivitas sekolah. Sehingga untuk menghasilkan produktivitas sekolah harus dimiliki kinerja guru yang profesional. Hal ini sejalan dengan pendapat Grambs dan Clarealam bahwa guru adalah ujung tombak keberhasilan sekolah

⁶ Gomes, F.C. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3. Yogyakarta: Andi Offset, hlm. 95.

⁷ Rois, M. 2008. *Pengaruh Gaya Kinerja Kepala MA terhadap Kompetensi Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Tidak Diterbitkan. Program Pasca Sarjana: UIN SGD Bandung, hlm. 10.

terutama melalui pembelajaran yang berkualitas. Dicatat dalam survei yang dilakukan Mardapi dan Kuwato bahwa kinerja guru masih kurang efektif, dan hasil survei Owen, bahwa masih ada keterlambatan guru di sekolah dan pulang sebelum waktunya, sering tidak masuk, acuh tak acuh terhadap lingkungan kerja, suka mengucilkan diri dari pergaulan, bermasalah dengan guru lainnya, agresif dan pemogokan. Sedangkan tuntutan terhadap guru saat ini dari sisi kebijakan maupun profesi adalah menjadi guru profesional yang memiliki kinerja mengajar baik dan senantiasa mengikuti pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Kinerja Guru merupakan komponen pokok dalam menciptakan produktivitas sekolah. Kinerja disebut juga *performance*, dijelaskan Komariah (2010) bahwa batasan $performance = (ability \times motivation + comitment)$.⁸ Dengan maksud bahwa *performance* atau kinerja ditentukan oleh (a) kemampuan yang diperoleh dari hasil pendidikan, pelatihan, dan pengalaman, (b) motivasi yang merupakan perhatian khusus dari hasrat seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik, dan (c) kesetiaan terhadap janji atau kontrak kerja sebagai pegawai.

Aspek lain yang mempengaruhi produktivitas adalah iklim sekolah, menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa ketiadaan iklim sekolah yang kondusif dapat menurunkan mutu pendidikan, yang berarti ketiadaan produktivitas.⁹ Sekolah yang sedang membangun visi tetapi membiarkan iklim

⁸ Komariah, Aan. dan Triatna, Cepi. 2004. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 25.

⁹ Rahmat, Endang. 2012. *Mutu Layanan Akademik Sekolah Menengah Atas*. Disertasi tidak diterbitkan. Bandung: Sekolah Pascasarjana UPI, hlm. 36.

sekolah dalam suhu yang tidak sehat, seperti konflik berkepanjangan antar anggota, tidak disiplin dan etos kerja lemah menjadi *counterproductive* terhadap upaya kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sekolah. Mewujudkan iklim sekolah untuk menciptakan sekolah sehat sebagai organisasi pembelajar sejati menjadi nilai inti manajemen sekolah bermutu. Dampak dari iklim sekolah yang sehat adalah semangat dan etos kerja guru untuk menciptakan pembelajaran yang bermutu yang pembelajarannya berorientasi pada penguasaan atau pengembangan *academic excellence* dan *cultivation of intellect*.¹⁰

Seperti yang terjadi di SMA Negeri 8 Malang, Kepala sekolah sebagai motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, serta menentukan bagaimana tujuan- tujuan sekolah dan pendidikan yang ada di sekolah yang dipimpinnya untuk direalisasikan maka dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja dapat dilihat dengan mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Dari latar belakang masalah diatas, penulis memandang untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas, yang diharapkan dapat menghasilkan *output* dan *outcome* yang baik secara kuantitas maupun kualitas. Perlu adanya aktivitas pelaksanaan pendidikan dalam berbagai dimensi baik internal maupun eksternal, baik kebijakan maupun oprasional. Baik edukasi maupun manajerial, baik pada tingkatan makro, regional,

¹⁰ Supriatna, Nana. 2011. *Konstruksi Pembelajaran Sejarah yang Berorientasi pada Masalah Kontemporer Pembangunan*. *Mimbar*, Vol. XXVII, No. 1 (Juni 2011): hlm. 22.

instusional, maupun instruksional dan individual, baik pendidikan dalam jalur sekolah maupun luar sekolah.

Dalam penelitian ini penulis akan mengkaji beberapa aktivitas pelaksanaan pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kualitas lulusan siswa di SMA Negeri 8 Malang, yaitu: perilaku seorang kepemimpinan, keadaan iklim sekolah dan kepuasan siswa akan kinerja guru atau karyawan di SMA Negeri 8 Malang.

Secara teori bahwa perilaku kepemimpinan merupakan respon individu sebagai seorang motivator dalam suatu organisasi terhadap suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai dampak positif maupun negatif terhadap suatu organisasi. Perilaku kepemimpinan yang positif dapat mendorong, menggrahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah. Kepala sekolah di SMA Negeri 8 Malang pandai dalam memberikan motivasi. Semua guru menjadikannya sebagai panutan dimana kepala sekolah selalu memberi contoh terlebih dahulu kemudian baru memperingatkan kepada bawahannya untuk melakukan seperti yang telah dilakukannya. Seorang motivator dalam hal ini kepala sekolah dianggap sukses bukan dilihat dari hasil penyampainnya tapi apa yang dia berikan kepada guru-guru dan bawahannya.

Iklim sekolah merupakan kondisi soaial yang terjadi di sekolah yang dibentuk dari hubungan timbal balik antara perilaku kepala sekolah dan perilaku guru sebagai suatu kelompok, dimana perilaku kepala sekolah dapat mempengaruhi intraksi interpersonal para guru. Dengan demikian variasi

tersebut akan memberikan dampak pada kinerja yang dilakukan oleh setiap anggota sekolah baik guru, karyawan dan peserta didik. Iklim sekolah merupakan bagaimana gambar dari pada pelaksanaan segala kegiatan, dan nuansa kegiatan di sekolah. Seperti yang terjadi di SMA Negeri 8 Malang ini, suasanya bias dibilang kondusif, mulai dari jam masuk pelajaran sampai jam pulang. Semua management disusun rapih dengan adanya peraturan disekolah. Semua guru dan murid saling berinteraksi, dan adanya keterkaitan hubungan emosional antara murid dan siswa serta kepala sekolah. Kondisi iklim sekolah yang kondusif ini terjadi karena masing-masing individu memahami dan kemudian menjalankan peran mereka masing-masing.

Kinerja guru juga mempunyai peran penting dalam meningkatkan kualitas lulusan di sebuah lembaga pendidikan. Dapat penulis jelaskan bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama priode tertentu, baik secara kualitas dan kuantitas. Dengan demikian kinerja guru yang baik secara kualitas dan kuantitas akan memberi dampak positif pada kualitas lulusan siswa di lembaga pendidikan. Adanya hubungan ketiga aspek diatas, menjadikan SMA Negeri 8 Malang sebagai salah satu sekolah favorit untuk warga Malang. Setiap tahun, berbondong-bondong calon siswa baru yang ingin mendaftarkan dirinya di sekolah tersebut. Sehingga tidak heran beberapa kali calon murid baru yang tidak diterima merasa kecewa.

Kendala-kendala yang dihadapi antara lain adalah adanya penyediaan sarana yang belum memadai atau lengkap. Permasalahan sarana dan prasarana sangat penting untuk ditangani lebih serius, karena sangat berpengaruh dalam kelancaran proses belajar mengajar, karena disamping menjadi lebih nyaman, juga sekaligus menjadi media pembelajaran dengan peralatan yang harus disesuaikan termasuk penyediaan fasilitas yang mutlak harus dipenuhi, yang tentunya kesemuanya itu harus sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan ilmu dan pengetahuan. Seringkali dalam pemenuhan sarana dan prasana ditentukan oleh pihak sekolah bersama komite sekolah berdasar pada keinginan dan kebutuhan sekolah masing-masing semata,(Margono, S 2005).

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap iklim sekolah di SMA Negeri 8 Kota Malang ?
2. Adakah pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 8 Kota Malang ?
3. Adakah pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang ?
4. Adakah pengaruh iklim sekolah terhadap prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang ?
5. Adakah pengaruh kinerja guru terhadap prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang ?

6. Adakah pengaruh antara perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan kinerja guru secara bersama-sama dengan prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap iklim sekolah di SMA Negeri 8 Kota Malang.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 8 Kota Malang.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh iklim sekolah terhadap prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang.
5. Untuk mengetahui adakah pengaruh kinerja guru terhadap prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang.
6. Untuk mengetahui adakah pengaruh antara perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan kinerja guru secara bersama-sama dengan prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat atau kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Bahwa penelitian ini menguji teori-teori perilaku kepemimpinan, sarana prasarana, iklim akademik dan kepuasan kerja guru yang berpengaruh dalam meningkatkan kualitas lulusan siswa.

2. Menambah kajian pustaka dari teori-teori yang diuji dalam penelitian ini.
3. Manfaat praktis

Bagi Sekolah sebagai informasi bahwa apakah perilaku kepemimpinan, sarana prasarana, iklim akademik dan kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap prestasi akademik siswa.

Bagi guru sebagai bahan masukan untuk lebih meningkatkan kinerjanya guna meningkatkan prestasi akademik siswa.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan yang masih diragukan kebenarannya, maka perlu dibuktikan kebenarannya, sehubungan dengan penelitian ini, maka dapat diajukan Hipotesis sebagai berikut:

Ho: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan perilaku kepemimpinan terhadap iklim sekolah di SMA Negeri 8 Kota Malang.

Ha: Ada pengaruh positif dan signifikan perilaku kepemimpinan terhadap iklim sekolah di SMA Negeri 8 Kota Malang.

Ho: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 8 Kota Malang.

Ha: Ada pengaruh positif dan signifikan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 8 Kota Malang.

Ho: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan perilaku kepemimpinan terhadap prestasi akademik siswa di SMA Negeri Kota Malang.

Ha: Ada pengaruh positif dan signifikan perilaku kepemimpinan terhadap prestasi akademik siswa di SMA Negeri Kota Malang.

Ho: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan iklim sekolah terhadap prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang.

Ha: Ada pengaruh positif dan signifikan iklim sekolah terhadap prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang.

Ho: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan kinerja guru terhadap prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang.

Ha: Ada pengaruh positif dan signifikan kinerja guru terhadap prestasi siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang.

Ho: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan kinerja guru secara bersama-sama dengan prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang.

Ha: Ada pengaruh positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan kinerja guru secara bersama-sama dengan prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang.

F. Asumsi Penelitian

Rois mengemukakan bahwa faktor yang menurunkan produktivitas suatu lembaga yaitu: (1) kinerja kepala sekolah yang tidak memiliki visi dan misi yang jelas; (2) budaya organisasi sekolah yang belum kondusif; dan (3) kompetensi guru belum optimal, serta keterbatasan sarana dan prasarana di

sekolah.¹¹ Beliau menegaskan bahwa produktivitas akan meningkat apabila memperhatikan peningkatan kapasitas sekolah dalam hal kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja guru.

Dari pernyataan tersebut penulis mengasumsikan bahwa untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas di sebuah lembaga, ada beberapa faktor yang harus diperhatikan yaitu: iklim sekolah dimana terciptana suasana nyaman dalam proses pembelajaran dan kinerja guru sebagai pengajar dalam proses pembelajaran. Namun, untuk mendukung faktor tersebut perlu adanya seorang kepemimpinan yang mampu mendorong, memotivasi, mengarahkan, dan mengevaluasi para guru, karyawan dan warga sekolah dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.

G. Ruang lingkup Penelitian

Yang menjadi ruang lingkup atau pembatasan istilah pada penelitian ini terbagi menjadi dua variabel, yaitu: variabel bebas terdiri dari:

1. Perilaku kepemimpinan

Teori ini di ambil dari Gary Yukl menjelaskan empat belas perilaku kepemimpinan yang dikenal dengan istilah taksonomi manajerial, yaitu:

- a. Merencanakan dan mengorganisasi
- b. Pemecahan Masalah
- c. Menjelaskan peran dan sasaran
- d. Memberi Informasi
- e. Memantau

¹¹ Rois, M. 2008. *Pengaruh Gaya Kinerja Kepala MA terhadap Kompetensi Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Tidak Diterbitkan. Program Pasca Sarjana: UIN SGD Bandung, hlm. 10.

- f. Memotivasi dan member informasi
 - g. Berkonsultasi
 - h. Mendelegasikan
 - i. Memberi dukungan
 - j. Mengembangkan dan membimbing
 - k. Mengelola konflik dan membangun tim
 - l. Membangun jaringan kerja
 - m. Pengakuan
 - n. Memberi imbalan
2. Iklim Sekolah

Teori ini diambil dari Monrad dkk, yang mengungkapkan tentang aspek-aspek iklim sekolah. Yaitu:

- a. Lingkungan belajar
 - b. Lingkungan fisik
 - c. Lingkungan sosial
3. Kinerja Guru

Teori ini penulis ambil dari PP Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Yaitu:

- a. Kompetensi Pedagogik
- b. Kompetensi Keperibadian
- c. Kompetensi Sosial

Dan variabel terikatnya adalah prestasi akademik siswa. Prestasi akademik siswa adalah hasil belajar yang diperoleh dari kegiatan pembelajaran di sekolah.

H. Originalitas Penelitian

Originalitas merupakan bagian yang menyajikan perbedaan dan persamaan bidang kajian yang diteliti antara peneliti dengan peneliti-peneliti sebelumnya. Hal ini diperlukan untuk menghindari adanya pengulangan kajian terhadap hal-hal yang sama.¹² Dengan demikian akan diketahui sisi-sisi apa saja yang membedakan antara penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Adapun originalitas penelitian ini disajikan dalam bentuk deskripsi dan tabel tabel berikut :

1. Journal, Nunu Nuchiyah, 2007. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas VI SDN di kecamatan Pabuaran Serang. Fokus masalah: Seberapa besar pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap prestasi belajar siswa kelas VI sekolah Dasar, seberapa besar pengaruh kinerja mengajar guru terhadap prestasi belajar siswa kelas VI Sekolah Dasar dan seberapa besar secara bersama pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja mengajar terhadap prestasi belajar siswa. Dari masalah tersebut hasil penelitian yang diperoleh bahwa: Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh yang signifikan yaitu 46 % terhadap prestasi belajar siswa kelas VI semester 1 Sekolah Dasar, kinerja mengajar guru memiliki pengaruh yang signifikan yaitu 53 % terhadap prestasi belajar siswa dan kepemimpinan Kepala Sekolah dan kinerja mengajar guru bersama-sama memiliki pengaruh yang

¹² Wahid Murni, *Cara Mudah Menulis Proposal dan Laporan Penelitian Lapangan* (Malang: UM Press,2008), hal:23

kuat yaitu 67 % terhadap prestasi belajar siswa kelas VI tahun ajaran 2004-2005.

2. Tesis : Isti Septiani (2013) Pengaruh Iklim Sekolah dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ekonomi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat signifikansi iklim sekolah terhadap motivasi belajar siswa adalah sebesar 0,000, dan koefisien jalur iklim sekolah terhadap motivasi belajar siswa adalah 0,482. Untuk pengaruh iklim sekolah terhadap hasil belajar siswa tingkat signifikansinya sebesar 0,000, dan koefisiensinya adalah 0,295. Sedangkan pengaruh motivasi belajar terhadap hasil belajar siswa tingkat signifikansinya sebesar 0,003 dan koefisiensinya sebesar 0,210. Dari data diatas disimpulkan bahwa iklim sekolah mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi belajar, dan iklim sekolah mempunyai pengaruh signifikan terhadap belajar siswa, serta motivasi belajar mempunyai pengaruh signifikan terhadap hasil belajar siswa.
3. Tesis : Yulia Nurdianti (2012), Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Fokus masalah ini adalah seberapa besar pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru, dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri Tinawas Nogosari. Hasil yang diperoleh Ada pengaruh yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah

terhadap kinerja guru, hal ini diperkuat dari hasil uji regresi linier berganda dengan nilai Sig $0,015 < 0,05$. Ada pengaruh yang signifikan antara Iklim kerja terhadap kinerja guru, hal ini diperkuat dari hasil uji regresi linier berganda dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru hal ini diperkuat dari hasil uji regresi linier berganda nilai signifikansi $0,028 < 0,05$. Dan Perilaku kekepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri Tinawas Nogosari Boyolali.

Tabel 1.1 Penelitian Yang Relevan

No	Nama dan judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisionalitas Penelitian
1	Nunu Nuchiyah, 2007. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas VI SDN di kecamatan Pabuaran Serang	Kinerja Mengajar Guru dan Prestasi Belajar	Perilaku kepemimpinan dan Iklim Sekolah	Bahwasannya kepemimpinan dan kinerja guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian prestasi belajar siswa
2	Isti Septiani (2013) Pengaruh Iklim Sekolah dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa	Terhadap Hasil Belajar	Iklim sekolah	Bahwasannya iklim sekolah mempunyai pengaruh signifikan

	Pada Mata Pelajaran Ekonomi			terhadap hasil belajar siswa.
3	Yulia Nurdianti (2012), Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	Perilaku kepemimpinan	Terhadap kinerja guru	Seberapa besar pengaruh perilaku kepemimpinan, iklim kerja dan motivasi kerja secara bersam- sama dalam meningkatkan kinerja guru.

I. Definisi Oprasional

Untuk mengetahui gambaran yang jelas tentang substansi penelitian serta agar terhindar dari kesalahan dalam memakai atau terjadinya makna ganda terhadap istilah yang digunakan dalam penelitian ini maka peneliti menjelaskan hal-hal sebagai berikut :

1. Perilaku kepemimpinan adalah respon individu sebagai seorang motivator dalam suatu organisasi terhadap suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai dampak positif maupun negatif terhadap suatu organisasi
2. Iklim sekolah sebuah sistem yang secara sadar menyelaraskan aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh anggota-anggotanya dan mempengaruhi perilakunya. Sekolah adalah sebuah organisasi yang memiliki tujuan-tujuan

objektif yang ingin dicapai dan untuk mencapai tujuan yang objektif tersebut diperlukan iklim sekolah yang baik. Iklim sekolah yang baik ini mengacu pada kondisi pekerjaan antara pimpinan sekolah dan para guru dalam mencapai tujuan objektif tersebut.

3. Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu, baik secara kualitas dan kuantitas.
4. Prestasi Akademik adalah hasil belajar yang diperoleh dari kegiatan pembelajaran di sekolah yang bersifat kognitif dan biasanya ditentukan melalui pengukuran dan penilaian.

J. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan ini menunjukkan mata rantai pembahasan dari awal hingga akhir, terdiri dari enam bagian yang penulis susun secara sistematis dengan perincian bab demi bab sehingga lebih mudah untuk dipahami.

BAB I Pendahuluan yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan pembahasan dan manfaat penelitian, penelitian terdahulu, focus masalah, definisi istilah dan sistematika pembahasan.

BAB II Merupakan kajian pustaka yang berisi kajian teori, yang menguraikan teori-teori yang sesuai dengan topik penelitian. Dimana teori diambil dari berbagai literatur yang berhubungan dengan Kualitas Pendidikan.

BAB III Merupakan metodologi penelitian yang berisikan tentang pendekatan dan jenis penelitian, serta tahap penelitian.

BAB IV Merupakan paparan data dari hasil penelitian yang berisi latar belakang obyek penelitian serta paparan data sebelum tindakan, yang menguraikan data awal sebelum melakukan penelitian yang akan digunakan sebagai acuan dalam penelitian.

BAB V Pembahasan menjelaskan hasil penelitian dikaitkan dengan teori teori yang sudah ada proses dan hasil penelitian.

BAB VI Penutup yang memuat kesimpulan dari seluruh pembahasan dan dijadikan dasar untuk memberikan saran bagi sekolah.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Perilaku Kepemimpinan

1. Konsep Perilaku Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses yang harus ada dan perlu diadakan dalam kehidupan manusia selaku makhluk sosial. Hidup bermasyarakat memerlukan pemimpin dan kepemimpinan. Kepemimpinan dapat menentukan arah atau tujuan yang ingin dikehendaki.¹³

Menurut Stogdill kepemimpinan ialah: fokus dari proses kelompok, penerimaan keperibadian seseorang, seni memengaruhi perilaku, alat untuk memengaruhi perilaku, suatu tindakan perilaku, bentuk dari ajakan, bentuk dari relasi yang kuat, alat untuk mencapai tujuan, akibat dari intraksi, peranan yang diferensial, dan pembuat struktur.¹⁴

Terry dan Rue menyatakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seorang kepemimpinan, memengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas yang diinginkan. Sejalan dengan pernyataan diatas Sanusi menyatakan bahwa kepemimpinan adalah penyatupaduan dari kemampuan, cita-cita, dan semangat kebangsaan dalam mengatur, mengendalikan, dan mengelola rumah tangga keluarga maupun organisasi atau rumah tangga negara.¹⁵

¹³ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2010, Hlm: 114

¹⁴ Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan Edisi II*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, Hlm: 273

¹⁵ Ibid, Hlm: 274

Pada dasarnya seni kepemimpinan dalam pendidikan adalah menanamkan pengaruh kepada guru agar mereka melakukan tugasnya sepenuh hati dan antusias. Seperti yang dikemukakan oleh Gary Yukl kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan menterjemahkan keinginan-keinginan para anggota atau pengikut yang menekankan pada tujuan dan sasaran organisasi melalui kegiatan memberi motivasi, memelihara hubungan kerjasama yang baik dengan anggota, dan memberi dukungan pada kelompok-kelompok tertentu diluar dan didalam organisasi.¹⁶

Perilaku adalah apa yang seseorang lakukan dan apa yang orang lain terima atau rasakan dan menjadi sebuah tindakan.¹⁷ Perilaku kepemimpinan adalah respon individu sebagai seorang motivator dalam suatu organisasi terhadap suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai dampak positif maupun negatif terhadap suatu organisasi.

Menurut H. Mulyadi bahwa perilaku kepemimpinan meliputi aktivitas sebagai berikut:¹⁸

a. Mempengaruhi dan menggerakkan bawahan

Seorang kepemimpinan harus mempunyai pengaruh yang cukup baik terhadap orang lain. Menurut Davung ada tiga faktor yang menentukan tingkat pengaruh seorang kepemimpinan dalam organisasi, yaitu: faktor pribadi, faktor organisasional, dan intraksi antara faktor

¹⁶ Syaiful Sagala, *Administrasi pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta, 2000, Hlm: 146

¹⁷ Ibid, Hlm: 140

¹⁸ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Budaya Mutu*, Malang: UIN Pres, 2010, Hlm: 53-59

pribadi dan faktor organisasional. Dan untuk menggerakkan bawahan, seorang kepemimpinan harus dapat melakukan koordinasi dengan baik, yaitu: menyetupadukan dan menyelaraskan hubungan antara karyawan, pekerjaan-pekerjaan dan satuan organisasi yang satu dengan lainnya. Melalui koordinasi yang baik, pembagian kerja akan lebih jelas.

b. Memilih dan mengembangkan personel

Hasibuan menjelaskan bahwa, penempatan pegawai hendaklah memperhatikan azas penempatan orang-orang yang tepat dan penempatan orang yang tidak tepat untuk jabatan yang tepat. Karena penempatan pegawai yang tepat akan memberikan dampak positif bagi organisasi. Dan mengembangkan personel merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Maka dalam hal ini seorang pemimpin harus berupaya memperbaiki pengetahuan, keterampilan dan sikap pekerja terhadap tugas-tugasnya.

c. Mengadakan Komunikasi

Dalam lembaga atau organisasi, untuk mencapai tujuan membutuhkan komunikasi yang efektif, baik dalam segala proses pelaksanaannya. Menurut Hasibuan bahwa seorang kepemimpinan dalam komunikasi dapat berfungsi sebagai berikut:

- 1) *Instructive*, komunikasi dalam hal ini berfungsi untuk memberikan instruksi, perintah dari atasan kepada para bawahan.

- 2) *Informative*, komunikasi dalam hal ini berfungsi sebagai alat untuk menyampaikan informasi, dan berita.
- 3) *Influencing*, komunikasi dalam hal ini berfungsi untuk memberikan sarana-sarana, nasehat-nasehat dari seorang kepada orang lain.
- 4) *Evaluative*, komunikasi dalam hal ini berfungsi untuk memberikan laporan, dari bawahan ke atasan.

d. Memberikan Motivasi

Sumantri mengungkapkan bahwa, “motivasi sangat penting untuk mengerti tentang mengapa dan bagaimana perilaku seseorang dalam bekerja atau dalam melakukan suatu tugas tertentu”. Oleh karena itu motivasi sangat diperlukan untuk dapat mengarahkan perilaku yang produktif dan efisien. Arifin dkk menjelaskan bahwa, motivasi diperlukan untuk:

- 1) Mengamati dan memahami tingkah laku
- 2) Mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku individu
- 3) Memperhitungkan, mengawasi dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku individu.

e. Membuat keputusan

Pengambilan keputusan merupakan proses utama dalam mengelola organisasi. Proses pengambilan keputusan ini pada dasarnya merupakan penetapan suatu alternatif pemecahan masalah yang terbaik dari sejumlah alternatif yang ada. Untuk itu dibutuhkan teknik pengambilan keputusan dengan membuat langkah-langkah yang logis dan sistematis, meliputi

ruusan masalah, mengumpulkan informasi, memilih pemecahan yang paling layak, dan melaksanakan keputusan. Hal ini yang disebut dengan peroses pengambilan keputusan.

Dalam Al-quran dijelaskan, seorang kekepemimpinan dalam mengambil keputusan harus adil, dilakukan secara benar, dan tidak boleh mengikuti hawa nafsu. Hal ini dijelaskan dalam surat Al Maidah ayat 48 yang berbunyi:

..... فَأَحْكُم بَيْنَهُم بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ عَمَّا جَاءَكَ مِنَ الْحَقِّ.....

Artinya:Maka putuskanlah perkara mereka menurut apa yang Allah turunkan dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu mereka dengan meninggalkan kebenaran yang telah datang kepadamu....

Dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan merupakan proses pemilihan alternatif terbaik untuk pemecahan masalah dengan metode dan teknik tertentu.

f. Melakukan pengawasan

Peran kepemimpinan dalam mengawasi pelaksanaan pekerjaan dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang sangat berpengaruh besar terhadap kelangsungan hidup organisasi atau lembaga. Pernyataan Farland yang diterjemahkan oleh Handayaniingrat menyatakan bahwa: pengawasan adalah suatu proses dimana kepemimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan yang

dilakukan oleh bawahannya, sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah digunakan.

Maka fungsi kepemimpinan dalam pengawasan adalah bertanggung jawab untuk menyakinkan bawahan, bahwa segala aktifitas organisasi harus disesuaikan dengan rencana-rencana yang telah dibuat.

Sedangkan Gary Yukl yang dikutip Mulyadi mengidentifikasi empat belas perilaku kepemimpinan yang dikenal dengan taksonomi manajerial, yaitu:¹⁹

a. Merencanakan dan mengorganisasi (*planning dan organizing*)

Menentukan sasaran-sasaran dan strategi-strategi jangka panjang, mengalokasikan sumber daya sesuai dengan prioritasnya, menentukan cara menggunakan personil dan sumber daya, dan menentukan cara memperbaiki koordinasi, produktivitas, serta efektivitas unit organisasi.

b. Pemecahan masalah (*problem solving*)

Mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, menganalisis masalah untuk mengidentifikasi sebab-sebab dan mencari pemecahan, dan mengimplementasikan solusi-solusi untuk memecahkan masalah.

c. Menjelaskan peran dan sasaran (*clarifying roles and objectives*)

Membagi-bagi tugas, memberi arah tentang cara melakukan pekerjaan tersebut, dan mengkomunikasikan mengenai tanggung jawab akan pekerjaan, dan sasaran tugas, batas waktu, serta harapan mengenai kinerja.

¹⁹ Ibid, Hlm: 48-51

d. Memberi informasi (*informing*)

Membagi informasi yang relevan tentang keputusan, rencana, dan kegiatan-kegiatan kepada orang yang membutuhkannya, memberi material dan dokumen tertulis, dan menjawab permintaan akan informasi teknis.

e. Memantau (*monitoring*)

Mengumpulkan informasi mengenai kegiatan kerja dan kondisi eksternal yang mempengaruhi pekerjaan tersebut, mengevaluasi kinerja para individu dan unit-unit organisasi, dan meramalkan peristiwa-peristiwa eksternal.

f. Memotivasi dan memberi informasi (*motivating and inspiring*)

Teknik-teknik mempengaruhi yang menarik emosi atau logika untuk menimbulkan semangat terhadap sasaran tugas, dan patuh terhadap permintaan kerjasama, bantuan, dan dukungan.

g. Berkonsultasi (*consulting*)

Memeriksa pada orang-orang sebelum membuat perubahan yang akan mempengaruhi mereka, mendorong sasaran-sasaran untuk membuat perbaikan, dan memasukkan ide-ide serta sasaran dari orang lain dalam keputusan-keputusan.

h. Mendelegasikan (*delegating*)

Mengizinkan para bawahan untuk mempunyai tanggung jawab yang substansial dan kebijaksanaan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan kerja, menangani masalah, dan membuat keputusan yang penting.

i. Memberikan dukungan (*supporting*)

Bertindak rama dan penuh perhatian, sabar, dan memperlihatkan simpati serta dukungan jika seseorang bingung dan cemas, dan mendengarkan keluhan dan masalah.

j. Mengembangkan dan membimbing (*developing and mentoring*)

Memberi pelatihan dan nasihat karir yang membantu, melakukan hal-hal yang membantu perolehan keterampilan seseorang, pengembangan profesional, dan kemajuan karir.

k. Mengelola konflik dan membangun tim (*managing and team building*)

Memudahkan pemecahan konflik yang konstruktif, dan mendorong koperasi, kerjasama tim, dan identifikasi dengan unit kerja.

l. Membangun jaringan kerja (*networking*)

Bersosialisasi secara informal, mengembangkan kontak-kontak dengan orang-orang yang merupakan sumber informasi dan dukungan, melakukan kunjungan, korespondensi, dan kehadiran pada pertemuan-pertemuan serta peristiwa sosial.

m. Pengakuan (*recognizing*)

Memberi pujian dan pengakuan bagi kinerja yang efektif, keberhasilan yang signifikan, dan kontribusi khusus.

n. Memberi imbalan (*rewarding*)

Memberi atau merekomendasikan imbalan-imbalan yang nyata seperti penambahan gaji atau promosi bagi kinerja efektif, keberhasilan signifikan, dan kompetensi yang terlihat.

Keempat belas kategori perilaku kepemimpinan diatas dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 2.1 Taksonomi Perilaku Manajerial

Membuat Keputusan	Memotivasi dan memberi informasi
	Memotivasi dan memberi inspirasi
	Mengakui
	Memberi imbalan
Mempengaruhi Orang	Merencanakan
	Memecahkan masalah
	Berkonsultasi
	Mendelegasikan
Membangun Hubungan	Mendukung
	Mengembangkan dan membimbing
	Membangun tim dan mengelola konflik
	Membentuk jaringan
Memberi mencari informasi	Menginformasikan
	Menjelaskan
	Memonitor

Dalam hal ini, perilaku kepemimpinan atau kepala sekolah harus mampu mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan ras bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu atau sebagai kelompok. Perilaku instrumental kepala sekolah merupakan

tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklasifikasikan dalam peranan dan tugas-tugas para guru. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.²⁰

Maka dalam hal ini kajian perilaku kepemimpinan dilembaga pendidikan, memegang peran yang sangat penting untuk menentukan bagaimana mengembangkan kinerja organisasi secara keseluruhan di Sekolah SMA Negeri 8, sehingga hasil dari kinerja yang baik akan mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas.

2. Ciri-ciri Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sharplin mengatakan kepemimpinan yang baik dicirikan oleh beberapa sifat, yaitu: manusiawi, memandang jauh kedepan (visioner), inspiratif (kaya akan gagasan), dan percaya diri. Sifat manusiawi ini cukup penting, jika para guru disekolah diperlakukan tidak manusiawi, maka kepala sekolah akan mendapat perlawanan. Perlawanan yang sederhana adalah para guru tidak akan melaksanakan tugasnya secara profesional dan maksimal. Kepemimpinan yang tidak mempunyai visi sekaligus percaya diri, dipastikan lembaga yang dipimpinnya tidak akan kompetitif dengan sekolah lainnya, melainkan hanya bergerak dalam kegiatan yang bersifat rutin.²¹

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Edmonds tahun 1979, beliau mengemukakan bahwa tidak akan pernah ditemukan lembaga pendidikan

²⁰ H.E Mulyasa, Op.cit, Hlm. 17.

²¹ Syaiful Sagala, Op.Cit, Hlm: 149

yang baik dipimpin oleh “kepemimpinan yang mutunya rendah”. Dengan kata lain, lembaga pendidikan yang baik pasti memiliki kepemimpinan yang baik yaitu kepemimpinan yang visioner. Selanjutnya, Ornstein dan Levine menekankan bahwa perlunya fokus manajemen pada lembaga yang bersangkutan, tujuan yang jelas, dukungan pemerintah daerah, hubungan perencanaan, sikap kolegialitas, dan komitmen organisasi yang tinggi.

Sharplin pun menjelaskan pentingnya ciri-ciri kepemimpinan ini karena.²²

- a. Seorang kepemimpinan yang tidak memiliki perhatian tentang produksi akan mengalami kesulitan untuk memimpin bagaimana memproduksi.
- b. Seorang yang tidak memiliki perhatian terhadap hubungan kemanusiaan akan mengalami kesulitan untuk memimpin dengan penuh kesuksesan.

3. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pada dasarnya seorang kepemimpinan atau kepala sekolah yang efektif setidaknya harus mengetahui, menyadari, dan memahami tiga hal, yaitu: (1) mengapa pendidikan yang berkualitas diperlukan di sekolah, (2) apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktifitas sekolah, (3) bagaimana mengelola sekolah secara efektif untuk mencapai prestasi yang tinggi. Pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai tolak ukur apakah seseorang dapat menjadi kepala sekolah yang efektif atau tidak.²³

Secara umum indikator kepemimpinan atau kepala sekolah dapat diamati dari tiga hal pokok sebagai berikut: (1) komitmen terhadap visi

²² Ibid, Hlm: 150

²³ H.E Mulyasa, Op.Cit, Hlm: 19

sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, (2) menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah, (3) memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru dikelas. Pernyataan ini sejalan dengan temuan Heck,dkk bahwa prestasi akademik dapat diprediksi berdasarkan pengetahuan perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Maka dapat difahami bahwa proses kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap kinerja sekolah secara keseluruhan.

Dalam bukunya H.E Mulyasa menjelaskan beberapa indikator-indikator kepemimpinan kepala sekolah, sebagai berikut:²⁴

- a. Menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas, dan terbuka.
- c. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik, dan warga sekolah lainnya.
- d. Menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi.
- e. Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala, dan berkesinambungan dengan komite sekolah, guru, dan warga sekolah lainnya.
- f. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, dan memberikan bantuan secara proporsional dan profesional.

²⁴ Ibid, Halm : 20

- g. Mengalokasikan dana yang diperlukan untuk menjamin pelaksanaan program pembelajaran sesuai prioritasnya.
- h. Melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung.
- i. Memberikan dukungan kepada guru untuk menegakan disiplin peserta didik.
- j. Memperhatikan kebutuhan peserta didik, guru, staf, orang tua, dan masyarakat sekitar.
- k. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan sebagai panutan bagi guru, peserta didik, dan seluruh warga.
- l. Memberikan kesempatan kepada seluruh warga sekolah dan masyarakat untuk berkonsultasi mengenai permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan pendidikan dan pembelajaran di sekolah.
- m. Mengarahkan perubahan dan inovasi dalam organisasi.
- n. Membangun kelompok kerja aktif, kreatif, dan produktif.
- o. Memiliki komitmen yang jelas terhadap penjaminan mutu lulusan.
- p. Memberikan ruang pemberdayaan sekolah kepada seluruh warga sekolah.

Selain uraian di atas, Martin and Millower (2001), serta Willower and Kmetz (2007), berdasarkan hasil kajiannya dari berbagai sekolah unggulan yang sukses mengembangkan program-programnya, mengemukakan indikator kepala sekolah sebagai berikut:²⁵

²⁵ Ibid, Hlm: 21-22

- a. Memiliki visi yang kuat tentang masa depan sekolahnya, dan mampu mendorong semua warga sekolah untuk mewujudkannya.
- b. Memiliki harapan tinggi terhadap prestasi peserta didik dan kinerja seluruh warga sekolah.
- c. Senantiasa memprogramkan dan menyempatkan diri untuk mengadakan pengamatan terhadap berbagai aktivitas guru dan pembelajaran di kelas.
- d. Mendorong pemanfaatan waktu secara efisien dan merancang prosedur untuk meminimalisasi stres dan konflik negatif.
- e. Mendayagunakan berbagai sumber belajar dan melibatkan seluruh warga sekolah secara kreatif, produktif, dan akuntabel.
- f. Memantau kemajuan peserta didik baik secara individual maupun kelompok.
- g. Melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkesinambungan.

4. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Iklim Sekolah dan Kinerja Guru

Pengembangan, peningkatan dan perbaikan pendidikan harus dilakukan secara holistik dan stimulan. Diantaranya pengadaan fasilitas di sekolah seperti sarana dan prasarana pendidikan tidak bisa diabaikan dalam proses pendidikan, khususnya dalam proses pembelajaran. Dalam pembaharuan pendidikan tentu saja fasilitas merupakan hal yang dapat mempengaruhi kelangsungan inovasi yang akan diterapkan. Tanpa adanya inovasi pendidikan bisa dipastikan tidak berjalan dengan baik. Fasilitas belajar mengajar merupakan hal yang esensial dalam mengadakan

pembaharuan pendidikan. Oleh karena itu jika dalam menerapkan suatu inovasi pendidikan maka fasilitas perlu diperhatikan.

Kepala sekolah sebagai top leader lembaga formal mempunyai peranan penting dan kekuasaan penuh pada lembaga yang dipimpinnya. Oleh sebab itu mau tidak mau harus bertanggung jawab atas keseluruhan perilaku manajemen yang terjadi di sekolah. Kontrol dan koreksi merupakan tanggungjawab yang harus dilakukan secara terus menerus dan sistematis terhadap kondisi-kondisi ruangan sekolah beserta perlengkapannya termasuk halaman, toilet, dan tempat-tempat bermain. Hal sekecil apapun harus menjadi target pengawasan dan hal ini tidak terlepas dari tanggung jawab kepala sekolah beserta stafnya dalam mewujudkan lingkungan sekolah yang nyaman, efektif dan tentu saja harus menarik peserta didik untuk ber internalisasi di dalam sekolah tersebut, sehingga seorang manajer atau kepala sekolah harus bekerja seoptimal mungkin dan mempunyai komitmen terhadap proses dan hasil kerja yang bermutu selaras dengan ajaran Islam.

Kepemimpinan kepala sekolah sangat strategis dalam pengembangan iklim sekolah, sebab kepala sekolah berfungsi sebagai *the key players* dengan peran utama sebagai kepemimpinan, pendidik, pengelola dan inovator. Model kepemimpinan turut menentukan iklim sekolah, menjelaskan pendapat Pashiardis mengidentifikasi karakteristik berkaitan dengan iklim sekolah efektif adalah yang kondusif terhadap pembelajaran, yaitu: memiliki kepala sekolah yang secara aktif menjalankan

peran kepemimpinan pendidikan. Ditambahkannya, bahwa kebijakan sekolah, prosedur, peraturan dan tata tertib secara jelas ditata dan diperkenalkan kepada seluruh pihak terkait (stakeholders) sekolah. Karakteristik lain adalah adanya suatu rencana, yang berisikan tujuan dan sasaran, dan menginspirasi perilaku positif dari semua pihak terkait dengan sekolah.²⁶

Sekolah efektif memiliki guru-guru yang menjalankan sepenuhnya tanggung jawab bagi pembelajaran siswa. Bagai manapun, penekanan atas komunikasi terbuka, dan kerjasama antara anggota staf sekolah merupakan karakteristik iklim sekolah efektif. Selain di kelas, iklim dari optimisme dan harapan tinggi disediakan. Akhirnya, iklim kerjasama yang profesional dalam suatu sekolah efektif mendorong suatu kesadaran dan penerimaan masyarakat dalam eksistensi suatu sekolah".

Menurut Moedjiarto, "iklim sekolah yang positif merupakan suatu kondisi di mana keadaan sekolah dan lingkungannya dalam keadaan yang sangat aman, damai, menyenangkan untuk kegiatan belajar mengajar".²⁷

Iklim sekolah positif ini adalah iklim sekolah yang terbebas dari kemungkinan kebisingan, keramaian maupun kejahatan. Semuanya senantiasa dalam keadaan yang tenteram, hubungan yang sangat bersahabat tampak menonjol di antara penghuninya, mulai dari kepala sekolah, guru, siswa maupun para pegawai administrasi. Keadaan semacam ini,

²⁶ Gamage dan Pang Keung.2003. *Leadership and Management in Education* (Hongkong : The Chinese University Press. Hlm. 91.

²⁷ Moedjiarto, *Manajemen Sekolah Unggul*, Jakarta : Duta Graha Pustaka, 2003. hlm. 28.

menyebabkan siswa merasa aman, tenteram, bebas dari segala tekanan, ancaman yang bisa merugikan kegiatan belajarnya.

Berkaitan dengan iklim sekolah yang positif, Modjiarto mengutip pendapat Sergiovani menjelaskan bahwa iklim merupakan energi yang terdapat dalam organisasi memberikan pengaruhnya terhadap sekolah, tergantung bagaimana energi tersebut disalurkan dan diarahkan oleh kepala sekolahnya. Semakin baik energi disalurkan dan diarahkan maka semakin baik pula pengaruhnya terhadap sekolah. Sebaliknya semakin jelek energi disalurkan dan diarahkan, maka semakin jelek pula pengaruhnya terhadap sekolah".²⁸

Dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah yang positif merupakan satu norma, harapan dan kepercayaan dari personil yang terlibat dalam organisasi sekolah, yang dapat memberikan dorongan untuk bertindak yang mengarah pada prestasi siswa yang tinggi. Pimpinan sekolah memberikan perlindungan dan pengayoman pada tenaga pengajar dapat memfokuskan dirinya mencapai kinerja tinggi.

Iklim suatu sekolah dikatakan baik atau jelek, berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah. Tegasnya sekolah menampilkan iklim terbuka, memiliki otonomi, terkendali, kekeluargaan, kebabakan atau tertutup ditentukan dari awal kepemimpinan kepala sekolah.

Ketika terjadi pergantian kepemimpinan sekolah, iklim sekolah dapat berubah dari kepala sekolah yang kreatif kepada kepala sekolah

²⁸ Ibid., hlm.29

kurang kreatif. Sebaliknya jika kepala sekolah sebelumnya kurang kreatif berganti kepada kepala sekolah yang kreatif maka akan terjadi perubahan iklim sekolah. Situasi perilaku personil sekolah berubah mengikuti suasana yang diciptakan pimpinan baru.

Iklim mencerminkan hubungan kepala sekolah kepada bawahannya, dengan menampilkan sikap yang memberdayakan guru dan mencerdaskan anak. Kepala sekolah adalah sebagai orang tua yang mengasahi, dan memberikan perlindungan terhadap para siswa dari gangguan yang mungkin akan menghambat kemajuan belajar anak.

Dalam situasi lain para guru mengadakan diskusi dengan rekan seprofesinya untuk meningkatkan pengajaran, sedangkan siswa dapat menggunakan buku-buku dan bahan bacaan lainnya yang tersedia di perpustakaan dengan leluasa. Semua kegiatan sekolah diatur dengan tertib, dilaksanakan penuh tanggung jawab dan merata, dan adil.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah yang baik dapat ditumbuh-kembangkan melalui perilaku kepemimpinan memberdayakan staf, guru dan siswa.

Pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah ternyata sangat signifikan terhadap kinerja guru. Katakana saja kepala sekolah yang selalu menekankan kepada kedisiplinan. Kepala sekolah seperti ini akan menunjukkan sikap yang tegas demi memperlancar kegiatan belajar-mengajar disekolah. Disamping itu dalam membina guru-gurunya, dibutuhkan kepala sekolah yang memiliki kualifikasi yang telah diberlakukan sehingga

kemampuan manajerial kepala sekolah telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Disamping pendidikan dan kemampuan yang dimiliki para kepala sekolah, pengalaman membina guru-guru juga sangat diperlukan demi menghasilkan dan mengoptimalkan dalam proses pengayoman kepada guru-guru.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.²⁹ Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Sudah menjadi rahasia umum, manakala keberadaan pimpinan dalam suatu organisasi, dalam hal ini adalah kepala sekolah, merupakan motivator dan memiliki pengaruh bagi bawahannya. Semakin tinggi pengaruh dan semakin baik cara memotivator bawahan dalam hal ini guru maka akan sangat berpengaruh kepada kinerja guru. Begitu juga sebaliknya, seorang kepala sekolah yang tidak mampu mengayomi dan membina para guru, akan sangat sulit dalam melaksanakan proses pembelajaran dalam

²⁹ Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, hlm. 25.

sebuah sekolah. Dalam kapasitasnya sebagai panutan, maka kepala sekolah telah berperan sebagai figure dalam arti selalu bersikap adil terhadap semua guru tanpa pilih kasih dalam melihat masalah serupa. Kepala sekolah senantiasa berprestasi atau menunjukkan prestasi yang baik, sehingga dapat merangsang motivasi kerja para guru-guru yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang kepemimpinan, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah selaku kepemimpinan pendidikan ada yang berkenaan dengan tujuan sekolah yang hendak dicapai. Misalnya, mendeskripsikan tujuan institusional sekolah sehingga mudah dipahami oleh guru-guru maupun staf lainnya, bersama-sama dengan guru-guru maupun staf lainnya memikirkan dan merencanakan kegiatan-kegiatan yang dapat menyokong tujuan institusional sekolah, melakukan

pendelegasian kepada guru-guru dan staf lainnya dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan, mendorong dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas yang telah didelegasikannya.

Di samping itu, ada pula tugas dan tanggung jawab kepala sekolah yang berkenaan dengan penciptaan suasana yang menyenangkan sehingga dapat menumbuhkan moral kerja guru-guru maupun staf lainnya. Bentuk operasional dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab terakhir ini, misalnya:

1. Berusaha memahami karakteristik setiap guru dan staf lainnya berupa perasaannya, keinginan, pola berpikir, sikap
2. Menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, baik kondisi fisik maupun sosialnya sehingga mereka betah di sekolah
3. Memupuk rasa kerja sama yang baik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, maupun dengan staf lainnya, sehingga tercipta suatu kelompok kerja yang produktif dan kohesif
4. Memupuk rasa ikut memiliki (*sense of belonging*), rasa adanya peranan yang cukup penting (*sense of importance*), dan rasa sebagai orang yang berhasil (*sense of achievement*) pada setiap diri guru maupun staf lainnya.³⁰

B. Iklim Sekolah

1. Konsep Iklim Sekolah

³⁰ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, hlm. 89.

Sebelum menjelaskan arti iklim sekolah, terlebih dahulu akan dijelaskan beberapa istilah yang berkaitan erat dengan iklim sekolah, hal ini dikemukakan dengan maksud agar dapat membantu memahami konsep atau arti tentang iklim dalam sebuah organisasi khususnya iklim sekolah. Kata Iklim yang dalam bahasa Inggris “*climate*” yang berarti suasana. Dalam kosakata bahasa Indonesia lazim dipakai untuk menyebut suasana / keadaan udara / hawa suatu daerah dan untuk menyebut suasana / keadaan non fisik (sosial) dalam suatu lingkungan organisasi.³¹

Iklim sekolah pada dasarnya dapat dikemukakan sebagai iklim organisasi yang terjadi pada suatu sekolah. Iklim sekolah akan memberi pengaruh pada perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya disekolah. Pentingnya seorang kepemimpinan atau kepala sekolah memperhatikan iklim yang ada dalam organisasi sekolah merupakan suatu gambaran bahwa pencapaian tujuan organisasi atau lembaga sekolah juga banyak ditentukan oleh bagaimana pengelolaan lingkungan sekolah sebagai pembentuk iklim sekolah, yang akan mendorong atau menciptakan situasi kondusif bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk melaksanakan tugasnya dengan kondusif.

Secara umum dalam penjelasannya Uhar Siharsaputra menjelaskan bahwa iklim sekolah merupakan atmosfer sosial dari suatu lingkungan belajar sebagai ciri utama dari suatu sekolah. Kualitas sekolah yang relatif bertahan merupakan kondisi dimana proses pendidikan terjadi disekolah,

³¹ *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 1989, Hlm: 379

dan peran guru merupakan hal utama dalam proses tersebut, sehingga bagaimana guru mempersepsi lingkungan sekolah dalam menentukan bagaimana proses pendidikan atau pembelajaran terjadi.³²

Menurut Paula F. Silver beliau mengemukakan bahwa iklim sekolah dibentuk dari hubungan timbal balik antara perilaku kepala sekolah dan perilaku guru sebagai suatu kelompok, dimana perilaku kepala sekolah dapat mempengaruhi intraksi interpersonal para guru. Dengan demikian, dinamika kepemimpinan kepala sekolah dengan kelompok (guru dan staf) merupakan kunci dalam memahami iklim sekolah, dan setiap variasi tersebut akan memberi dampak pada variasi kinerja yang dilakukan setiap anggota organisasi sekolah.

Bernard mengungkapkan bahwa iklim organisasi atau iklim sekolah adalah sebuah sistem yang secara sadar menyelaraskan aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh anggota-anggotanya dan mempengaruhi perilakunya. Sekolah adalah sebuah organisasi yang memiliki tujuan-tujuan objektif yang ingin dicapai dan untuk mencapai tujuan yang objektif tersebut diperlukan iklim sekolah yang baik. Iklim sekolah yang baik ini mengacu pada kondisi pekerjaan antara pimpinan sekolah dan para guru dalam mencapai tujuan objektif tersebut. Jika kondisi pekerjaannya dibangun dengan baik dan transparan maka akan mengakibatkan iklim sekolah yang baik pula dan ini akan menjadikan proses belajar mengajar di sekolah akan semakin baik pula dan akan berdampak positif bagi siswa.

³² Uhar Suharsaputra, Op.Cit, Hlm: 97

Para peneliti di bidang pendidikan mengemukakan pentingnya iklim sekolah yang baik dalam pencapaian hasil studi yang memuaskan bagi siswa. Iklim sekolah yang dibangun dengan positif, terbuka dan penuh dengan pengasuhan akan menciptakan lingkungan yang produktif dan berprestasi bagi guru dan siswa. Monrad dkk yang ditulis oleh Irvan Usman mengungkapkan tentang aspek-aspek iklim sekolah meliputi lingkungan belajar, lingkungan fisik dan sosial, hubungan antara rumah dan sekolah, dan Keamanan sekolah.³³

Lingkungan belajar yaitu persepsi dari para siswa tentang konteks pembelajarannya dan siswa bekerja keras serta respek atas apa yang dilakukannya dalam proses pembelajaran. Dukungan dari guru dalam proses pembelajaran akan meningkatkan motivasi siswa dalam belajar. Semakin baik iklim lingkungan belajar maka akan tercipta suasana yang kondusif dalam proses belajar mengajar, sehingga siswa akan merasa nyaman dalam belajar. Menurut Hoffman dkk bahwa dengan lingkungan belajar optimal akan menghasilkan *outcomes* dalam hubungannya dengan akademik, perkembangan karakter dan *emotional intelligence*.³⁴

Lingkungan fisik dan sosial yaitu persepsi siswa tentang kebersihan sekolah, manajemen atau perilaku di dalam kelas dan hubungan antara guru dan siswa. Lingkungan yang bersih, manajemen atau perilaku yang baik yang tercipta di dalam maupun di luar kelas serta hubungan interpersonal

³³ Irvan Usman, *Perilaku Bullying Ditinjau Dari Peran Kelompok Teman Sebaya Dan Iklim Sekolah Pada Siswa Sma Di Kota Gorontalo*, Journal

³⁴ Ibid, hlm: 6

antara guru dan siswa yang baik akan menciptakan suasana atau iklim sekolah baik.

Hubungan antara rumah dan sekolah yaitu hubungan antara sekolah dengan orangtua. Terciptanya hubungan yang baik antara sekolah dan rumah akan membuat siswa merasa aman dan nyaman dalam melakukan aktivitas pembelajaran di sekolah. Menurut Meragvilia dkk yang ditulis oleh Irvan Usman terjalannya komunikasi yang baik antara pihak sekolah dan orangtua, dimana pihak sekolah selalu melibatkan orangtua dalam kegiatan yang diadakan oleh sekolah akan mereduksi perilaku *bullying* di sekolah. Dan keamanan sekolah yaitu sejauh mana siswa merasa aman dan nyaman dengan lingkungan sekolahnya. siswa yang merasa aman selama berada di sekolah akan mempengaruhi performansi akademiknya, perilaku, sosioemosional dan kesejahteraan psikologisnya.³⁵

Berdasarkan beberapa pengertian iklim sekolah yang dikemukakan oleh para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa iklim sekolah adalah sebuah sistem di mana anggota-anggotanya saling berinteraksi dan interaksi tersebut dapat mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai-nilai, motivasi dan perilaku anggota-anggotanya.

2. Prinsip-prinsip Pengembangan Iklim Sekolah

Prinsip merupakan pedoman-pedoman yang dapat membantu sebuah lembaga atau kepemimpinan dalam penerapan manajemen yang harus dipergunakan secara cermat dan bijaksana.

³⁵ Ibid, hlm: 7

Iklm sekolah yang efektif akan memberikan efek positif bagi semua unsur dan personil sekolah seperti kepala sekolah, guru, staf, siswa dan masyarakat. Prinsip-prinsip yang menjadi acuan dalam pengembangan iklim sekolah adalah sebagai berikut:³⁶

a. Berfokus Pada Visi, Misi dan Tujuan Sekolah

Pengembangan iklim sekolah harus senantiasa sejalan dengan visi, misi dan tujuan sekolah. Fungsi visi, misi, dan tujuan sekolah adalah mengarahkan pengembangan dan iklim sekolah. Visi tentang keunggulan mutu misalnya, harus disertai dengan program-program yang nyata mengenai penciptaan budaya dan iklim sekolah.

b. Penciptaan Komunikasi Formal dan Informal Komunikasi

Hal ini merupakan dasar bagi koordinasi dalam sekolah, termasuk dalam menyampaikan pesan-pesan pentingnya iklim sekolah. Komunikasi informal sama pentingnya dengan komunikasi formal. Dengan demikian kedua jalur komunikasi tersebut perlu digunakan dalam menyampaikan pesan secara efektif dan efisien.

c. Inovatif dan Bersedia Mengambil Resiko

Merupakan salah satu dimensi budaya organisasi adalah inovasi dan kesediaan mengambil resiko. Setiap perubahan iklim sekolah menyebabkan adanya resiko yang harus diterima khususnya bagi para pembaharu. Ketakutan akan resiko menyebabkan kurang beraninya

³⁶ <http://www.lpmjabar.go.id/index.php/rubrik/artikel/160-budaya-dan-iklim-sekola>, diakses tanggal 14/01/2016, pukul 14.00

seorang kepemimpinan mengambil sikap dan keputusan dalam waktu cepat.

d. Memiliki Strategi yang Jelas

Pengembangan iklim sekolah perlu ditopang oleh strategi dan program. Strategi mencakup cara-cara yang ditempuh sedangkan program menyangkut kegiatan operasional yang perlu dilakukan. Strategi dan program merupakan dua hal yang selalu berkaitan.

e. Berorientasi Kinerja

Pengembangan iklim sekolah perlu diarahkan pada sasaran yang sedapat mungkin dapat diukur. Sasaran yang dapat diukur akan mempermudah pengukuran capaian kinerja dari suatu sekolah.

f. Sistem Evaluasi yang Jelas

Dimaksudkan untuk mengetahui kinerja pengembangan budaya dan iklim sekolah perlu dilakukan evaluasi secara rutin dan bertahap: jangka pendek, sedang, dan jangka panjang. Karena itu perlu dikembangkan sistem evaluasi terutama dalam hal: kapan evaluasi dilakukan, siapa yang melakukan dan mekanisme tindak lanjut yang harus dilakukan.

g. Memiliki Komitmen yang Kuat

Komitemen dari pimpinan dan warga sekolah sangat menentukan implementasi program-program pengembangan iklim sekolah. Banyak bukti menunjukkan bahwa komitmen yang lemah terutama dari pimpinan menyebabkan program-program tidak terlaksana dengan baik.

h. Keputusan Berdasarkan Konsensus

Ciri budaya organisasi yang positif adalah pengambilan keputusan partisipatif yang berujung pada pengambilan keputusan secara konsensus. Meskipun hal itu tergantung pada situasi keputusan, namun pada umumnya konsensus dapat meningkatkan komitmen anggota organisasi dalam melaksanakan keputusan tersebut.

i. Sistem Imbalan yang Jelas

Pengembangan iklim sekolah hendaknya disertai dengan sistem imbalan meskipun tidak selalu dalam bentuk barang atau uang. Bentuk lainnya adalah penghargaan atau kredit poin terutama bagi siswa yang menunjukkan perilaku positif yang sejalan dengan pengembangan iklim sekolah.

j. Evaluasi Diri

Evaluasi diri merupakan salah satu alat untuk mengetahui masalah-masalah yang dihadapi di sekolah. Evaluasi dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan curah pendapat atau menggunakan skala penilaian diri. Kepala sekolah dapat mengembangkan metode penilaian diri yang berguna bagi pengembangan iklim sekolah. Halaman berikut ini dikemukakan satu contoh untuk mengukur iklim sekolah.

3. Indikator Iklim Sekolah

Dalam bukunya H.E Mulyasa menjelaskan beberapa indikator iklim sekolah sebagai berikut:³⁷

³⁷ H.E Mulyasa, Op.Cit, Hlm: 91

- a. Tujuan-tujuan sekolah yang mencerminkan keunggulan yang ingin dicapai diperlihatkan dengan jelas kepada seluruh warga sekolah.
- b. Tujuan-tujuan pembelajaran akademik di sekolah dirumuskan dengan cara yang dapat diukur.
- c. Fasilitas-fasilitas fisik sekolah dirawat dengan baik, termasuk perbaikan fasilitas.
- d. Penampilan fisik sekolah yang bersih, rapi, dan nyaman serta memperhatikan keamanan.
- e. Pekarangan dan lingkungan sekolah ditata sedemikian rupa sehingga memberi kesan asri, teduh, dan nyaman.
- f. Sekolah menciptakan rasa memiliki sehingga guru dan peserta didik menunjukkan rasa bangga terhadap sekolah.
- g. Kondisi kelas yang menenangkan sehingga tercipta suasana yang mendorong siswa belajar.
- h. Acara-acara penting di sekolah dijadwal sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu jadwal pelajaran.
- i. Ada transisi/peralihan yang lancar dan cepat antara kegiatan-kegiatan di sekolah maupun di dalam kelas.
- j. Guru mau mengubah metode-metode mengajar.
- k. Penggunaan sistem *movinga-class*.
- l. Penciptaan relasi kekeluargaan dan kebersamaan.

- m. Sekolah mampu menciptakan suasana yang memberikan harapan, dimana para guru percaya bahwa peserta didik dapat mencapai tingkat prestasi yang tinggi.
- n. Sekolah mampu menekankan kepada peserta didik dan guru pentingnya belajar untuk bersekolah.
- o. Memberi harapan pada prestasi peserta didik yang tinggi, baik disampaikan kepada peserta didik maupun orang tua peserta didik.
- p. Seluruh staf dan guru berkomitmen untuk mengembangkan budaya mutu dalam menjalankan tugas sehari-hari.

4. Pengaruh Iklim Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Akademik siswa

Budaya dan iklim sekolah yang kondusif sangat penting agar siswa merasa tenang, aman dan bersikap positif terhadap sekolahnya, agar guru merasakan diri dihargai, dan agar orangtua dan masyarakat merasa dirinya diterima dan dilibatkan. Hal ini dapat terjadi melalui penciptaan norma dan kebiasaan yang positif, hubungan dan kerja sama yang harmonis yang didasari oleh sikap saling menghargai satu sama lain.’

Keadaan atau suasana sekolah yang tenang dan nyaman, sesuai untuk proses pengajaran dan pembelajaran dianggap sebagai mempunyai iklim sekolah yang berkesan. Ketika sekolah menerapkan iklim sekolah yang kondusif sesuai dengan kebutuhan siswa, maka akan menghasilkan kondisi yang kondusif antara guru dan murid serta komponen lain dalam sekolah. Berangkat dari ini, maka siswa akan merasa nyaman dalam

menerima ilmu pengetahuan dan akan menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Abdul Rahman an-Nahlawi pula menyatakan iklim sekolah yang berkesan mampu mewujudkan integrasi dan keharmonian sesama pelajarnya yang berbeza status sosio-ekonomi mereka (SES). Selain itu, sekolah juga mampu mengurangkan perbezaan-perbezaan sesama mereka. Pihak sekolah juga boleh mewujudkan kerjasama dengan keluarga pelajar. Hubungan yang mesra di antara sekolah dan keluarga akan membentuk pendidikan yang lebih sempurna bagi pelajar-pelajarnya.³⁸ Dengan hubungan yang harmonis antara kepala sekolah, guru, murid dan keadaan iklim sekolah yang harmonis akan berdampak pada peningkatan prestasi belajar yang baik dan mampu bersaing didalam masyarakat luas.

C. Kepuasan Kinerja Guru

1. Definisi Kinerja Guru

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja.³⁹ Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Menurut Mangku Negara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini kinerja menyangkut tiga komponen yaitu:

³⁸ Abdul Rahman an-Nahlawi. 1995. *Pendidikan Islam di rumah, sekolah dan masyarakat*. Jakarta: Penerbit Gema Insani, hlm. 25.

³⁹ Kamus Bahasa Indonesia, 2002, hlm: 20

kuantitas, kualitas, dan efektifitas. Ketiga komponen ini tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya.⁴⁰

Anton Moelyono menyatakan bahwa kinerja adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Dengan kata lain kinerja sama dengan prestasi kerja, dengan demikian kinerja guru adalah prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dharma menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, bagaimana kualitas kerja, ketelitian dan kerapian kerja, penugasan dan bidang kerja, penggunaan dan pemeliharaan alat, inisiatif dan aktivitas, disiplin dan semangat kerja (kejujuran, loyalitas, rasa kesatuan dan tanggung jawab) serta hubungan antar pribadi.⁴¹

Kinerja adalah sejauhmana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan yang disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang *level of performance*-nya rendah atau tidak sesuai standart dikatakan tidak produktif. Selain itu tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang ditetapkan oleh lembaga atau tempat mereka bekerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan

⁴⁰ Imam Wahyudi, *Pengembangan Pendidikan (Strategi Inovatif&kreatif dalam mengelola pendidikan secara komprehensif)*, Jakarta: Prestasi Pusaka, 2012, Hlm:128

⁴¹ Sri Iriyani, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMPN 9 Purworejo*, Tesis, 2007, Hlm:10

tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu, baik secara kualitas dan kuantitas. Standar kinerja merupakan patokan dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap segala hal yang telah dikerjakan. Patokan tersebut menurut Ivancevich meliputi: (1) hasil, mengacu pada ukuran *output* utama organisasi, (2) efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi, (3) kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya, (4) keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.⁴²

2. Indikator Kinerja Guru

Pada dasarnya kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama. Yaitu:

a. Kompetensi Pedagogik

Menurut Badan Standar Nasional Pendidikan dalam bukunya Jejen Musfah, bahwa kompetensi pedagogis adalah kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi:⁴³

1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan

⁴²Barnawi&M. Arifin, *Kinerja Guru profesional Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & penilaian*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 202, Hlm:13

⁴³Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru*, Bogor: Kencana, 2012, Hlm: 31

Pemahaman wawasan dan landasan kependidikan bagi seorang guru yaitu: memahami hakikat pendidikan dan konsep yang terkait. Diantaranya, fungsi dan peran lembaga pendidikan, konsep pendidikan seumur hidup, peran keluarga dan masyarakat, sistem pendidikan nasional dan inovasi pendidikan. Pemahaman yang benar tentang konsep pendidikan akan membuat guru sadar posisi strategisnya di tengah masyarakat dan peranan yang besar bagi upaya mencerdaskan generasi bangsa.

2) Pemahaman tentang peserta didik

Pemahaman tentang peserta didik, dimana guru harus mengenal dan memahami siswa dengan baik, memahami tahap perkembangan yang telah dicapai, kemampuannya, keunggulannya dan kekurangannya, hambatan yang dihadapi dan faktor dominan yang mempengaruhinya.

3) Pengembangan kurikulum atau silabus

Sebagai guru diharapkan dapat mengadaptasi materi yang akan diajarkan dari buku-buku yang telah distandarisasi oleh Badan Standarisasi Nasional Pendidikan. Doll, Eisner menjelaskan kurikulum merupakan pengalaman yang dialami anak dibawah pengawasan sekolah.

4) Perancangan pembelajaran

Pada dasarnya guru efektif akan mengatur kelas dengan prosedur dan akan dipersiapkan dengan baik sebelum melakukan proses pembelajaran, seperti metode dan media pembelajaran. Perancangan

pembelajaran ini akan berdampak positif seperti : siswa akan selalu mendapat pengetahuan baru dari guru, menumbuhkan kepercayaan siswa pada guru, belajar akan menjadi aktifitas yang menyenangkan.

5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis

Guru harus mampu menyiapkan pembelajaran yang bisa menarik rasa ingin tahu siswa, yaitu: pembelajaran yang menarik, menantang, dan tidak monoton. Horowitz menjelaskan bahwa, guru yang memahami perkembangan anak maka proses belajar akan efektif di kelas.

6) Evaluasi hasil belajar

Kesuksesan seorang guru sebagai pendidik profesional tergantung pada pemahamannya terhadap penilaian, pendidikan, dan kemampuan bekerja efektif dalam penilaian.

7) Pengembangan peserta didik.

Hal ini dimaksudkan untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Karena belajar merupakan proses di mana pengetahuan, konsep, keterampilan dan perilaku diperoleh, dipahami, diterapkan, dan dikembangkan.

b. Kompetensi Keperibadian

Kompetensi keperibadian adalah kemampuan keperibadian yang meliputi:⁴⁴

1) Akhlak mulia

⁴⁴ BSNP, *Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2006 tentang Standar nasional Pendidikan*, Jakarta, Hlm: 88

Dalam Standar Nasional pendidikan dijelaskan bahwa Pendidikan Nasional yang bermutu diarahkan untuk pengembangan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, dan menjadi warga negara yang demokratis serta tanggung jawab.⁴⁵ Pada dasarnya esensi pembelajaran adalah perubahan perilaku. Guru akan mampu mengubah perilaku peserta didik jika dirinya telah menjadi manusia baik.

2) Mantap, stabil, dan dewasa

Guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin. Menurut Sukmadinata, ada tiga ciri kedewasaan, antara lain: orang yang dewasa memiliki tujuan dan pedoman hidup, orang yang dewasa mampu melihat segala sesuatu secara objektif, dan orang yang dewasa mampu bertanggung jawab.⁴⁶

3) Arif dan bijaksana

Guru bukan hanya menjadi seorang manusia pembelajaran tetapi menjadi pribadi bijak, pribadi saleh yang dapat mempengaruhi pikiran generasi muda.

4) Menjadi teladan

Mulyasa mengatakan bahwa, pribadi guru sangat berperan dalam membentuk pribadi peserta didik. Karena manusia merupakan

⁴⁵ Ibid, Hlm: 74

⁴⁶ Sukmadinata. N.Sy, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, Bandung: Rosdakarya, 2005, Hlm: 254

makhluk yang suka mencontoh, termasuk mencontoh pribadi gurunya dalam membentuk pribadinya.⁴⁷

5) Mengevaluasi kinerja sendiri

Berawal dari pepatah inggris “*experience is the best teacher*”, pengalaman mengajar merupakan modal besar guru untuk meningkatkan kinerja mengajar dikelas. Dari pengalaman dikelas akan menambah wawasan guru dalam mengenal dan memahami karakteristik siswa-siswi, serta bagaimana mengatasi keragaman tersebut. Tujuan evaluasi kinerja ini untuk memperbaiki proses pembelajaran di masa mendatang. Selain itu sebagai guru harus siap menerima saran dari kepala sekolah, rekan sejawat, tenaga kependidikan, dan termasuk para siswa.

6) Mengembangkan diri

Dimana seorang guru harus memiliki semangat yang besar untuk menuntut ilmu atau mengembangkan diri baik akademik dan keterampilan yang dapat mengembangkan profesinya sebagai pendidik.

7) Religius

Religius dalam kompetensi keperibadian sangat erta kaitannya dengan akhlak mulia dan kepribadian seorang muslim. Menurut Al-Nahlawi menjelaskan seorang pendidik muslim harus memiliki sifat-sifat berikut: mengabdikan dan senantiasa percaya pada Allah, ikhlas dengan

⁴⁷ Mulyasa E, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Rosdakarya, 2007, Hlm: 117

mengharap keridohan Allah, sabar dalam menyampaikan pembelajaran kepada para siswa, jujur dimana guru akan menjalankan apa yang dikatakannya pada siswa.

c. Kompetensi Soaial

Menurut Sukmadinata menjelaskan bahwa kemampuan sosial dan personal yang paling mendasar harus dikuasai guru adalah idealisme, yaitu cita-cita luhur yang ingin dicapai dengan pendidikan. Cita-cita tersebut dapat diwujudkan guru melalui:

- 1) Kesungguhannya mengajar dan mendidik para murid, tidak peduli kondisi ekonomi, sosial, politik, dan medan yang dihadapinya.
- 2) Pembelajaran masyarakat melalui interaksi atau komunikasi langsung dengan para warga. Jadi guru bukan saja guru bagi muridnya, tetapi juga guru buat masyarakat di lingkungannya. Menurut Mulyasa, beliau menjelaskan ada beberapa cara untuk mengembangkan kecerdasan sosial di lingkungan sekolah, diantaranya dengan berdiskusi, bermain peran, dan kunjungan langsung ke masyarakat.
- 3) Guru mampu menuangkan dan mengekspresikan pemikiran dan idenya melalui tulisan, baik dalam bentuk artike, cerpen, novel, maupun artikel ilmiah.

d. Kompetensi Profesional

Menurut Badan Standar Nasional Pendidikan menjelaskan Kompetensi profesional adalah: kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: (1) konsep, struktur, dan metode keilmuan atau teknologi atau koheren dengan materi ajar, (2) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, (3) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, (4) penerapan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari, dan (5) kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.⁴⁸

Pada dasarnya menjadi guru profesional bukan hal mudah. Untuk mencapai tingkat *expert* (ahli), guru harus melalui beberapa tahap yang dijelaskan oleh Berliner, "Guru berkembang menjadi ahli melalui beberapa tingkatan, dari pendatang baru (*novice*) lanjut, kompeten, pandai (*profecient*), dan pada akhirnya ahli (*expert*).⁴⁹

Oleh karena itu seyogianya guru itu selalu berkembang dalam setiap dimensi yang beragam melalui belajar dari banyak hal setiap waktu dan dimana pun. Selain itu profesionalitas dalam bekerja atau mengajar diisyaratkan dalam sebuah hadits riwayat Thabrani sebagai berikut: "Sesungguhnya Allah mencintai saat salah seorang di antara kalian mengerjakan suatu pekerjaan dengan teliti." Karena teliti dalam bekerja merupakan salah satu ciri profesionalitas.

Maka dapat dikatakan bahwa indikator kinerja guru merupakan potensi atau kesanggupan yang perlu dimiliki oleh seorang guru dalam

⁴⁸ BSNP, *Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2006 tentang Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta, Hlm: 88

⁴⁹ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru*, Bogor: Kencana, 2012, Hlm: 55

menjalankan komitmen yang tinggi atas tugasnya sebagai pengajar, sehingga mampu mewujudkan tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien sesuai dengan kompetensi keguruannya. Penjelasan diatas juga telah tertuang dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang meliputi empat kompetensi yang telah dijelaskan sebelumnya. Secara lebih jelasnya indikator dan sub indikator variabel kinerja guru dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.2: Variabel dan Indikator Kinerja Guru

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Kinerja guru	Pedagogik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memahami kurikulum pembelajaran 2. Menguasai landasan kependidikan 3. Menyusun perencanaan dan tujuan pembelajaran 4. Penggunaan strategi dan metode pembelajaran 5. Menggunakan media pembelajaran 6. Ketepatan waktu menyampaikan materi 7. Melakukan pembelajaran remedial 8. Melakukan evaluasi pembelajaran
	Keperibadian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki motivasi dalam mengajar 2. Tingkat kedisiplinan dalam mengajar 3. Arif dan bijaksana 4. Kepatuhan terhadap pimpinan 5. Loyalitas terhadap lembaga 6. Moralitas dalam melaksanakan

		tugas
	Sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan komunikasi dengan peserta didik 2. Memahami karakteristik peserta didik 3. Membantu memecahkan permasalahan siswa 4. Membina hubungan baik
	Profesional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menguasai bahan ajar 2. Kesesuaian latar belakang pendidikan dengan tugas mengajar 3. Pengembangan kualitas diri 4. Pendalaman materi bahan ajar

Sumber : Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

Selain kriteria empat kompetensi diatas kinerja guru dalam lembaga pendidikan dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan (*work*) dengan keahlian (*skill*), begitu pula halnya dengan menempatkan guru harus disesuaikan dengan bidang tugasnya. Mengapa demikian, sebab jika guru diberi tugas (*job*) tidak sesuai dengan keahliannya (*skill*) akan berakibat pada dekadensi car kerja dan hasil pekerjaan dan akan meimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kekecewaan tersebut akan menghambat moral kerja guru. Menurut Pidarta, moral kerja positif merupakan suasana bekerja yang gembira, bekerja bukan sesuatu yang dipaksakan, melainkan sesuatu yang menyenangkan. Jadi, kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya.⁵⁰

⁵⁰ Abd.Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011, Hlm:120

Kinerja ini dapat pula dipengaruhi oleh kepuasan kerja, yaitu: perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan dikerjakan dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian dengan berpedoman pada parameter indikator yang ditetapkan seperti yang telah dijelaskan diatas. Evaluasi atau penilaian kinerja guru menjadi penting sebagai *feed back* sekaligus sebagai *follow up* bagi perbaiki kinerja selanjutnya.

Selain itu ukuran kinerja guru dapat terlihat dari rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, amanah, profesi yang diembannya, serta rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Hal tersebut akan terlihat dalam kepatuhan dan loyalitas didalam menjalankan tugas profesinya baik didalam maupun diluar kelas. Rasa tanggung jawabnya dapat dilihat dari pelaksanaan mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran baik sebelum proses pembelajaran dan sesudah pelaksanaan pembelajaran.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Pada dasarnya kinerja seseorang tidak timbul dengan sendiriny, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dari karakteristik biografis dipengaruhi oleh:

- a. Umur, Kinerja seseorang akan menurun seiring dengan bertambahnya umur atau usia.

- b. Jenis kelamin, seorang wanita lebih suka menyesuaikan diri dengan wewenang, sedangkan laki-laki lebih agresif dalam mewujudkan harapan dan keberhasilan.
- c. Jabatan, kedudukan seseorang dalam organisasi akan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, karena perbedaan jabatan akan membedakan jenis kebutuhan yang ingin mereka puaskan.

Menurut Mitchell beliau menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:⁵¹

- a. Kualitas kerja, kualitas yang baik menunjukkan bahwa orang tersebut memiliki kinerja yang baik. Begitu juga sebaliknya apabila kualitas pekerjaannya jelek maka kinerjanya lemah.
- b. Ketepatan, seseorang yang dapat bekerja dengan tepat sesuai dengan petunjuk dan didukung dengan kecepatan seseorang dalam bekerja, menandakan bahwa orang itu memiliki kinerja kerja yang bagus. Seseorang yang memiliki kinerja baik, mampu bekerja dengan tepat, cepat, dan rapi.
- c. Inisiatif, seseorang yang memiliki kinerja tinggi akan memiliki inisiatif yang baik dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawabnya. Ia memanfaatkan potensi pikirannya untuk senantiasa menemukan kreatifitas-kreatifitas baru yang dapat meningkatkan hasil kerjanya.
- d. Kapabilitas, tingkat kerja yang baik dilihat dari kapabilitas. Seseorang yang mempunyai kemampuan baik, akan dapat menyelesaikan semua

⁵¹ Imam Wahyudi, Op.Cit, hlm: 130-131

permasalahan yang muncul dalam pekerjaannya dengan baik dan senang banayak menerima tantangan.

- e. Komunikasi, seseorang yang tingkat kinerjanya tinggi, dapat berkomunikasi dengan baik. Baik dengan atasan, bawahan, maupun dengan teman sejawat. Apabila segala sesuatu dikomunikasikan dengan baik maka kondisi yang dihadapi dapat teratasi dengan baik.

Berbeda pula dengan pendapat Schuler,dkk. Mereka menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor berikut:⁵²

- a. Kualitas kerja, baik buruknya kinerja seseorang dapat diukur dari kualitas kerjanya.
- b. Kuantitas kerja, kinerja seseorang dapat diukur dari kuantitas kerjanya. Semakin banyak kuantitasnya semakin baik kinerjanya.
- c. Kerjasama, bahwa seseorang yang memiliki kinerja yang baik, memiliki kepandaian menjalin kerjasama dengan koleganya, bawahannya, dan juga pimpinannya.
- d. Pengetahuan tentang pekerjaan, tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat diamati dari pengetahuan seseorang tentang pekerjaan yang dilakukannya. Jadi semakin baik pengetahuan seseorang tentang pekerjaannya, akan semakin baik pula kinerjanya.
- e. Keterandalan, seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki keterandalan yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Ia betul-betul dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya.

⁵² Ibid, Hlm: 131-132

- f. Kehadiran dan ketepatan waktu, seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu datang dan menyelesaikan pekerjaan.
- g. Pengetahuan tentang kebijaksanaan dan tujuan organisasi, seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi juga memiliki pengetahuan dan pemahaman yang jelas tentang kebijaksanaan dan tujuan organisasi, mereka akan melakukan pekerjaan dengan maksimal untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.
- h. Prakarsa dan pertimbangan, seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi, juga ditandai dengan prakarsa yang baik, kreatif, dan selalu mempertimbangkan berbagai hal dalam melaksanakan tugasnya agar tercapai secara maksimal.

Selanjutnya menurut Tim Khusus dikemukakan “faktor yang turut mempengaruhi kompetensi guru adalah : kepala sekolah dengan segala fungsinya, fasilitas pendidikan, latar belakang pendidikan, pengalaman serta kemampuan dan kemauan dari guru sendiri. Secara jelas dari faktor-faktor tersebut dapat penulis jelaskan bahwa:⁵³

Kepala sekolah dengan segala fungsinya, memiliki kontribusi yang sangat penting terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang memiliki visi, misi dan kepentingan terhadap kemajuan sekolah tentu akan lebih memperhatikan kinerja guru dibandingkan dengan yang biasa-biasa saja. Selanjutnya fasilitas pendidikan juga menentukan kinerja guru, artinya

⁵³ Tim Khusus, *Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Depdikbud, 1997, Hlm: 7

fasilitas pendidikan yang lengkap memungkinkan guru lebih lancar dalam meningkatkan kinerjanya. Latar belakang pendidikan juga memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, artinya guru yang berlatar belakang pendidikan tinggi akan memiliki dasar yang kuat untuk lebih baik dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Demikian juga pengalaman, artinya guru yang telah lama melaksanakan profesi keguruan tentunya kinerjanya lebih profesional dibandingkan dengan yang masih baru. Kemauan dan kemampuan guru juga merupakan aspek dominan yang tumbuh dari dalam diri guru yang mempengaruhi kinerjanya, artinya guru yang memiliki tanggung jawab terhadap kemajuan sekolah tentu akan berupaya meningkatkan kualitas diri dan memperkuat kemauan untuk meningkatkan kinerjanya.

Dengan demikian faktor-faktor yang turut mempengaruhi kinerja guru tersebut adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri guru itu sendiri, misalnya latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan dan kemauan dari guru sendiri, sedangkan faktor eksternal, misalnya kepala sekolah, fasilitas pendidikan dan lingkungan sekolah.

4. Pengaruh Kinerja Guru dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi prestasi akademik siswa, antara lain: guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru

dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain, guru sebagai subyek pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri.

Peranan guru makin penting lagi di tengah keterbatasan sarana dan prasarana sebagaimana dialami oleh negara-negara sedang berkembang. Lengkapnya hasil studi itu adalah: di 16 negara sedang berkembang, guru memberi kontribusi terhadap prestasi belajar sebesar 34%, sedangkan manajemen 22%, waktu belajar 18% dan sarana fisik 26%. Di 13 negara industri, kontribusi guru adalah 36%, manajemen 23%, waktu belajar 22% dan sarana fisik 19%.⁵⁴

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nana Sudjana (2002: 42) menunjukkan bahwa 76,6% hasil belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru, dengan rincian: kemampuan guru mengajar memberikan sumbangan 32,43%, penguasaan materi pelajaran memberikan sumbangan 32,38% dan sikap guru terhadap mata pelajaran memberikan sumbangan 8,60%.⁵⁵

Peningkatan prestasi belajar siswa akan dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran di kelas. Oleh karena itu untuk meningkatkan prestasi belajar siswa, proses pembelajaran di kelas harus berlangsung dengan baik, berdaya guna dan berhasil guna. Proses

⁵⁴ Dedi Supriadi. (1999). *Mengangkat citra dan martabat guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, hlm. 178.

⁵⁵ Nana Sudjana. (2002). *Dasar-dasar proses belajar mengajar*. Bandung: Sinar Baru, hlm. 42

pembelajaran akan berlangsung dengan baik apabila didukung oleh guru yang mempunyai kompetensi dan kinerja yang tinggi, karena guru merupakan ujung tombak dan pelaksana terdepan pendidikan anak-anak di sekolah, dan sebagai pengembang kurikulum. Guru yang mempunyai kinerja yang baik akan mampu menumbuhkan semangat dan motivasi belajar siswa yang lebih baik, yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan prestasi akademik siswa.

D. Prestasi Akademik

1. Konsep Prestasi Akademik

Kata “prestasi: dalam kamus bahasa Indonesia diartikan sebagai hasil yang telah dilakukan atau dikerjakan. Sedangkan akademik diartikan sebagai pelajaran yang diperoleh dari kegiatan belajar disekolah atau perguruan tinggi yang bersifat kognitif dan biasanya ditentukan melalui pengukuran dan penilaian.⁵⁶

Menurut Kartono prestasi adalah hasil keahlian dalam kerja akademis yang dinilai oleh para pengajar melalui tes, ujian, dan ulangan yang dilakukan dalam satu semester. Prestasi akademik adalah hasil belajar yang diperoleh dari kegiatan pembelajaran di sekolah yang bersifat kognitif dan sejauh mana siswa menguasai bahan pelajaran yang sudah diberikan serta dinilai oleh para pengajar.⁵⁷ Djamarah mendefinisikan prestasi akademik adalah hasil yang diperoleh berupa kesan-kesan yang mengakibatkan

⁵⁶ *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 1998, Hlm: 76

⁵⁷ Kartono, K,1995, *Psikologi anak: psikologi perkembangan*, Mandar Maju, Bandung, Hlm: 168

perubahan dalam diri individu sebagai hasil akhir dari aktivitas belajar.⁵⁸ Berdasarkan uraian dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa prestasi akademik adalah hasil atau pencapaian yang diperoleh siswa dari aktivitas belajar, yang dinyatakan dalam bentuk angka atau simbol tertentu.

Prestasi sering diartikan sebagai hasil yang telah dicapai oleh manusia. Guna mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan maka perlu adanya usaha yang optimal. Sebagaimana Firman Allah SWT dalam surat Al- Baqarah 148 :⁵⁹

وَلِكُلِّ وِجْهَةٍ هُوَ مُوَلِّيهَا ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ
 اللَّهُ جَمِيعًا ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya: Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.

Hal tersebut mengisyaratkan bahwa untuk mencapai segala sesuatu yang baik maka manusia dituntut untuk bersungguh-sungguh serta berlomba-lomba untuk mendapatkannya. Karena pendidikan atau belajar merupakan sunnah Rasul maka berlomba-lomba guna mendapatkan prestasi dalam proses belajar.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Akademik

⁵⁸ Djamarah, S.B. 2002. *Psikologi belajar*. Jakarta: PT Rineka Cipta. Hlm: 175

⁵⁹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an Terjemah, Jakarta; Al-Huda, hlm. 47

Menurut Muhibbinsyah, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar dibedakan menjadi tiga macam, yaitu :⁶⁰

a. Faktor Internal (faktor dari dalam diri siswa)

Faktor internal ini merupakan kondisi atau keadaan asmani atau rohani siswa. Ketika kondisi fisik sehat dan segar serta kuat akan menguntungkan dan memberikan hasil belajar yang baik, tetapi jika kondisi fisik yang kurang baik akan berpengaruh pada proses pembelajaran siswa yang nantinya akan berdampak pada prestasi akademik siswa. Selain kondisi fisik kondisi psikologis siswa juga sangat berpengaruh seperti:

- 1). Intelegensi, hal ini berkaitan dengan Intelegency Question (IQ) seseorang.
- 2). Perhatian, perhatian yang terarah dengan baik akan menghasilkan pemahaman dan kemampuan yang mantap.
- 3). Minat, kecenderungan dan kegairahan yang tinggi atau keinginan yang besar terhadap sesuatu.
- 4). Motivasi, merupakan keadaan internal organisme yang mendorongnya untuk berbuat sesuatu.
- 5). Bakat, kemampuan potensi yang dimiliki seseorang untuk mencapai keberhasilan pada masa yang akan datang.

b. Faktor Eksternal (faktor dari luar siswa)

⁶⁰ Muhibbinsyah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2002),Hlm: 139

Faktor eksternal merupakan kondisi lingkungan sekitar siswa. yang terdiri dari:

- 1). Faktor sosial, yang mencakup lingkungan keluarga, lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat.
- 2). Faktor non sosial, yang mencakup gedung sekolah dan letaknya, tempat tinggal keluarga dan letaknya, alat-alat belajar, keadaan cuaca dan waktu belajar yang digunakan siswa. Maupun tidak secara langsung namun faktor ini turut menentukan tingkat keberhasilan belajar siswa.
- c. Faktor Pendekatan Belajar (approach to learning), yakni jenis upaya belajar siswa yang meliputi strategi dan metode yang digunakan siswa untuk melakukan kegiatan pembelajaran materi-materi pelajaran.

3. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Iklim Sekolah dan Kinerja Guru dengan Prestasi Akademik

Pada dasarnya Prestasi akademik merupakan hasil dari usaha belajar yang dilaksanakan oleh siswa. Hasil belajar sangatlah penting untuk mengetahui apakah tujuan pendidikan sudah tercapai secara optimal. Untuk mencapai hasil belajar yang optimal ada beberapa faktor yang terlibat didalamnya, faktor dari dalam diri individu siswa dan faktor dari luar individu siswa. Faktor dari luar siswa diantaranya sarana dan prasarana pendidikan, fasilitas, media serta sumber belajar yang memadai, baik mutu maupun jumlahnya, dan biaya yang mencukupi, manajemen yang tepat serta lingkungan yang mendukung.

Berdasarkan hal tersebut diatas, disadari bahwa kepala sekolah melalui kinerjanya dan kinerja guru yang optimal, dimana guru sebagai seorang pendidik dan pengajar yang profesional akan sangat menentukan terhadap terciptanya proses pembelajaran yang baik, yaitu prestasi siswa yang mempunyai kemampuan dan ketrampilan sesuai dengan tuntutan dan keinginan masyarakat dalam rangka menjawab tantangan moral, mental dan perkembangan ilmu serta teknologi. Tenaga kependidikan, terutama guru, merupakan jiwa dari sekolah. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga kependidikan, mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan evaluasi kinerja, hubungan kerja, sampai pada imbal jasa, merupakan garapan penting bagi kepala sekolah. Pengembangan tenaga kependidikan harus dilakukan secara berkelanjutan dan terencana sebagai langkah responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan peserta didik.⁶¹

Selain meningkatkan pendidikan guru atau kinerja guru, seorang kepemimpinan juga perlu menciptakan iklim sekolah yang nyaman sehingga proses pembelajaran dan aktifitas disekolah dapat berjalan dengan baik. Sehingga para siswa dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya. Potensi tersebut yang akan menjadi mutu siswa disekolah. Hubungan ini yang akan menghasilkan prestasi akademik siswa yang optimal.

E. Perilaku Kepemimpinan, Iklim Sekolah dan Kinerja Guru Dalam Perspektif Islam

⁶¹ E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum*, Hlm.:107

Ibnu khaldun dalam kitab Muqqadimah banyak berbicara mengenai khalifah dan imamah (kepemimpinan). Teori yang diangkat bahwa manusia mempunyai kecenderungan alami untuk memimpin karena mereka diciptakan sebagai khalifah. Seorang kepemimpinan apapun tugas dan dimana pun kedudukannya, dipandang sebagai lambang organisasi dan menjadi juru bicara mewakili lembaga atau organisasi yang dipimpinnya. Kita ketahui bahwa Rasulullah adalah qudwah hasanah kita, yang banyak mengajarkan tentang kepemimpinan. Merujuk pada beliau kepemimpinan harus meneladani akhlak, sifat, dan perilaku beliau serta seluruh aktifitas kepemimpinan beliau. Berikut dijelaskan sifat dan akhlak yang harus dimiliki setiap kepemimpinan, yaitu:⁶²

1. Segala aktifitas atau kegiatan kepemimpinan dilakukan semata hanya mengharap ridho Allah SWT.
2. Mempunyai daya ingat yang kuat, bijak, cerdas, berpengalaman dan berwawasan luas.
3. Mempunyai sifat Perhatian dan penyayang.
4. Mempunyai sifat bersahabat dan sederhana.
5. Benar dalam berkata, sikap dan perbuatan.
6. Tawadhu'
7. Memaafkan, menahan amarah, sabar, dan berlaku ihsan.
8. Menepati janji dan sumpah setia.
9. Dan tekad bulat, tawakkal dan yakin serta menaungi sikap pesimis.

⁶² <http://dr-sihnanto.blogspot.co.id/2012/12/kepemimpinan-atau-laedership-dalam-islam.html>, dikutip tanggal 30/092015, pukul 10:00

Selain sifat dan akhlak yang perlu di contoh, ada beberapa kriteria kepemimpinan dalam Islam, yaitu:

1. Menggunakan hukum Allah

Dalam berbagai aspek dan lingkup kepemimpinan, Ia senantiasa menggunakan hukum yang telah ditetapkan oleh Allah, hal ini tertuang dalam ayat:⁶³

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ
فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ
وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Dari ayat diatas ta'at kepada kepemimpinan adalah sesuatu yang wajib dipenuhi, tetapi dengan catatan, para kepemimpinan yang ditaati harus menggunakan hukum Allah atau ajaran yang ditetapkanNya.

2. Kuat dan Amanah

Amanah yang dilakukan disini adalah seorang kepemimpinan yang ikhlas, amanah, memiliki keunggulan dari para competitor lainnya. Hal ini tertulis dalam ayat:⁶⁴

⁶³ Kementerian Agama RI, *Alquran dan terejemah*,

⁶⁴ <http://dr-sihnanto.blogspot.co.id/2012/12/kepemimpinan-atau-laedership-dalam-islam.html>, dikutip tanggal 30/092015, pukul 10:00

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۗ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ ﴿٦١﴾

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

3. Profesional dan menempatkan orang yang paling cocok

Dalam sebuah hadit dijelaskan bahwa “sesungguhnya Allah sangat senang pada pekerjaan salah seorang di antara kalian jika dilakukan dengan profesional” (HR: Baihaqi). Yang berarti seorang kepemimpinan harus mempunyai kepandaian khusus sebagai seorang kepemimpinan.

Selain itu ada sebuah hadits yang berbunyi “Rasulullah menawab: jika sebuah perkara telah diberikan kepada orang yang tidak semestinya (bukan ahlinya), maka tunggulah kiamat (kehancuran)” (HR Bukhari). Dari konteks hadits ini, setidaknya ada beberapa hal yang bisa dicermati, diantaranya:

- a. Seorang kepemimpinan harus bisa melihat potensi seseorang.
- b. Bisa mengasah potensi seseorang.
- c. Menempatkan seseorang sesuai dengan potensi yang dimilikinya.
- d. Mengatur setiap potensi dari mereka yang dipimpinnya untuk menjadi kekuatan yang kokoh.

4. Mempunyai karisma dan wibawa dihadapan manusia sebagaimana perkataan kaum Nabi Syu'aib a.s. yang tercantum dalam surat Huud:19

Artinya: Mereka berkata: "Hai Syu'aib, kami tidak banyak mengerti tentang apa yang kamu katakan itu dan sesungguhnya kami benar-benar melihat kamu seorang yang lemah di antara kami; kalau tidaklah karena keluargamu tentulah kami telah merajam kamu, sedang kamupun bukanlah seorang yang berwibawa di sisi kami."

5. Konsekuen dengan kebenaran dan tidak mengikuti hawa nafsu.
6. Bermusyawarah dengan para pengikutnya serta mintalah pendapat dan pengalaman mereka.
7. Menertibkan semua urusan dan memebulatkan tekad untuk kemudian bertawakal (menyerahkan urusan) kepada Allah.
8. Mempunyai power 'pengaruh' yang dapat memerintah dan mencegah karena seorang kepemimpinan harus melakukan control 'pengawasan' atas pekerjaan anggota, meluruskan kekeliruan, serta mengajak mereka untuk berbuat kebaikan dan mencegah kemungkaran.⁶⁵
9. Amanah dan Tanggung Jawab Kepemimpinan

Seorang kepemimpinan dibebani amanah dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan dari organisasi atau lembaga yang dipimpinnya. Dalam islam setiap manusia yang terlahir dimuka bumi ini ialah seorang kepemimpinan, semakin banyak orang yang dipimpin semakin banyak pula beban yang dipikulnya.

Sekolah adalah sebuah lembaga yang dirancang untuk pengajaran siswa atau murid di bawah pengawasan guru. Dengan demikian, lingkungan sekolah

⁶⁵ Ali Muhammad Taufiq, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an*, terj. Abdul Hayyie al-Kattani & Sabaruddin, Gema Insani Press, Jakarta, 2004, hlm: 37-41

dapat diartikan segala sesuatu yang tampak dan terdapat di sekolah, baik itu alam sekitar maupun setiap individu yang berada di dalamnya. Mengenai masalah ini, terdapat ayat al-Quran dalam surat An-nur: 36, yang berbunyi :

فِي بُيُوتٍ أُذِنَ لِلَّهِ أَنْ تُرْفَعَ وَيُذْكَرَ فِيهَا أَسْمُهُ يُسَبِّحُ لَهُ فِيهَا بِالْغُدُوِّ

وَالْأَصَالِ ﴿٣٦﴾

Artinya: Bertasbih kepada Allah di masjid-masjid yang telah diperintahkan untuk dimuliakan dan disebut nama-Nya di dalamnya, pada waktu pagi dan waktu petang.

Dalam hadits juga disebutkan bahwa Rasulullah bersabda:

“Tidaklah berkumpul sejumlah orang dalam salah satu rumah Allah untuk membaca al-Quran dan mempelajarinya antar mereka, kecuali turun atas mereka sakinah/ketenangan, rahmatpun meliputi mereka, dan Allah menyebut-nyebut mereka di sisiNya (HR. Muslim melalui Abu Hurairah).⁶⁶

Telah jelas akan ayat dan hadits diatas bahwa lingkungan sekolah yang bisa kita umpamakan rumah Allah atau masjid pada zaman itu yaitu suatu tempat yang di dalamnya selalu digaungkan dengan untaian-untaian dzikir kepada Allah Swt, dan disana pula terdapat sekelompok orang yang tak pernah lalai akan kewajibannya sebagai hamba Allah Swt. Karena lingkungan sekolah yang positif yaitu lingkungan sekolah yang memberikan fasilitas dan motivasi untuk berlangsungnya pendidikan agama islam. Lingkungan sekolah demikian inilah yang mampu membina anak rajin beribadah, berpandangan luas, dan berdaya nalar kreatif. Sedangkan lingkungan sekolah yang netral dan kurang menumbuhkan jiwa anak untuk gemar beramal, justru menjadikan anak jumud,

⁶⁶ Quraisy Shihab, *Tafsir al-Misbah (surah an-Nuur)*, (Ciputat : Lentera Hati, 2002) , hlm: 558

picik dan berwawasan sempit sehingga menghambat pertumbuhan anak. Lingkungan sekolah yang negatif terhadap pendidikan agama yaitu lingkungan sekolah yang berusaha untuk meniadakan kepercayaan agama di kalangan anak didiknya.⁶⁷

Dalam syairnya, Ahmad Syauqi sebagaimana dikutip oleh Muhammad Munir Mursi mengatakan bahwa pada diri guru ada kemuliaan. Hampir saja guru itu mendekati kerasulan. Secara institusional, guru memegang peranan yang cukup penting, baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan kurikulum. Guru adalah perencana, pelaksana dan pengembang kurikulum bagi kelasnya. Dengan demikian, guru juga berperan melakukan evaluasi dan penyempurnaan kurikulum.⁶⁸

Selain itu, para ahli didik Muslim merumuskan berbagai pedoman lain yang menyangkut dengan sifat, sikap dan perbuatan yang harus dimiliki dan dilakukan oleh seorang pendidik Muslim. An-Nahlawi misalnya mengemukakan sepuluh pedoman pokok pendidik Muslim, yaitu:⁶⁹

1. Mempunyai watak dan sifat *rabbaniyah* yang terwujud dalam tujuan, tingkah laku, dan pola pikirnya.
2. Bersifat ikhlas, yakni sebagai orang berilmu dan profesi pendidik, ia hanya mencari keridaan Allah dan menegakkan kebenaran.
3. Bersifat sabar dalam mengajarkan berbagai pengetahuan.

⁶⁷ <http://sri-wiji-lestari.blogspot.co.id/2013/05/lingkungan-pendidikan-perspektif-islam.html>, dikutip tanggal 2/10/2015, pukul 10:00

⁶⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, Cet. Ke-9 (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), hlm: 3

⁶⁹ Abdurrahman an-Nahlawi, *Usul al-Tarbiyah al-Islamiyah wa Asalibiha fi al-Baiti wa al-Madrasah wa al-Mujtama'* (Beirut: Dar al-Fikr, 1989), Hlm: 239.

4. Jujur dalam menyampaikan apa yang diketahuinya.
5. Senantiasa membekali diri dengan ilmu dan kesediaan diri untuk terus mengkajinya.
6. Mampu menggunakan metode mengajar secara bervariasi yang sesuai dengan prinsip-prinsip penggunaan metode.
7. Mampu mengelola kelas dan peserta didik, tegas dalam bertindak dan profesional.
8. Mengetahui kehidupan psikis peserta didik.
9. Tanggap terhadap berbagai kondisi dan perkembangan dunia yang mempengaruhi jiwa keyakinan dan pola pikir peserta didik.
10. Bersikap adil terhadap para pelajar.

Dalam pelaksanaan tugas keguruan terutama dalam pembelajaran, menurut Mulyasa, guru harus kreatif, profesional, dan menyenangkan dengan memposisikan diri sebagai berikut:⁷⁰

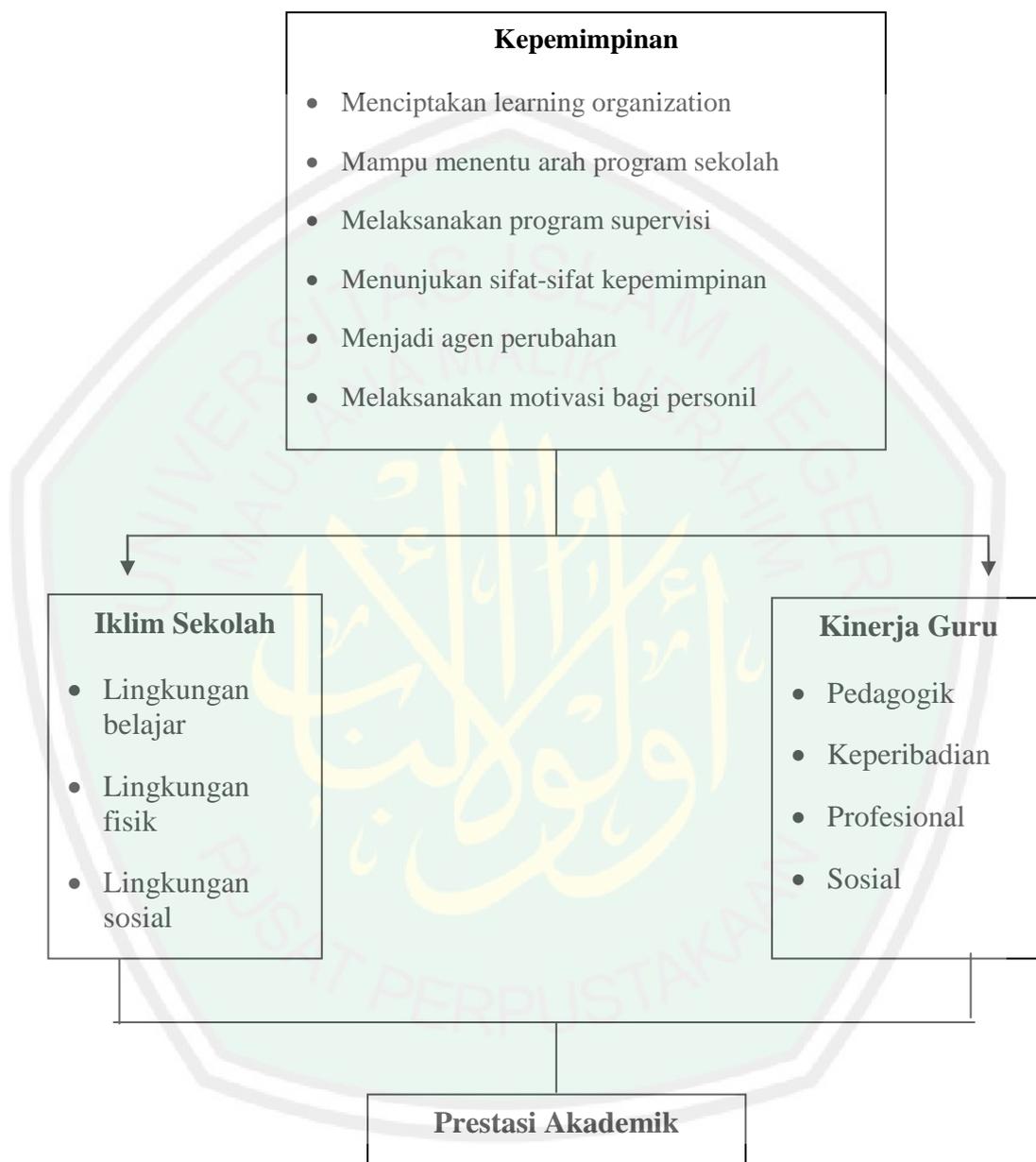
1. Orang tua yang penuh kasih sayang pada peserta didiknya.
2. Teman, tempat mengadu, dan mengutarakan perasaan bagi para peserta didik.
3. Fasilitator yang selalu siap memberikan kemudahan, dan melayani peserta didik sesuai minat, kemampuan dan bakatnya.
4. Memberikan sumbangan pemikiran kepada orang tua untuk dapat mengetahui permasalahan yang dihadapi anak dan memberikan saran pemecahannya.

⁷⁰ E. Mulyasa, Hlm: 36

5. Memupuk rasa percaya diri, berani dan bertanggung jawab.
6. Membiaskan peserta didik untuk saling berhubungan (bersilaturahmi) dengan orang lain secara wajar.
7. Mengembangkan proses sosialisasi yang wajar antarpeserta didik, orang lain dan lingkungannya.
8. Mengembangkan kreativitas.
9. Menjadi pembantu ketika diperlukan.



Kerangka Berfikir



Dari bagian di atas dijelaskan bahwa untuk meningkatkan prestasi akademik siswa ada beberapa faktor yang mempengaruhi, yang akan peneliti jelaskan berikut ini: Secara teori perilaku kepemimpinan merupakan respon individu sebagai seorang motivator dalam suatu organisasi terhadap suatu

tindakan yang dapat diamati dan mempunyai dampak positif maupun negatif terhadap suatu organisasi. Perilaku kepemimpinan yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah. Namun, untuk menghasilkan *output/out come* yang berkualitas tidak cukup perilaku kepala sekolah yang positif. Karena dalam sebuah proses pembelajaran di sekolah banyak hal yang terlibat, diantaranya: (1) pembentukan iklim sekolah yang kondusif ini dibentuk dari hubungan timbal balik antara perilaku kepala sekolah dengan guru, dimana perilaku kepala sekolah dapat mempengaruhi interaksi interpersonal para guru. Sehingga akan tercipta kondisi yang produktif dan berprestasi bagi guru dan siswa. (3) kinerja guru diperlukan sebagai standar atau patokan dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap segala hal yang dikerjakan. Baik dari segi, profesionalitas, keperibadian, pedagogik dan sosial seorang guru, dengan kinerja guru yang baik dan sesuai standar maka akan menghasilkan pendidikan yang produktif. Ketiga penunjang ini yang membantu seorang kepemimpinan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan pendidikan yang diharapkan. Jika perilaku kepemimpinan mampu mengembangkan ketiga variabel tersebut maka akan meningkatkan prestasi akademik siswa yang nantinya akan berdampak pada *output/outcome* yang berkualitas sesuai dengan tujuan lembaga.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang berseifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁷¹ Penelitian kuantitatif juga merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui dan bertujuan untuk menyusun suatu ilmu yang berupaya membuat hukum-hukum dari generalisasinya.⁷² Penelitian ini tidak hanya menjelaskan saja akan tetapi juga memastikan besar pengaruh antar variabel. Seberapa besar pengaruh yang antar variabel yang diteliti.

Arikunto juga menjelaskan bahwa penelitian regresi merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar dua variabel atau lebih.⁷³ Penelitian regresi bertujuan untuk mencari bukti apakah terdapat pengaruh antar variabel berdasarkan hasil pengumpulan data yang telah dilakukan, menjawab tingkatan lemah, sedang atau kuat pengaruh antar variabel yang akan diteliti, memastikan secara matematis signifikansi

⁷¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: ALFABETA, 2011, Hlm:8

⁷² Moh. Kasiram, *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif* (Malang: UIN Malang Press, 2008), hlm. 149.

⁷³ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hlm. 247.

pengaruh antar variabel.⁷⁴ Dalam penelitian ini tidak dibuat perlakuan atau manipulasi terhadap variabel-variabel, tetapi hanya akan diungkap fakta berdasarkan pengukuran gejala yang telah ada pada diri responden, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian regresi dengan teknik *Path Analysis* (analisis jalur).

Teknik *Path Analysis* (analisis jalur) bertujuan untuk menjelaskan pola hubungan antar variabel dengan tujuan mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Karena dalam penelitian ini terdapat variabel yang berfungsi sebagai jalur antara yaitu variabel X_2 . X_3 . jalur antara ini berfungsi untuk mengetahui apakah untuk mencapai sasaran akhir harus melewati variabel antara tersebut atau bisa langsung kesasaran akhir. Dimana variabel perilaku kepemimpinan (X_1) sebagai variabel bebas (*independent*), iklim sekolah (X_2) dan kinerja guru (X_3) sebagai variabel mediator (*intervening*), dengan prestasi akademik siswa sebagai variabel terikat (*dependent*). Adapun bentuk kerangka kerja model pengaruh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

⁷⁴ M. Iqbal Hasan, *Pokok-poko Materi Statistik I* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 9.

Gambar 3.1 Rancangan Penelitian**B. Pupulasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁷⁵ Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Arikunto mengatakan bahwa: “sampel adalah bagian dari populasi”. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah siswa kelas XI SMA Negeri 8 Kota Malang, Pada dasarnya penelitian membutuhkan tenaga, waktu, dan biaya yang cukup besar. Oleh karena itu, biasanya para peneliti berupaya untuk melakukan penghematan dengan cara hanya meneliti sebagian dari populasi yang disebut sampel. Penghematan yang dilakukan para peneliti dengan hanya

⁷⁵ Ibid, Hlm: 80

mengamati sampel secara ilmiah dibenarkan, asalkan sampel tersebut representatif atau mewakili populasi.⁷⁶

Menurut Suharsimi Arikunto apabila subyek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua. Selanjutnya, jika subjeknya besar lebih dari 100, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-30% atau lebih.⁷⁷

Mengingat jumlah populasi dari responden sebanyak 350 siswa, maka peneliti akan mengambil sampel 30% dari jumlah populasi yang ada. Sehingga sampel yang diperoleh sebanyak 105 siswa. Yang terdiri dari 43 siswa laki-laki dan 62 siswa perempuan.

C. Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ilmiah dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat, dan terpercaya. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Angket

Menurut Arikunto “Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui”.⁷⁸ Metode angket atau kuisioner dalam penelitian ini merupakan metode pengumpulan data utama yang digunakan untuk menggali data tentang pengaruh prestasi akademik siswa SMA Negeri 8 Kota Malang.

⁷⁶ Moh. Kasiram, *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif* (Malang: UIN Malang Press, 2008), hlm. 226-227.

⁷⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta, 1996, hlm : 117

⁷⁸ Ibid, Hlm: 134

Angket dikembangkan dengan skala likert dimana skala tersebut terdapat 5 pilihan jawaban yang memiliki nilai rentang angka dari 1- 4, dengan kriteria sebagai berikut; (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) tidak tahu, (2) kurang setuju, (1) sangat tidak setuju.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu metode penelitian yang bersumber pada tulisan atau barang-barang tertulis.⁷⁹ Dengan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Dalam penelitian ini dokumentasi yang digunakan adalah arsip-arsip dan dokumentasi tentang struktur organisasi, keadaan guru, karyawan, siswa, sarana prasarana, kondisi sekolah dan prestasi siswa SMA Negeri 8 Kota Malang.

3. Wawancara

Wawancara merupakan cara pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian.⁸⁰ Wawancara dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan informasi atau data yang belum didapatkan dari penyebaran angket tentang kreativitas dan motivasi belajar.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.⁸¹ Sedangkan Sukardi

⁷⁹ Ibid, Hlm: 135

⁸⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Edisi Revisi VI (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), hlm. 231

⁸¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta,

mengatakan“ instrument penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaan mudah dan hasilnya lebih baik dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah”⁸².

Untuk mengetahui butir butir angket ini disusun berdasarkan variabel penelitian dengan indikator masing masing variable. Instrument penelitian ini yaitu menggunakan skala *Likert*. Skala likers ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Setelah pernyataan atau pertanyaan dibuat, maka dilanjutkan dengan pemberian skor atau bobot untuk setiap alternatif jawaban berdasarkan pernyataan yang bersifat *favourable* (bersifat positif) mempunyai tingkat penilaian sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju ; dengan skor 5

S : Setuju ; dengan skor 4

TT : Tidak Tahu ; dengan skor 3

KS : Kurang Setuju ; dengan skor 2

STS : Sangat Tidak Setuju ; dengan skor 1

2008), hlm. 102

⁸²Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 121

Variabel dalam penelitian ini meliputi: perilaku kepemimpinan, iklim akademik, kepuasan kinerja guru dan kualitas lulusan. Variabel tersebut akan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3.1

Kisi-kisi Instrumen Variabel Perilaku Kepemimpinan (X_1)

Variabel	Sub variabel	Indikator	Item
Perilaku Kepeimpinan	Pencipta <i>Learning organization</i>	1. Mampu meningkatkan profesionalisme guru. 2. Mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru tentang pembelajaran. 3. Mampu memotivasi guru dan siswa untuk disiplin dalam belajar dan bekerja serta berprestasi. 4. Dapat membina kepribadian, mental dan sikap, moral dan perilaku guru.	
	Penentu arah program sekolah	1. Dapat merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, mengevaluasi, memimpin dan mengendalikan program dan realisasi program pendidikan sekolah. 2. Dapat merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, mengevaluasi, memimpin dan mengendalikan program dan realisasi program pengembangan guru di sekolah.	

		<p>3. Dapat merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, mengevaluasi, memimpin dan mengendalikan program dan realisasi program pengembangan fasilitas sekolah.</p> <p>4. Mampu mengadministrasikan kurikulum.</p> <p>5. Mampu mengadministrasikan keuangan sekolah bersama guru dan staf yang terkait.</p> <p>6. Mampu mengadministrasikan guru murid, dan staf sekolah lainnya bersama guru dan sta yang terkait.</p>	
	Melaksanakan program supervisi	<p>1. Mampu melakukan supervisi klinis kepada guru untuk meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pembelajaran dengan metode diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individu dan simulasi pembelajaran.</p> <p>2. Mampu melakukan supervisi terhadap motivasi, kretivitas, kinerja dan produktivitas guru di sekolah.</p>	

	Menunjukkan sifat-sifat kekepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala sekolah mampu menunjukkan kepribadian yang patut diteladani oleh guru dan staf. 2. Kepala sekolah dapat memiliki keahlian dasar dalam memimpin sekolah. 3. Kepala sekolah dapat memiliki pengalaman dan pengetahuan profesional tentang kepemimpinan. 4. Kepala sekolah dapat administrasi dan pengawasan sekolah. 	
	Agen perubahan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala sekolah mampu bekerja secara konstruktif, kreatif, delegatif dan integratif. 2. Kepala sekolah mampu bekerja rasional, objektif, disiplin, teladan, fleksibel, adaptable dan pragmatis. 	
	Melaksanakan motivasi bagi personil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala sekolah dapat memotivasi guru dalam bekerja melalui pengaturan lingkungan fisik kelas dan sekolah. 2. Kepala sekolah dapat mengevaluasi guru dalam bekerja melalui pengaturan suasana kerja, disiplin dorongan penghargaan dan penyediaan sebagai sumber belajar kepada guru. 	

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Variabel Iklim Sekolah (X₂)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Item
Iklim Sekolah	Lingkungan Belajar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi kelas yang menyenangkan, nyaman, dan bersih sehingga tercipta semangat belajar siswa. 2. Guru mampu mengubah metode-metode belajar sehingga tercipta pembelajaran yang menyenangkan. 3. Adanya sistem <i>movinga-class</i>. 	
	Lingkungan fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penampilan sekolah yang bersih, rapi dan nyaman. 2. Merawat fasilitas sekolah dan melakukan perbaikan. 3. Pekarangan ditata sedemikian rupa hingga terkesan asri, teduh dan nyaman. 	

	Lingkungan Sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terjalin hubungan yang baik antara kepemimpinan dengan guru, staf dan siswa. 2. Terjalin hubungan yang baik antara guru dan siswa. 3. Sekolah menciptakan rasa memiliki sehingga guru dan siswa bangga terhadap sekolah. 4. Sekolah mampu menciptakan relasi kekeluargaan dan kebersamaan antar kepemimpinan, guru, staf dan siswa. 	
--	-------------------	---	--

Tabel 3.3

Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kinerja Guru (X₃)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Item
Kepuasan Kinerja Guru	Pedagogik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat memahami dengan baik ciri-ciri peserta didik. 2. Dapat memahami potensi peserta didik. 3. Dapat memahami teori belajar. 4. Dapat menguasai berbagai model dan strategi pembelajaran. 5. Dapat menguasai cara menerapkan ICT dalam PBM. 6. Dapat menguasai bahasa Indonesia yang baik sebagai <i>medium of instruction</i> yang efektif. 	

		<p>7. Dapat menguasai pendekatan pedagogik dalam permasalahan pembelajaran.</p> <p>8. Dapat merancang PBM yang komprehensif.</p> <p>9. Dapat menilai kemajuan belajar peserta didik secara total.</p> <p>10. Dapat membimbing anak bila menghadapi persoalan dalam pembelajaran.</p> <p>11. Dapat menguasai prinsip dan proses PBM.</p>	
	Kepribadian	<p>1. Dapat memiliki komitmen dan kemauan tinggi dalam melakukan tugasnya sebagai guru profesional.</p> <p>2. Dapat memiliki rasa kasih sayang kepada peserta didik tanpa membeda-bedakan.</p> <p>3. Dapat memiliki rasa tanggung jawab yang kokoh dalam melaksanakan fungsinya sebagai guru.</p> <p>4. Memiliki akhlak yang mulia.</p>	
	Profesional	<p>1. Mampu menguasai substansi atau materi yang menjadi bidang keahlian.</p> <p>2. Mampu menguasai <i>learning equipment</i> dan <i>learning resources</i> yang diperlukan dalam</p>	

		<p>proses belajar mengajar.</p> <p>3. Mampu menguasai bagaimana mengelola <i>learning resources</i> dari lingkungan hidup sehingga sehingga dapat dipergunakan untuk mendukung proses pembelajaran.</p> <p>4. Mampu menguasai bagaimana menerapkan teknologi informasi dalam upaya meningkatkan efektivitas belajar anak.</p> <p>5. Mampu menguasai bagaimana menyusun rencana belajar yang berisi, media teknologi dan <i>values</i> dalam setiap proses pembelajaran.</p>	
	Sosial	<p>1. Mampu memahami berbagai faktor yang berpengaruh dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung PBM.</p> <p>2. Dapat mengerti berbagai faktor sosial-kultural dan ekonomi yang berpengaruh terhadap proses pendidikan peserta didik.</p> <p>3. Mampu memahami pentingnya hubungan antara sekolah dengan orang tua dan tokoh masyarakat yang berpengaruh terhadap proses pendidikan anak.</p> <p>4. Dapat mengerti nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dan</p>	

		dijunjung tinggi oleh masyarakat.	
		5. Mampu memahami pendekatan-pendekatan yang diterapkan di sekolah.	
		6. Dapat menguasai dan memahami perubahan-perubahan akibat dampak globalisasi.	

Sumber: Konsep operasional kinerja guru dikembangkan dari (pasal 8,UUGD 14/2005)

E. Uji validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument.⁸³ Sedangkan Saifuddin validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Suatu tes atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurannya, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.

Tinggi rendahnya validitas instrument akan menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Suatu alat ukur atau instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur. Dalam penelitian ini untuk

⁸³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta,1998), hlm. 160

mengetahui validitas digunakan rumus korelasi *product moment* dengan *level of signifikansi 5 %* dengan nilai kritisnya. Dan di analisis dengan SPSS versi *16.00 for windows*. Maka Kriteria validitas adalah dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas sebagaimana yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Apabila kemudian hasil signifikansi $\leq 0,05$ maka item dalam angket dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji coba yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap 35 responden siswa maka diketahui bahwa kuesioner skala perilaku kepemimpinan yang diedarkan oleh penulis yang berjumlah total 23 butir item yang dinyatakan valid hanya 21 sedangkan 2 pernyataan diketahui tidak valid atau drop. Data kecerdasan perilaku kekepemimpinan dianalisis dengan tujuan untuk menetapkan butir-butir yang valid. Lebih jelasnya mengenai hasil uji coba instrumen skala perilaku kepemimpinan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4

Ringkasan Hasil Uji Coba Validitas Variabel Perilaku Kepemimpinan

Item	KORELASI			Item	KORELASI		
	Prob α	Sig	Status		Prob α	Sig	Status
1	0,05	0,418	Valid	13	0,05	0,788	Valid
2		0,536	Valid	14		0,752	Valid
3		0,693	Valid	15		0,697	Valid
4		0,489	Valid	16		0,536	Valid
5		0,587	Valid	17		0,702	Valid
6		0,831	Valid	18		0,691	Valid
7		0,676	Valid	19		0,730	Valid

8	0,643	Valid	20	0,745	Valid
9	0,641	Valid	21	0,697	Valid
10	0,604	Valid	22	0,311	Drop
11	0,628	Valid	23	0,199	Drop
12	0,699	Valid			

Untuk hasil uji coba instrumen skala iklim sekolah yang diedarkan oleh penulis yang berjumlah total 13 butir item dan keseluruhan item dinyatakan valid. Data iklim sekolah dianalisis dengan tujuan untuk menetapkan butir-butir yang valid. Senada dengan hal tersebut, maka dari hasil uji coba terhadap validitas variabel iklim sekolah sebagai berikut :

Tabel 3.5

Ringkasan Hasil Uji Coba Validitas Variabel Iklim Sekolah

Item	KORELASI			Item	KORELASI		
	Prob α	Sig	Status		Prob α	Sig	Status
1	0,05	0,410	Valid	8	0,05	0,748	Valid
2		0,556	Valid	9		0,745	Valid
3		0,550	Valid	10		0,697	Valid
4		0,580	Valid	11		0,846	Valid
5		0,405	Valid	12		0,650	Valid
6		0,653	Valid	13		0,498	Valid
7		0,737	Valid				

Dan untuk hasil uji coba kuesioner skala kinerja guru yang diedarkan oleh penulis yang berjumlah total 17 butir item, dan keseluruhan item valid. Data

kinerja guru dianalisis dengan tujuan untuk menetapkan butir-butir yang valid. Senada dengan hal tersebut, maka dari hasil uji coba terhadap validitas variabel kinerja guru sebagai berikut :

Tabel 3.6
Ringkasan Hasil Uji Coba Validitas Variabel Kinerja Guru

Item	KORELASI			Item	KORELASI		
	Prob α	Sig	Status		Prob α	Sig	Status
1	0,05	0,666	Valid	10	0,05	0,831	Valid
2		0,670	Valid	11		0,788	Valid
3		0,848	Valid	12		0,636	Valid
4		0,673	Valid	13		0,790	Valid
5		0,717	Valid	14		0,600	Valid
6		0,748	Valid	15		0,645	Valid
7		0,739	Valid	16		0,772	Valid
8		0,679	Valid	17		0,008	Valid
9		0,712	Valid				

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrument yang sudah dapat dipercaya dan yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya

juga.⁸⁴ Untuk melihat realibitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan rumus reliabilitas koefisien *Alpha Cronbach*, sebagai berikut:

$$CA = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

CA : Koefisien Cronbach's Alpha

k : Banyaknya butir pertanyaan

σ_b : Varians butir

σ_t : Varians total

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *alpha cronbach (a)*. Variabel dikatakan reliabel jika suatu alat ukur menunjukkan nilai *alpha cronbach (a)* > 0,5.

Pada umumnya reliabilitas dinyatakan dengan koefisien (*rx_y*) yang angkanya berada pada rentang angka 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas atau mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya semakin mendekati 0 maka semakin rendah reliabilitasnya. Skala dapat dikatakan reliabel, apabila koefisien (*rx_y*) tersebut $\geq 0,334$.⁸⁵

⁸⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006) hlm. 178

⁸⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Administratif*, (Bandung: Alfabeta, 2005) hlm. 283

Tabel 3.7: Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpa	r (Tabel)	Keterangan
X1	0,753	0,334	Reliabilitas
X2	0,749	0,334	Reliabilitas
X3	0,762	0,334	Reliabilitas

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa nilai *alpha cronbach* (α) untuk X1 adalah sebesar 0,753 yang artinya angket tersebut adalah reliabel, sedangkan nilai *alpha cronbach* untuk X2 sebesar 0,749 yang artinya adalah reliabel dan untuk X3 sebesar 0,762 yang artinya adalah reliabel. Karena ketiganya bernilai $\geq 0,334$. Jadi dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kehandalan (*reliable*). Sehingga masing-masing pernyataan dalam angket dapat mewakili informasi dari variabel-variabel tersebut.

F. Analisis Data

Proses analisis data merupakan usaha untuk memperoleh jawaban permasalahan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) untuk menganalisa pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variable terikat yang dimediasi oleh variabel intervening. dengan bantuan program komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS) *for Windows*. Adapun persamaan struktural dari diagram jalur adalah sebagai berikut :

$$\text{Sub struktur : } Y = \rho_{YX1} + \rho_{YX2} + \rho_{YX3} + \varepsilon$$

1. Uji t

Menurut Ridwan dan Sunarto “Analisis perbandingan suatu variabel bebas dikenal Uji t atau ttes. Tujuan Uji t adalah untuk mengetahui perbedaan variabel yang dihipotesakan”.⁸⁶ Dapat dikatakan pula uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini taraf signifikansi yang digunakan ialah sebesar 5% atau 0,05. Penghitungan uji t menggunakan rumus berikut:⁸⁷

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b_i - (\beta_i)}{Se(b_i)}$$

Dimana :

b_i = Koeisien regresi variabel

Se = Standar error/kesalahan standar koeifsien regresi variabel (b_i)

β_i = Koefisien beta/parameter ke I yang dihipoteskan

Setelah dilakukan analisis dan diketahui hasil perhitungannya, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

⁸⁶ Ridwan dan Sunarto, *Pengantar statistik: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi Komunikasi dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2009, Hlm: 116

⁸⁷ Wahid sulaiman, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS (contoh kasus dan pemecahannya)*. Yogyakarta: Andi, 2004, Hlm: 87

Kemudian untuk menarik kesimpulan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak digunakan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Apabila $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku kekepemimpinan terhadap iklim sekolah. Perilaku kekepemimpinan terhadap kinerja guru dan iklim sekolah, kinerja guru terhadap prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Malang.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara perilaku kekepemimpinan terhadap iklim sekolah. Perilaku kekepemimpinan terhadap kinerja guru dan iklim sekolah, kinerja guru terhadap prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Malang.

2. Uji F

Untuk menguji hipotesis secara keseluruhan atau simultan maka dilakukan uji F, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) yang terdapat dalam model secara bersama-sama atau simultan yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Perhitungan uji menggunakan rumus berikut:⁸⁸

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k-1)}{\dots}$$

⁸⁸ D. Gujarat, *Pengantar Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), Hlm:120

$$(1-R^2)/(n-k)$$

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

Dari hasil analisis dan perhitungannya, maka langkah selanjutnya membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} atau menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti menerima H_0 dan menolak H_a yang artinya variabel perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan kinerja guru secara bersama-sama atau simultan tidak mempengaruhi prestasi akademik siswa SMA Negeri 8 Kota Malang.
2. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti menolak H_0 dan menerima H_a yang artinya variabel perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan kinerja guru secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi prestasi akademik siswa SMA Negeri 8 Kota Malang.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil SMA Negeri 8

Provinsi : Prop. Jawa Timur
Kab/Kota : Kota Malang

A. Identitas Sekolah

Nama Sekolah : SMAN 8
NPSN / NSS : 20533640 / 301056101056
Jenjang Pendidikan : SMA
Status Sekolah : Negeri

B. Lokasi Sekolah

Alamat : JL. VETERAN 37
RT/RW : 5/2
Nama Dusun : -
Desa/Kelurahan : SUMBERSARI
Kode pos : 65145
Kecamatan : Kec. Lowokwaru
Lintang/Bujur : -7.9571000/112.6170000

C. Data Pelengkap Sekolah

Kebutuhan Khusus : J - Bakat Istimewa
SK Pendirian
Sekolah : 027/V/1986
Tgl SK Pendirian : 1986-01-05
Status Kepemilikan : Pemerintah Daerah
SK Izin Operasional :
Tgl SK Izin :

Operasional

SK Akreditasi : Ma.006292
Tgl SK Akreditasi : 2010-10-30
No Rekening BOS : 166101000068530
Nama Bank : BRI
Cabang / KCP Unit : MX MALL
Rekening Atas Nama : SMAN 8 MALANG
MBS : Ya
Luas Tanah Milik : 22500 m2
Luas Tanah Bukan
Milik : 32500 m2
NPWP :

C. Kontak Sekolah

Nomor Telepon : 0341-551096
Nomor Fax : 0341-575795
Email : sman8malang@gmail.com
Website : <http://www.sman8-mlg.sch.id>

D. Data Periodik

Kategori Wilayah :
Daya Listrik : 23000
Akses Internet
Utama : Telkom Speedy

Akses Internet

Alternatif : Indosat IM3
Akreditasi : A
Waktu
Penyelenggaraan : Pagi
Sumber Listrik : PLN

B. Paparan Data

Proses analisis ini adalah cara mendistribusikan atau menguraikan data yang telah disusun ke dalam tabel distribusi frekuensi, sehingga dalam tabel tersebut akan diperoleh hasil mengenai variabel-variabel yang diteliti sebagaimana pada tabel berikut :

1. Variabel Perilaku Kepemimpinan

Tabel 4.1: Norma Skala Perilaku Kepemimpinan

No	Interval	F	(%)	Kumulatif (%)	Kriteria
1	23-41	2	1.9	1.9	Sangat tidak setuju
2	42-60	4	3.8	5.7	Kurang setuju
3	61-79	21	20.0	25.7	Tidak tahu
4	80-98	70	66.7	92.4	Setuju
5	99-117	8	7.6	100	Sangat setuju
Total		105	100		

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 2 responden (1,9%), dalam hal ini menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan di SMA Negeri 8 Kota Malang kategorikan sangat tidak setuju, 4 responden (3,8%) menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan dikategorikan kurang setuju atau rendah, 21 responden (20%) menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan dikategorikan tidak tahu atau sedang, 70 responden (66,7%) menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan dikategorikan setuju atau tinggi,

dan 8 responden (7,6%) menunjukkan perilaku kepemimpinan sangat setuju atau tinggi.

2. Variabel Iklim Sekolah

Tabel 4.2: Norma Skala Iklim Sekolah

No	Interval	F	(%)	Kumulatif (%)	Kriteria
1	13-24	1	1.0	1.0	Sangat tidak setuju
2	25-35	7	6.7	7.6	Kurang setuju
3	36-46	22	21.0	28.6	Tidak tahu
4	47-57	64	61.0	89.5	Setuju
5	58-68	11	10.5	100	Sangat setuju
Total		105	100		

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 1 responden (1%), yang menunjukkan bahwa iklim sekolah di SMA Negeri 8 Kota Malang kategori sangat tidak setuju atau sangat rendah, 7 responden (6,7%), yang menunjukkan bahwa iklim sekolah dikategorikan kurang setuju, 22 responden (21,0%), yang menunjukkan bahwa iklim sekolah dikategorikan tidak tahu atau sedang, 64 responden (61,0%), yang menunjukkan bahwa iklim sekolah dikategorikan setuju atau baik, 11 responden (10,5%), yang menunjukkan bahwa iklim sekolah dikategorikan sangat setuju atau sangat baik.

3. Variabel Kinerja Guru

Tabel 4.3: Norma Skala Kinerja Guru

No	Interval	F	(%)	Kumulatif (%)	Kriteria
1	17-30	1	1.0	1.0	Sangat tidak setuju
2	31-44	4	3.8	4.8	Kurang setuju
3	45-58	32	30.5	35.2	Tidak tahu
4	59-72	52	49.5	84.8	Setuju
5	73-86	16	15.2	100	Sangat setuju
Total		105	100		

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 1 responden (1%), yang menunjukkan bahwa kinerja guru di SMA Negeri 8 dapat dikategorikan sangat tidak setuju atau sangat tidak tahu. 4 responden (3,8%), yang menunjukkan bahwa kinerja guru dikategorikan kurang setuju atau kurang baik, 32 responden (30,5%), yang menunjukkan bahwa kinerja guru dikategorikan tidak tahu atau sedang, 52 responden (49,5%), yang menunjukkan bahwa kinerja guru dikategorikan setuju atau baik, 16 responden (15,2%), yang menunjukkan bahwa kinerja guru dikategorikan sangat setuju atau sangat baik.

4. Variabel Prestasi Siswa

Tabel 4.4: Norma Skala Prestasi Siswa

interval total

Skor Interval	Frequency	Percent (%)	Kategorisasi
Valid 67-71	30	28.6	C
72-76	7	6.7	C+
77-81	47	44.8	B-
82-86	9	8.6	B
87-91	11	10.5	B+
92-96	1	1.0	A
Total	105	100	

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa prestasi siswa SMA Negeri 8 Kota Malang yang termasuk kategori A ada 1 responden (1%), kategori B+ sebanyak 11 responden (10,5%), kategori B sebanyak 9 responden (8,6%), kategori B- sebanyak 47 responden (44,8%), kategori C+ sebanyak 7 responden (6,7%) dan kategori C sebanyak 30 responden (28,6%).

C. Hasil Analisis Data

1. Prasyarat Analisis Regresi

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis. Persyaratan analisis tersebut untuk mendapatkan nilai yang tidak bias dan efisien (*Best Linier Unbias Estimator/BLUE*) dari suatu persamaan *multiple regression* dengan metode kuadrat terkecil (*least squares*).

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan

persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Dan untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan tersebut dengan menggunakan uji persyaratan asumsi klasik yang meliputi: uji normalitas, uji multikolinieritas, autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Yang akan peneliti paparkan di bawah:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Hal ini penting diketahui berkaitan dengan ketetapan pemilihan uji statistik yang akan dipergunakan. Uji parametrik misalnya, mensyaratkan data harus berdistribusi normal. Apabila distribusi data tidak normal maka disarankan untuk menggunakan uji nonparametrik. Pengujian normalitas ini harus dilakukan apabila belum ada teori yang menyatakan bahwa variabel yang diteliti adalah normal. Dengan kata lain, apabila ada teori yang menyatakan bahwa suatu variabel yang sedang diteliti normal, maka tidak diperlukan lagi pengujian normalitas data.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Ada dua cara yang biasa digunakan untuk menguji normalitas model regresi tersebut yaitu dengan

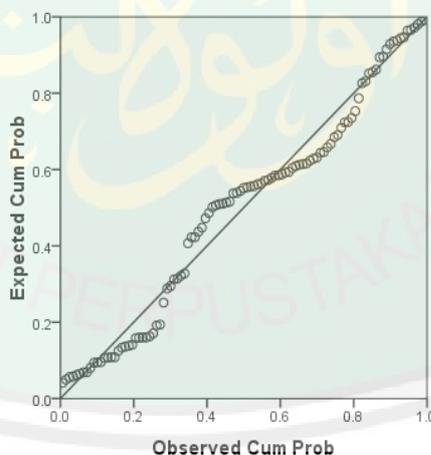
analisis grafik (normal P-P plot) dan analisis statistik (analisis Z skor skewness dan kurtosis) one sample Kolmogorov-Smirnov Test.

Berdasarkan grafik hasil uji normalitas model regresi maka terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal sehingga dengan demikian model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak dipakai untuk memprediksi prestasi belajar siswa berdasarkan masukan pada variabel perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan kinerja guru. Pernyataan ini terlihat pada gambar berikut:

Gambar 4.1: Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



Demikian pula dengan hasil uji One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test yang menyatakan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang $> 0,05$ sehingga bisa dikatakan ketiga variabel tersebut berdistribusi normal. Lebih jelasnya mengenai uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5: Hasil Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.80381760
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.090
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.940
Asymp. Sig. (2-tailed)		.340
a. Test distribution is Normal.		

Dari output di atas dapat diketahui nilai signifikansi (Asymp, Sig 2-tailed) sebesar 0,340. Karena signifikansi lebih dari 0,05 ($0,340 > 0,05$), maka nilai residual tersebut telah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Untuk mendeteksi apakah terjadi problem multikol dapat melihat nilai tolerance dan lawannya variace inflation faktor (VIF). Nilai VIF < 10 dan angka tolerance $> 0,1$. Hal ini akan terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 : Tabel Uji Multiolineritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	72.682	4.826		15.059	.000		
X1	.103	.085	.187	1.208	.230	.397	2.520
X2	.117	.141	.131	.830	.409	.380	2.630
X3	-.162	.088	-.256	-1.826	.071	.481	2.079

a. Dependent Variable: Y

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance ketiga variabel lebih dari 0,01 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model regresi.

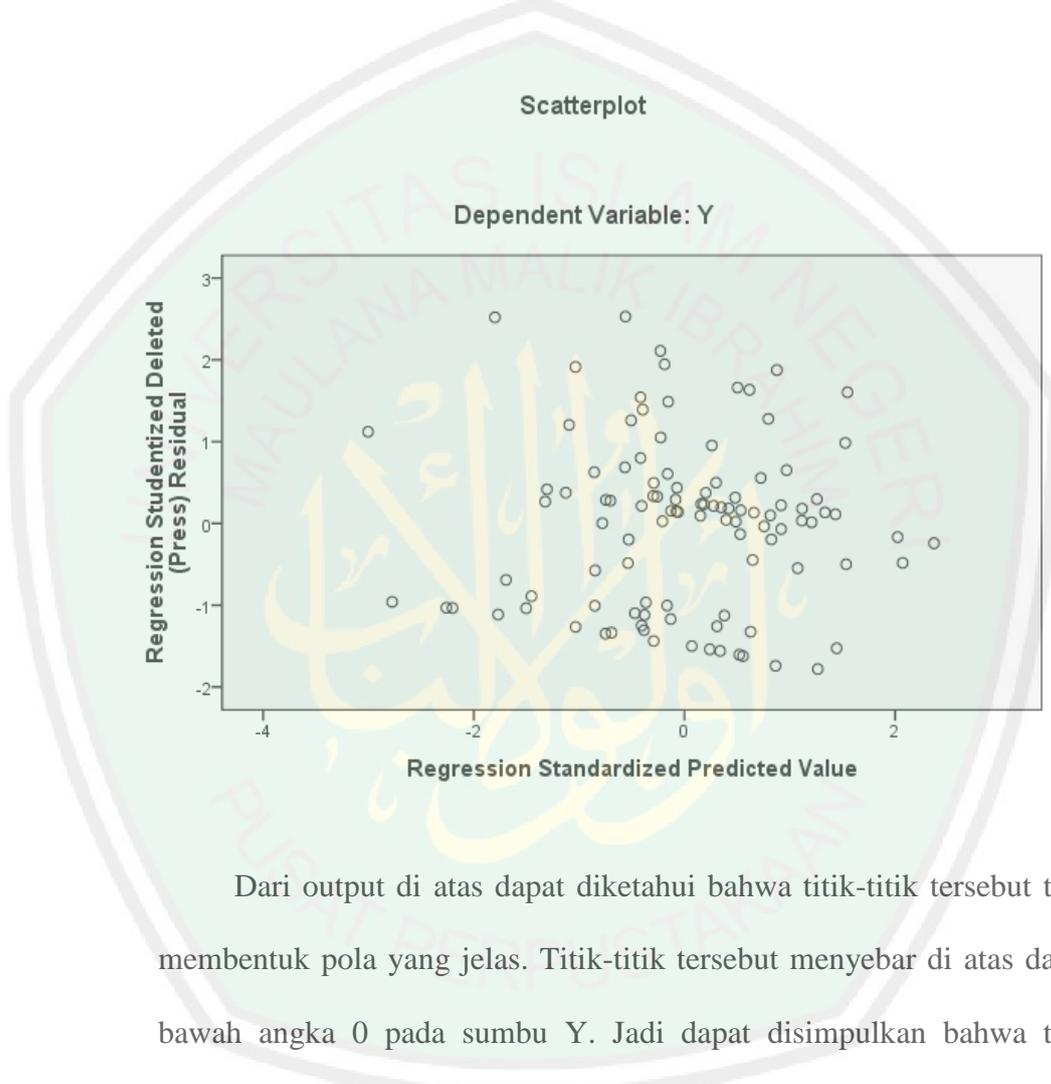
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka terjadi problem heteroskedastisitas. Model regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu melihat scatter plot (nilai prediksi dependen ZPRED dengan residual SRESID), uji Gletjer, uji Park, uji White atau uji koefisien korelasi Spearman'srho.

Di sini peneliti dalam menguji Heteroskedastisitas menggunakan scatter plot (nilai prediksi dependen ZPRED dengan residual SRESID). Metode ini dilakukan dengan cara melihat grafik scatterplot antara

standardized predicted value (ZPRED) dengan studentized residual (SRESID). Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.2: Scatter Plot



Dari output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tersebut tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ($t-1$). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Ada beberapa cara untuk

mendeteksi gejala autokorelasi yaitu uji Durbin Watson (DW test), uji Langrage Multiplier (LM test), uji statistik Q, dan Run Test. Disini peneliti menggunakan uji Durbin-Watson (DW test), yang akan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.7 : Tabel Uji Autokorelasi

Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.212 ^a	.045	.016	6.905	1.789

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai DW sebesar 1.789 lebih tinggi dari koefisiensi korelasi (R) yaitu 0,212. Sehingga dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasi.

2. Uji Hipotesis

Setelah data hasil penelitian disajikan dalam bentuk deskripsi data dan dilakukan terhadap uji persyaratan dengan pengujian normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis atas data-data tersebut. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analisis*) dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan kinerja guru dengan prestasi belajar siswa (variabel dependen) di SMA Negeri 8 Kota Malang hubungan tersebut bersifat parsial maupun simultan.

Dalam pengujian hipotesis penelitian ini penulis menggunakan multiple regression analysis dengan menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 16 for Windows*.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah nol hipotesis (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel perilaku kepemimpinan dengan iklim sekolah, variabel perilaku kepemimpinan dengan kinerja guru, variabel perilaku kepemimpinan dengan prestasi akademik siswa, variabel iklim sekolah dengan prestasi akademik siswa, dan kinerja guru dengan prestasi akademik siswa, serta hubungan antara variabel perilaku kepemimpinan, iklim sekolah, dan kinerja guru dengan prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang.

Sedangkan uji hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel perilaku kepemimpinan dengan iklim sekolah, variabel perilaku kepemimpinan dengan kinerja guru, variabel perilaku kepemimpinan dengan prestasi akademik siswa, variabel iklim sekolah dengan prestasi akademik siswa dan kinerja guru dengan prestasi akademik siswa, serta adakah hubungan variabel perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan kinerja guru dengan prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang. Perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan *SPSS*, maka uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan probabilitas yang didapat dengan taraf signifikansi 0,05 dengan cara pengambilan keputusan apabila probabilitas yang

diperoleh $> 0,05$ maka H_0 diterima dan sebaliknya apabila probabilitas $< 0,05$ maka H_1 yang diterima.

a. Uji Korelasi

Tabel 4.8: Correlasi Antar Variabel

		Correlations			
		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	.747**	.664**	.340*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.032
	N	105	105	105	105
X2	Pearson Correlation	.747**	1	.682**	.372*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.018
	N	105	105	105	105
X3	Pearson Correlation	.664**	.682**	1	.476*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.018
	N	105	105	105	105
Y	Pearson Correlation	.340*	.589**	.476*	1
	Sig. (2-tailed)	.032	.002	.018	
	N	105	105	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari tabel uji korelasi di atas terlihat bahwa semua variabel menunjukkan ada hubungan. Hal ini dapat dilihat pada nilai *Sig* (2-tailed) yang semuanya lebih kecil dari nilai probabilitas α (0,05).

b. Uji Regresi Secara Parsial

Uji regresi secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara masing-masing variabel bebas (*independent variabel*) yang dalam hal ini adalah pengaruh variabel perilaku kepemimpinan dengan iklim sekolah, pengaruh perilaku kepemimpinan dengan kinerja guru, perilaku kepemimpinan dengan prestasi akademik siswa, iklim sekolah dengan prestasi akademik siswa, dan kinerja guru dengan prestasi akademik siswa. hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

No	Hipotesis Nol (H ₀) dan Hipotesis Alternatif (H ₁)	Nilai	Kesimpulan
1	a. Tidak ada pengaruh antara perilaku kepemimpinan dengan iklim sekolah di SMA Negeri 8 Kota Malang b. Ada pengaruh antara perilaku kepemimpinan dengan iklim sekolah di SMA Negeri 8 Kota Malang	Sig.t = 0,000 Prob α = 0,05	H ₀ ditolak H ₁ diterima
2	a. Tidak ada pengaruh antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja guru di SMA Negeri 8 Kota Malang b. Ada pengaruh antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja guru di SMA Negeri 8 Kota Malang	Sig.t = 0,000 Prob α = 0,05	H ₀ ditolak H ₁ diterima
3	a. Ada pengaruh antara perilaku kepemimpinan dengan prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang b. Tidak ada pengaruh antara perilaku kepemimpinan dengan prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang	Sig.t = 0,146 Prob α = 0,05	H ₀ diterima H ₁ ditolak

4	a. Tidak ada pengaruh iklim sekolah dengan prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang b. Ada pengaruh iklim sekolah dengan prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang	Sig.t = 0,034 Prob α = 0,05	H ₀ ditolak H ₁ diterima
5	a. Tidak ada pengaruh kinerja guru dengan prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang b. Ada pengaruh kinerja guru dengan prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang	Sig.t = 0,038 Prob α = 0,05	H ₀ ditolak H ₁ diterima

Berdasarkan tabel di atas, maka pengujian hipotesis nol yang pertama ditolak berdasar nilai signifikansi t yang didapat dalam variabel perilaku kepemimpinan adalah 0,00 sehingga nilai tersebut bisa dinyatakan lebih kecil dari probabilitas α yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Dengan demikian, nilai *Sig.t* $0,00 < 0,05$ menunjukkan adanya penolakan terhadap H₀ dan penerimaan terhadap H₁. Penerimaan H₁ tersebut memberi arti bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap iklim sekolah.

Untuk pengujian hipotesis nol yang kedua ditolak berdasar nilai signifikansi t yang didapat dalam variabel perilaku kepemimpinan adalah 0,00 sehingga nilai tersebut bisa dinyatakan lebih kecil dari probabilitas α yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Dengan demikian, nilai *Sig.t* $0,00 < 0,05$ menunjukkan adanya penolakan terhadap H₀ dan penerimaan

terhadap H_1 . Penerimaan H_1 tersebut memberi arti bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Sedangkan pengujian hipotesis ketiga diterima berdasar nilai signifikansi t yang didapat dalam tabel variabel perilaku kepemimpinan adalah 0,146 nilai tersebut dikatakan lebih besar dari probabilitas α yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Dengan demikian, nilai $Sig\ t\ 0,146 > 0,05$ menunjukkan adanya penerimaan terhadap H_0 dan penolakan pada H_1 , yang berarti bahwa perilaku kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi akademik siswa.

Selanjutnya untuk pengujian hipotesis nol keempat ditolak berdasar nilai signifikansi t yang didapat dalam tabel variabel iklim sekolah adalah 0,034 nilai tersebut dikatakan lebih kecil dari probabilitas α yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Dengan demikian, nilai $Sig\ t\ 0,034 < 0,05$ menunjukkan adanya penolakan terhadap H_0 dan penerimaan pada H_1 . Yang berarti bahwa iklim sekolah berpengaruh signifikan terhadap prestasi akademik siswa.

Begitu pula dengan pengujian hipotesis nol yang terakhir ditolak berdasar nilai signifikansi t yang didapat dalam tabel variabel kinerja guru adalah 0,038 nilai tersebut dikatakan lebih kecil dari probabilitas α yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Dengan demikian, nilai $Sig\ t\ 0,038 < 0,05$ menunjukkan adanya penolakan terhadap H_0 dan penerimaan pada H_1 . Yang berarti bahwa kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap

prestasi akademik siswa. Lebih jelasnya untuk hasil analisis regresi akan dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10 : Hasil Analisis Regresi Tahap I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.048	3.468		2.898	.005
X1	.460	.040	.747	11.411	.000

a. Dependent Variable: X2

Dari tabel Coefficients di atas menunjukkan bahwa besar nilai pengaruh variabel X1 (perilaku kepemimpinan) terhadap X2 (iklim sekolah) sebesar adalah 0,747. Sedangkan untuk signifikansi pengaruh antar variabel tersebut dilihat dari $t_{hitung} 11,411 > t_{tabel} 1,983$, dan nilai $Sig 0,000 < \alpha 0,05$. Pengaruh variabel tersebut adalah signifikan karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , dan nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai probabilitas yang digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian bahwa perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap iklim sekolah di SMA Negeri 8 Kota Malang.

Tabel 4.11: Hasil Analisis Regresi Tahap II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	12.889	5.528		2.332	.022
X1	.580	.064	.664	9.017	.000

a. Dependent Variable: X3

Dari tabel Coefficients di atas besar nilai pengaruh variabel X1 (perilaku kepemimpinan) terhadap X3 (kinerja guru) sebesar adalah β 0,664. Sedangkan untuk signifikansi pengaruh antar variabel tersebut dilihat dari t_{hitung} 9,017 > t_{tabel} 1,983, dan nilai *Sig* 0,000 < α 0,05. Pengaruh variabel tersebut adalah signifikan karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , dan nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai probabilitas yang digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian bahwa perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 8 Kota Malang.

Tabel 4.12: Hasil Analisis Regresi Tahap III

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	51.776	4.634		15.489	.000
X1	.063	.054	.214	1.267	.146

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel Coefficients di besar nilai pengaruh variabel X1 (perilaku kepemimpinan) terhadap Y (prestasi akademik siswa) sebesar adalah β 0,214. Sedangkan untuk signifikansi pengaruh antar variabel tersebut dilihat dari t_{hitung} 1,267 < t_{tabel} 1,983, dan nilai *Sig* 0,146 > α

0,05. Pengaruh variabel tersebut adalah tidak signifikan karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , dan nilai signifikansinya lebih besar dari nilai probabilitas yang digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian bahwa perilaku kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung terhadap prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang.

Tabel 4.13: Hasil Analisis Regresi Tahap IV

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.917	4.366		12.700	.002
	X2	.286	.088	.596	7.614	.034

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel Coefficients di atas besar nilai pengaruh variabel X2 (iklim sekolah) terhadap Y (prestasi akademik siswa) sebesar β 0,596. Sedangkan untuk signifikansi pengaruh antar variabel tersebut dilihat dari t_{hitung} 7,614 > t_{tabel} 1,983, dan nilai Sig 0,034 < α 0,05. Pengaruh variabel tersebut adalah signifikan karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , dan nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai probabilitas yang digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian bahwa iklim sekolah berpengaruh terhadap prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang.

Tabel 4.14: Hasil Analisis Regresi Tahap V

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.811	3.922		18.094	.008
X3	.227	.062	.443	5.437	.038

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel Coefficients di atas besar nilai pengaruh variabel X3 (kinerja guru) terhadap Y (prestasi akademik siswa) sebesar β 0,443. Sedangkan untuk signifikansi pengaruh antar variabel tersebut dilihat dari t_{hitung} 5,437 > t_{tabel} 1,983, dan nilai *Sig* 0,000 < α 0,05. Pengaruh variabel tersebut adalah berpengaruh signifikan karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , dan nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai probabilitas yang digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian bahwa kinerja guru berpengaruh terhadap prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang.

Sebagaimana hasil uji hipotesis secara parsial maka akan terlihat adanya penolakan terhadap empat hipotesis nol (ada pengaruh) dan satu hipotesis nol yang diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat empat jalur variabel yang berpengaruh yang dihasilkan dalam uji hipotesis secara parsial dan langsung berhasil mendukung teori yang digunakan dalam merumuskan hipotesis alternatif (H_1).

c. Uji Regresi Secara Simultan

Uji regresi secara simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar semua variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat yang

dalam hal ini adalah pengaruh antara perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan kinerja guru dengan prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang. Tabel berikut menjelaskan hasil uji hipotesis secara simultan :

Tabel 4.15 : Analisis Regresi Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.994	3	15.331	18.580	.002 ^a
	Residual	2815.396	101	47.677		
	Total	2941.390	104			

a. Predictors: (Constant), X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Untuk pengujian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa signifikansi uji serempak (uji F) sebesar 18,580, dan nilai signifikan sebesar 0,002. Dengan demikian maka nilai signifikansi $F_{hitung} 18,580 > F_{tabel} 2,69$ dan nilai $Sig F 0,002 < \alpha 0,05$. Sehingga menunjukkan adanya penolakan terhadap H_0 dan penerimaan terhadap H_1 dan secara tidak langsung juga menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan kinerja guru secara bersama-sama dapat mempengaruhi prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang. Adapun kuatnya pengaruh antara ketiga prediktor atau variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 4.16 : Hasil Koefisien Determinasi

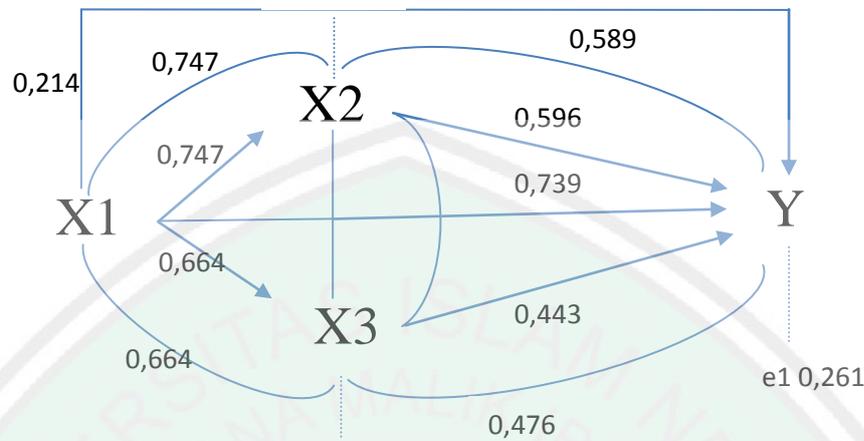
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.512 ^a	.739	.616	3.905

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Hasil analisis regresi pada tabel di atas menjelaskan adanya output regresi yang menunjukkan pengaruh antara variabel perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan kinerja guru diperoleh nilai R Square sebesar 0,739. Angka tersebut menunjukkan variasi nilai prestasi akademik siswa yang bisa dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh adalah sebesar 73,9%, sedangkan sisanya (e1) 26.1% yang diperoleh dari $100 - 73,9\%$., dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan model regresi yang diperoleh. Dengan demikian dijelaskan bahwa besar pengaruh variabel perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi akademik siswa adalah 73,9%.

Berdasarkan pengujian hipotesis sebagaimana tabel-tabel yang tertuang dalam pembahasan uji hipotesis maka diperoleh diagram jalur empiris untuk model Y sebagaimana gambar dan tabel berikut :



Gambar 4.3 Diagram jalur empiris prestasi akademik siswa

Dari gambar diagram jalur diatas dapat dijelaskan bahwa keempat variabel tersebut mempunyai hubungan yang signifikan terlihat dari tabel corelasi nilai signifikansinya $< 0,05$. Adapun pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) terjadi antara variabel perilaku kepemimpinan (X1) dengan prestasi akademik siswa (Y) melalui variabel iklim sekolah (X2) berdasarkan rumusan $Y = p_{X_2X_1} \times p_{YX_2}$, ($Y = 0,747 \times 0,596 = 0,445$). Dan untuk pengaruh tidak langsung antar variabel perilaku kepemimpinan (X1) dengan prestasi akademik siswa (Y) melalui variabel kinerja guru (X3) berdasar rumus $Y = p_{X_3X_1} \times p_{YX_3}$ ($Y = 0,664 \times 0,443 = 0,294$). Untuk pengaruh gabungan antara X1 melalui jalur X2 dan X1 melalui jalur X3 terhadap Y adalah $0,445 + 0,294 = 0,739$, yang tidak lain adalah besarnya R^2 senilai 0,739 dan faktor lain diluar itu sebesar $e1=0,621$.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Iklim Sekolah di SMA Negeri 8 Kota Malang

Dari hasil uji parsial dan analisis data sebagaimana yang telah dijelaskan di atas bahwa perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap iklim sekolah, dengan signifikansi $t_{hitung} 11,411 > t_{tabel} 1,983$. Dan besar nilai pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap iklim sekolah adalah $\beta 0,747$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap iklim sekolah. Dengan demikian perilaku kepemimpinan memberikan pengaruh efektif pada iklim sekolah atau iklim dilembaga yang dipimpinnya.

Selain hasil uji parsial di atas, pengamatan dan wawancara peneliti pada beberapa karyawan dilapangan juga menjelaskan bahwa iklim sekolah yang dibentuk di SMA Negeri 8 Kota Malang bersifat kekeluargaan, antara siswa, guru dan karyawan lainnya. Penempatan ruang-ruang kelas dan kantor juga dirancang sangat strategis, dimana akses siswa baik ke kantin, mushola, laboratorium, TU dan ruang lainnya melewati ruang guru, ruang kesiswaan, ruang kurikulum dan ruang BK. Sehingga intensitas pertemuan, tegur sapa antar guru dan siswa semakin baik. Selain itu kepala sekolah juga menciptakan lingkungan belajar yang nyaman, bersih dan indah. Terlihat dari penataan taman-taman di area umum dan penghijauan di depan kelas. Hal ini juga terbukti dari prestasi ADIWIYATA untuk SMA Negeri 8 Kota Malang,

salah satu kejuaraannya adalah Lomba Aksi Sekolah Bersih Narkoba tingkat provinsi pada tanggal 23 Oktober 2014 dengan urutan 5 besar.

Dalam jurnal MM Wahyuningrum menyebutkan bahwa perilaku kepala sekolah yang dapat mempengaruhi pengelolaan iklim sekolah ada empat, yakni :⁸⁹

1. Menciptakan jarak hubungan atau perilaku
2. Menekankan produksi sekolah
3. Membuat persahabatan.
4. Mempertimbangkan individualitas atau kemanusiaan.

Maka peranan kepala sekolah dalam menciptakan iklim sekolah dapat disimpulkan yaitu : Menciptakan hubungan dan pergaulan antar personel, mengadakan pembinaan untuk personel, pembagian tugas pendelegasian wewenang, penyelesaian konflik, pemberian motivasi (penghargaan dan teguran dll), menghimpun dan memanfaatkan informasi, mengharmoniskan dan memperkaya lingkungan bekerja dan belajar. Jika seorang kepemimpinan mampu mengaplikasikan perannya dengan baik maka iklim sekolah juga akan menjadi kondusif.

Secara teori Hoy mengatakan bahwa Iklim organisasi didefinisikan sebagai karakteristik organisasi tertentu yang membedakannya dengan organisasi yang lain yang dapat mempengaruhi perilaku anggotanya.⁹⁰

Pendapat lain mengatakan iklim organisasi juga mengacu kepada ketertiban

⁸⁹ MM Wahyuningrum, 2008, *Peranan Kepala Sekolah dalam Menciptakan Iklim Sekolah*. UNY: jurnal Manajemen Pendidikan.

⁹⁰ Made Pidarta, 1988, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, akarta: PT Bina Aksara, Hlm:

organisasi, kebiasaan bekerja yang baik sesuai dengan aturan dan peraturan yang berlaku, inilah yang harus dituju oleh para manajer di dalam usahanya menegakkan iklim organisasi yang baik.

Model kepemimpinan turut menentukan iklim sekolah, Pashiardis mengidentifikasi karakteristik yang berkaitan dengan iklim sekolah efektif adalah yang kondusif terhadap pembelajaran, yaitu: memiliki kepala sekolah yang secara aktif menjalankan peran kepemimpinan pendidikan. Ditambahkannya, bahwa kebijakan sekolah, prosedur, peraturan dan tata tertib secara jelas ditata dan diperkenalkan kepada seluruh pihak terkait (stakeholders) sekolah. Karakteristik lain adalah adanya suatu rencana, yang berisikan tujuan dan sasaran, dan menginspirasi perilaku positif dari semua pihak terkait dengan sekolah.⁹¹

Jadi baik secara teori maupun kondisi dilapangan menjelaskan bahwa perilaku kepemimpinan yang strategis, komunikatif dan menjadi motivator yang positif akan memberi dampak yang positif juga pada lingkungan yang dikelolanya atau iklim sekolah dalam hal ini.

B. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 8 Kota Malang

Dari hasil analisis data di atas pada Tabel Regresi Tahap II dijelaskan bahwa besar nilai pengaruh variabel perilaku kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru (X2) adalah β 0,664. Sedangkan untuk signifikansi pengaruh antar variabel tersebut dilihat dari t_{hitung} 9,017 > t_{tabel} 1,983, dan nilai *Sig*

⁹¹ Gamage dan Pang Keung.2003. *Leadership and Management in Education* (Hongkong : The Chinese University Press. Hlm. 91.

$0,000 < \alpha 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil uji parsial tersebut juga diperkuat dari data pengamatan dan wawancara peneliti pada beberapa karyawan di lapangan. Tuter ibu Elis sebagai waka kurikulum menegaskan”bahwa ada beberapa program yang dicanangkan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, diantaranya: memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan seminar, mendatangkan tutor kesekolah, dan memberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan”. Kepala Sekolah juga memiliki sifat demokratis, baik, serta memiliki karisma (pengaruh) yang besar dan disiplin. Kepala Sekolah dalam melaksanakan perannya sebagai kepemimpinan sudah berjalan dengan baik, yaitu sebagai *Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader*, dan *Enterpreneurship*. Perilaku kepemimpinan yang positif yang akan menghasilkan kinerja guru yang baik, begitu pula sebaliknya.

Selain itu penelitian sebelumnya juga menjelaskan pengaruh yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, hal ini diperkuat dari hasil uji regresi linier berganda dengan nilai $\text{Sig } 0,015 < 0,05$. Yang berarti bahwa perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri Tinawas Nogosari.⁹²

⁹² Yulia Noordianti, 2012, *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*, UMS: Magister Manajemen, Tesis

Karena pada dasarnya peningkatan kinerja mengajar guru tidak terlepas dari peran kepala sekolah. Oleh sebab itu, dikatakan pula bahwa keberhasilan suatu sekolah adalah sekolah yang memiliki kepemimpinan yang berhasil (effective leaders). Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan perilaku kepemimpinan atau kepala sekolah yang merupakan salah satu kepemimpinan pendidikan. Kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala sekolah ini pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya berhenti pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru akan terwujud.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Malthis dan Jackson, beliau mengatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan, usaha, dan dukungan organisasi.⁹³ Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain pembinaan disiplin, motivasi, penghargaan, dan persepsi.⁹⁴ Perilaku kepemimpinan merupakan respon individu sebagai seorang motivator dalam

⁹³ Jasmani & Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013, hlm 158-159

⁹⁴ E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm 134

suatu organisasi terhadap suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai dampak positif maupun negatif terhadap suatu organisasi.⁹⁵

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang kepemimpinan, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah selaku kepemimpinan pendidikan ada yang berkenaan dengan tujuan sekolah yang hendak dicapai. Misalnya, mendeskripsikan tujuan institusional sekolah sehingga mudah dipahami oleh guru-guru maupun staf lainnya, bersama-sama dengan guru-guru maupun staf lainnya memikirkan dan merencanakan kegiatan-kegiatan yang dapat menyokong tujuan institusional sekolah, melakukan pendelegasian kepada guru-guru dan staf lainnya dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan, mendorong dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas yang telah didelegasikannya.

⁹⁵ (Depkes, 2008).

Di samping itu, ada pula tugas dan tanggung jawab kepala sekolah yang berkenaan dengan penciptaan suasana yang menyenangkan sehingga dapat menumbuhkan moral kerja guru-guru maupun staf lainnya. Bentuk operasional dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab terakhir ini, misalnya:

1. Berusaha memahami karakteristik setiap guru dan staf lainnya berupa perasaannya, keinginan, pola berpikir, sikap.
2. Menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, baik kondisi fisik maupun sosialnya sehingga mereka betah di sekolah.
3. Memupuk rasa kerja sama yang baik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, maupun dengan staf lainnya, sehingga tercipta suatu kelompok kerja yang produktif dan kohesif.
4. Memupuk rasa ikut memiliki (*sense of belonging*), rasa adanya peranan yang cukup penting (*sense of importance*), dan rasa sebagai orang yang berhasil (*sense of achievement*) pada setiap diri guru maupun staf lainnya.⁹⁶

Dapat disimpulkan dari data empiris yang diperoleh dan teori yang dikemukakan di atas bahwa perilaku kepemimpinan atau kepala sekolah mempunyai pengaruh yang sangat besar buat peningkatan kinerja guru atau karyawan di SMA Negeri 8 Kota Malang. Integritas kepemimpinan yang tinggi, disiplin, demokratis dan baik akan memberi pengaruh positif pada kinerja guru.

⁹⁶ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, hlm. 89.

C. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Prestasi Akademik Siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang

Pada uji regresi tahap III dijelaskan bahwa besar nilai pengaruh variabel X1 (perilaku kepemimpinan) terhadap Y (prestasi akademik siswa) adalah 0,214. Sedangkan untuk signifikansi pengaruh antar variabel tersebut dilihat dari $t_{hitung} 1.167 < t_{tabel} 1,983$, dan nilai $Sig 0,246 > \alpha 0,05$. Yang berarti bahwa perilaku kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi akademik atau dapat dikatakan bahwa perilaku kepemimpinan tidak dapat secara langsung mempengaruhi prestasi akademik. Hal ini dikarenakan bahwa seorang kepemimpinan atau kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi akademik tidak dapat secara langsung melainkan melalui beberapa perantara yang dijelaskan dalam penelitian ini ada dua variabel intervening (perantara) yaitu kinerja guru dan iklim sekolah.

Dari hasil penelitian sebelumnya dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Pembelajaran (*Instructional Leadership*) (X) terhadap Prestasi belajar siswa (Y). Nilai Beta sebesar 0,699 menunjukkan besarnya pengaruh variable kepemimpinan pembelajaran (X) terhadap prestasi belajar siswa (Y). Besar kecilnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah 48,9%. Besaran angka tersebut mengandung pengertian bahwa Kepemimpinan Pembelajaran (*Instructional Leadership*) memberikan kontribusi terhadap prestasi belajar siswa sebesar 48,9 % dan sisanya yaitu sebesar 51,1 % ditentukan oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam

penelitian ini seperti motivasi siswa, minat siswa, latar belakang keluarga, penghargaan yang diterima orang tua.⁹⁷

Dari penelitian ini ternyata terdapat perbedaan pada penelitian yang peneliti lakukan di SMA Negeri 8 Kota Malang. Jika di SMA Negeri 8 Kota Malang tidak terdapat pengaruh secara langsung antara perilaku kepemimpinan dengan prestasi akademik siswa, yang dikarenakan ada variabel penghubung atau jalur perantara untuk mencapai tujuan kepemimpinan dalam meningkatkan prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang. variabel penghubung itu adalah iklim sekolah dan kinerja guru. pernyataan ini akan diperjelas sesuai teori berikut.

Secara teori menjelaskan bahwa aspek lain yang mempengaruhi produktivitas adalah iklim sekolah, ketiadaan iklim sekolah yang kondusif dapat menurunkan mutu pendidikan, yang berarti ketiadaan produktivitas.⁹⁸ Sekolah yang sedang membangun visi tetapi membiarkan iklim sekolah dalam suhu yang tidak sehat, seperti konflik berkepanjangan antar anggota, tidak disiplin dan etos kerja lemah menjadi *counterproductive* terhadap upaya kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sekolah.

Freiberg menegaskan bahwa lingkungan yang sehat di suatu sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap proses kegiatan belajar mengajar yang efektif. Beliau memberikan argumen bahwa pembentukan iklim sekolah yang kondusif menjadikan seluruh anggota sekolah melakukan

⁹⁷ Pramudia, 2012, *Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran (Instructional Leadership) Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di Sma Negeri 2 Indramayu*, UI: Program Studi Ilmu Administrasi, Tesis.

⁹⁸ Rahmat, Endang. 2012. *Mutu Layanan Akademik Sekolah Menengah Atas*. Disertasi tidak diterbitkan. Bandung: Sekolah Pascasarjana UPI, hlm. 36.

tugas dan peran mereka secara optimal.⁹⁹ Atwool menyatakan bahwa lingkungan sekolah itu dimana siswa mempunyai kesempatan untuk melakukan hubungan yang bermakna di dalam lingkungan sekolahnya, hal ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan belajar siswa, memfasilitasi siswa untuk bertingkah laku yang sopan, serta berpotensi untuk membantu siswa dalam menghadapi masalah yang dibawa dari rumah. Mereka juga menyarankan bahwa intervensi sekolah yang meningkatkan rasa kepuasan sekolah akan dapat meningkatkan prestasi akademik siswa.

Kondisi ini juga didukung oleh pendapat Sergiovani yang menjelaskan bahwa iklim merupakan energi yang terdapat dalam organisasi memberikan pengaruhnya terhadap sekolah, tergantung bagaimana energi tersebut disalurkan dan diarahkan oleh kepala sekolahnya. Semakin baik energi disalurkan dan diarahkan maka semakin baik pula pengaruhnya terhadap sekolah. Sebaliknya semakin jelek energi disalurkan dan diarahkan, maka semakin jelek pula pengaruhnya terhadap sekolah".¹⁰⁰

Selain melalui iklim sekolah, kinerja guru juga mempunyai peran penting dalam meningkatkan prestasi akademik siswa. Namun untuk meningkatkan kinerja guru perlu seorang kepemimpinan yang profesional, edukatif, disiplin, karismatik dan mempunyai cara motivasi yang baik terhadap para guru atau karyawan lainnya. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah

⁹⁹ <http://www.lpmjabar.go.id/index.php/rubrik/artikel/160-budaya-dan-iklim-sekola>.
Dikutip tanggal 14/01/2016, pukul 14.00

¹⁰⁰ Ibid., hlm.29

merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.¹⁰¹ Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Dari penjelasan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku dalam meningkatkan prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang tidak bisa secara langsung. Melainkan ada beberapa faktor pendukungnya atau perantara dalam merealisasikan tujuan pendidikan tersebut. Faktor tersebut diantaranya: kinerja guru yang profesional, iklim sekolah yang kondusif atau positif, sarana prasarana yang memadai dan beberapa faktor pendukung lainnya baik internal atau eksternal.

D. Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Prestasi Akademik Siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang

Hasil uji regresi tahap IV dijelaskan bahwa besar nilai pengaruh variabel X₂ (Iklim Sekolah) terhadap prestasi akademik adalah β 0,596. Sedangkan untuk signifikansi pengaruh antar variabel tersebut dilihat dari t_{hitung} 7,614 > t_{tabel} 1,983, dan nilai Sig 0,034 < α 0,05. Yang berarti bahwa iklim sekolah mempunyai pengaruh signifikan 59,6 % terhadap prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang. Besar nilai pengaruh tersebut

¹⁰¹ Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyuksekan MBS dan KBK*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, hlm. 25.

terlihat dari kenyamanan siswa dalam proses belajar di sekolah. baik kenyamanan terhadap guru, teman sejawat, fasilitas yang mendukung serta kondisi lingkungan yang asrih, indah dan bersih.

Hasil analisis di atas juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa iklim sekolah mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap hasil belajar siswa Ekonomi melalui motivasi belajar siswa kelas X SMA Negeri 1 Metro Kibang. Besar pengaruh antar variabel tersebut adalah 25,11%. Membuktikan bahwa iklim sekolah atau suasana yang kondusif dapat mendukung siswa untuk proses pembelajaran dan memacu motivasi belajar siswa dalam meningkatkan prestasi akademik.¹⁰²

Dari temuan penelitain diatas sejalan dengan teori yang dijelaskan Abdul Rahman an-Nahlawi menyatakan iklim sekolah yang berkesan mampu mewujudkan integrasi dan keharmonian sesama pelajarnya yang berbeda status sosio-ekonomi mereka (SES). Selain itu, sekolah juga mampu mengurangi perbedaan-perbedaan sesama mereka. Pihak sekolah juga boleh mewujudkan kerjasama dengan keluarga pelajar. Hubungan yang mesra di antara sekolah dan keluarga akan membentuk pendidikan yang lebih sempurna bagi pelajar-pelajarnya.¹⁰³

Keadaan atau suasana sekolah yang tenang dan nyaman, untuk proses pengajaran dan pembelajaran dianggap sebagai iklim sekolah yang berkesan. Ketika sekolah menerapkan iklim sekolah yang kondusif sesuai dengan

¹⁰² Sis Subagyo Sampur Prasetyo , 2015, *Pengaruh Iklim Sekolah dan Sikap Siswa, Melalui Motivasi Belajar terhadap Hasil Belajar*. Universitas Bandar Lampung: FKIP. Artikel

¹⁰³ Abdur Rahman an-Nahlawi. 1995. *Pendidikan Islam di rumah, sekolah dan masyarakat*. Jakarta: Penerbit Gema Insani, hlm. 25.

kebutuhan siswa, maka akan menghasilkan kondisi yang kondusif antara guru dan murid serta komponen lain dalam sekolah. Berangkat dari ini, maka siswa akan merasa nyaman dalam menerima ilmu pengetahuan dan akan menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Dari temuan dan teori yang dibahas di atas dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah juga berperan penting dalam meningkatkan prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang. Besar pengaruh tersebut juga didukung dari perilaku seorang kepemimpinan dalam mengordinir karyawan, guru dan siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang. Karena Iklim sekolah dikatakan baik atau jelek, berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah. Tegasnya sekolah menampilkan iklim terbuka, memiliki otonomi, terkendali, kekeluargaan, kepastian atau tertutup ditentukan dari awal kepemimpinan kepala sekolah.

E. Pengaruh Kinerja Guru terhadap Prestasi Akademik Siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang

Hasil uji regresi tahap V dijelaskan bahwa besar nilai pengaruh X3 (kinerja guru) terhadap Y (prestasi akademik siswa) sebesar β 0,443. Sedangkan untuk signifikansi pengaruh antar variabel tersebut dilihat dari t_{hitung} 5,437 > t_{tabel} 1,983, dan nilai *Sig* 0,000 < α 0,05. Yang berarti bahwa kinerja guru mempunyai pengaruh signifikan 44,3% terhadap prestasi akademik di SMA Negeri 8 Kota Malang, maupun nilai pengaruhnya tidak sebesar nilai pengaruh iklim sekolah terhadap prestasi.

Hasil analisis di atas diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa kinerja guru mempunyai pengaruh positif signifikan

terhadap hasil belajar siswa kelas X sosial di SMA. Dari uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} 16,048 > t_{tabel} 1,984$ dan nilai signifikansi sebesar 36%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Yang berarti bahwa semakin baik mutu mengajar guru maka akan meningkatkan hasil belajar siswa.¹⁰⁴

Temuan hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori yang menemukan adanya pengaruh yang ditimbulkan oleh kinerja guru terhadap prestasi akademik siswa. Winkel menyatakan bahwa prestasi belajar seorang murid berhubungan dan sangat dipengaruhi oleh seorang guru. Seorang guru yang cenderung berperilaku positif akan cenderung memiliki keterampilan dalam mengerjakan tugas sehingga turut serta berpengaruh terhadap siswa dan prestasinya dalam belajar.¹⁰⁵ Keberhasilan seorang siswa dalam belajarnya juga dipengaruhi peranan orang ketiga yang diantaranya adalah guru yang merupakan ujung tombak dalam pendidikan dan berpengaruh besar terhadap pengembangan siswa.¹⁰⁶ Istilah kinerja guru menunjukkan pada suatu keadaan di mana guru-guru di suatu sekolah secara sungguh-sungguh melakukan hal-hal yang terkait dengan tugas mendidik dan mengajar di sekolah.

Kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu komunitas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi

¹⁰⁴ Subranur Tesa Trianda, 2014, *Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas X Pada Mata Pelajaran Ekonomi di SMA*, Universitas Tanjungpura Pontianak: FKIP, Artikel

¹⁰⁵ W. S. Winkel, *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar* (Jakarta: Gramedia, 2003), hlm. 591.

¹⁰⁶ Mudjiono Dimiyati, *Belajar dan Pembelajaran* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001), hlm. 87.

yang bersangkutan secara legal dan sesuai dengan moral dan etika.¹⁰⁷ Dengan demikian, kinerja guru merupakan hasil kerja yang didapat dan dicapai oleh seorang guru dalam suatu lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah digariskan. Guru sebagai ujung tombak dalam pendidikan merupakan faktor yang dominan karena bagi siswa guru paling sering dijadikan acuan, teladan, dan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Oleh karenanya, seorang guru harus memiliki *ability* yang memadai dalam pengembangan anak didiknya sehingga seorang guru harus memiliki kompetensi.¹⁰⁸

Interaksi antara guru dan siswa merupakan komponen penting dari sekian banyak komponen yang turut mendukung prestasi belajar siswa. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi belajar juga dipengaruhi oleh keterampilan mengajar guru. Guru sebagai tenaga pendidik haruslah memiliki kompetensi-kompetensi tertentu demi mendukung profesinya sebagai pengayom dan pembimbing peserta didik karena akan berakibat terhadap proses belajar mengajar dan pada akhirnya akan berakibat terhadap prestasi belajar yang dicapai oleh anak didiknya.

Dari uji empiris dan kajian teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang. Kinerja guru merupakan hal penting demi terwujudnya prestasi akademik siswa yang baik. Oleh karenanya, peningkatan

¹⁰⁷ Prawirosentono S, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 52.

¹⁰⁸ Cece Wijaya dan A. Tabrani Rusyan, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1998), hlm. 1.

kinerja guru mutlak untuk ditekankan dan menjadi faktor penting dalam rangka meningkatkan prestasi akademik siswa. Mengingat proses interaksi kesinambungan antara guru dan siswa sehingga guru merupakan ujung tombak pendidikan dan merupakan penentu dalam berhasil atau tidaknya siswa.

F. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Iklim Sekolah dan Kinerja Guru Secara Bersama-sama terhadap Prestasi Akademik Siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang.

Dari data empiris yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa signifikansi uji serempak (uji F) sebesar 18,580, dan nilai signifikan sebesar 0,002. Dengan demikian maka nilai signifikansi $F_{hitung} 18,580 > F_{tabel} 2,69$ dan nilai $Sig F 0,002 < \alpha 0,05$. Besar nilai pengaruh ketiga variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat adalah $R 0,739$. Yang berarti bahwa perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan kinerja guru secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi belajar siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang.

Apabila ditelusuri lebih jauh, mutu output pendidikan atau karakteristik lulusan sebuah sekolah dipengaruhi oleh beberapa variabel yang saling terkait. Sebagaimana yang dikemukakan Suyanto, dalam Andi Subandrio bahwa karakteristik lulusan yang baik mensyaratkan proses belajar mengajar yang baik, sedang proses belajar mengajar yang baik mensyaratkan para guru yang berkarakter baik. Agar di sekolah tercipta guru yang berkarakter baik, disyaratkan harus ada iklim sekolah yang kondusif, yang memungkinkan para

guru bekerja secara profesional, tenang dan penuh konsentrasi, dengan peralatan lengkap, kreatif, jujur dan sejahtera. Iklim yang demikian itu mensyaratkan tipe berkala sekolah dengan sejumlah karakteristik yang mendukungnya.¹⁰⁹

Secara teori agar kelompok atau anggota dalam sebuah lembaga dapat berorientasi secara efektif, seorang kepemimpinan harus mempunyai dua fungsi pokok yaitu:

1. *Task related* atau *problem solving function*, dalam fungsi ini kepemimpinan memberikan saran dalam pemecahan masalah serta memberikan sumbangan informasi dan pendapat.
2. *Group maintenance function* dan *social function* meliputi: kepemimpinan membantu kelompok beroperasi lebih lancar, kepemimpinan memberikan persetujuan atau melengkapi anggota kelompok yang lain, misalnya menjembatani kelompok yang sedang berselisih pendapat, memperhatikan diskusi-diskusi kelompok. Seorang kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menampilkan kedua fungsi tersebut dengan jelas.

Apabila kepala sekolah mampu menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan para personal secara tepat akan bisa membawa lembaga pendidikan yang dikelolanya pada keberhasilan yang optimal. Kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam menciptakan realitas lembaga dan membentuk

¹⁰⁹ Andi Subandrio, 2006, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, Dan Tingkat Penghasilan Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sd Segugus Majapahit Kecamatan Kartasura*, UMS: Manajemen Pendidikan, Tesis, Hlm: 4

budaya organisasi. Iklim sekolah dan budaya organisasi yang positif dapat juga mempengaruhi terselenggaranya pendidikan yang bermutu tinggi serta pembentukan sikap dan moral yang positif. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab utama dalam penataan budaya organisasi dan iklim sekolah yang kondusif. Kepala sekolah sebagai top leader memegang peranan yang sangat menentukan dalam membuat kebijakan untuk mengembangkan budaya dan iklim yang kondusif dalam menciptakan keberhasilan di sekolah.

Pendidikan akan berhasil dengan baik apabila dilakukan oleh guru yang profesional dan bertanggung jawab dalam proses pembelajaran. Guru merupakan kunci keberhasilan dalam melaksanakan pembelajaran dikelas. Secara tegas dapat dikatakan bahwa tidak ada pembaharuan tanpa melalui pendidikan, guru sebagai polopor dan pelaksana pembaruan sekolah. Guru profesional dapat menunjukkan kinerja yang produktif sangat dibutuhkan dalam penyelenggaraan pendidikan karena produktivitas merupakan salah satu indikasi yang harus dipenuhi dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan di sekolah. Hasil kinerja guru tercermin pada hasil belajar dan prestasi yang dicapai peserta didik. Kinerja guru yang profesional akan menghasilkan prestasi belajar yang tinggi. Oleh sebab itu seorang kepemimpinan melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja, antara lain dengan melakukan supervisi, kegiatan-kegiatan ilmiah, studi lanjut, dan penilaian kinerja guru.

Menurut Paula F. Silver beliau mengemukakan bahwa iklim sekolah dibentuk dari hubungan timbal balik antara perilaku kepala sekolah dan

perilaku guru sebagai suatu kelompok, dimana perilaku kepala sekolah dapat mempengaruhi intraksi interpersonal para guru.¹¹⁰ Dengan demikian, dinamika kepemimpinan kepala sekolah dengan kelompok (guru dan staf) merupakan kunci dalam memahami iklim sekolah, dan setiap variasi tersebut akan memberi dampak pada variasi kinerja yang dilakukan setiap anggota organisasi sekolah. Dengan hubungan yang harmonis antara kepala sekolah, guru, murid dan keadaan iklim sekolah yang harmonis akan berdampak pada peningkatan prestasi belajar yang baik dan mampu bersaing didalam masyarakat luas. Kondisi seperti ini yang akan membawa pengaruh positif pada prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang.

¹¹⁰ Made Pidarta, 1988, Hlm: 136

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan antara variabel perilaku kepemimpinan terhadap iklim sekolah di SMA Negeri 8 Kota Malang. Yang berarti bahwa semakin baik perilaku kepemimpinan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya maka akan berdampak positif atau menciptakan iklim sekolah yang kondusif, aman dan baik.
2. Ada pengaruh signifikan antara variabel perilaku kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 8 Kota Malang. Jadi perilaku kepemimpinan yang profesional, demokratis dan motivator akan meningkatkan kinerja para guru dan karyawan di lembaga yang dipimpinnya.
3. Tidak ada pengaruh signifikan antara perilaku kepemimpinan terhadap prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang. Hal ini berarti perilaku kepemimpinan tidak bisa secara langsung mempengaruhi siswa dalam meningkatkan prestasinya. Melainkan ada variabel penghubung untuk sampai pada tujuan tersebut.
4. Ada pengaruh signifikan antara iklim sekolah dengan prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang. Yang berarti bahwa iklim sekolah yang baik akan mempengaruhi proses belajar siswa secara tidak langsung prestasi akademik siswa akan semakin baik.

5. Ada pengaruh signifikan antara kinerja guru terhadap prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang. kinerja guru yang baik dan profesional akan memberikan dampak positif pada prestasi akademik siswa. Namun sebaliknya jika kinerja guru di SMA Negeri 8 Kota Malang kurang baik dan tidak profesional akan memberi dampak buruk pada prestasi akademik siswa.
6. Ada pengaruh signifikan anatara perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang. hal ini terbukti bahwa perilaku kepemimpinan yang profesional dalam meningkatkan kinerja guru dan membentuk iklim sekolah yang baik sehingga proses tersebut akan berdampak pada prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang.

B. Implikasi Penelitaian

Dengan memperhatikan kesimpulan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa implikasi penelitian yang ditemukan agar dapat menambah wawasan bagi guru, sekolah maupun pihak-pihak terkait dalam upaya meningkatkan prestasi akademik siswa di sekolah.

3. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian mengungkapkan adanya pengaruh perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang. Berdasarkan satu variabel bebas, dua variabel mediator (*intervening*), dan satu variabel terikat dan enam hipotesis sebagaimana

yang telah dikemukakan dalam pembahasan mengenai hipotesis penelitian, membuktikan adanya pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap iklim sekolah, adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru, tidak ada pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap prestasi akademik siswa, adanya pengaruh iklim sekolah terhadap prestasi akademik siswa, adanya pengaruh kinerja guru terhadap prestasi akademik siswa dan secara bersama-sama perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang.

Teori-teori yang mendasari hasil penelitian ini diantaranya adalah : Gary Yukl mengungkapkan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan menterjemahkan keinginan-keinginan para anggota atau pengikut yang menekankan pada tujuan dan sasaran organisasi melalui kegiatan memberi motivasi, memelihara hubungan kerjasama yang baik dengan anggota, dan memberi dukungan pada kelompok-kelompok tertentu diluar dan didalam organisasi.¹¹¹

Paula F. Silver beliau mengemukakan bahwa iklim sekolah dibentuk dari hubungan timbal balik antara perilaku kepala sekolah dan perilaku guru sebagai suatu kelompok, dimana perilaku kepala sekolah dapat mempengaruhi intraksi interpersonal para guru. Dengan demikian, dinamika kekepemimpinan kepala sekolah dengan kelompok (guru dan staf) merupakan kunci dalam memahami iklim sekolah.

¹¹¹ Syaiful Sagala, *Administrasi pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta, 2000, Hlm:146

Begitu juga dengan Winkel menyatakan bahwa prestasi akademik siswa dipengaruhi oleh seorang guru. Seorang guru yang cenderung berperilaku positif akan cenderung memiliki keterampilan dalam mengerjakan tugas sehingga turut serta berpengaruh terhadap siswa dan prestasinya dalam belajar. Uraian sebagian teori yang dikemukakan di atas secara tidak langsung mempunyai pengaruh dengan prestasi belajar siswa dan sejalan dengan apa yang menjadi tujuan dari pendidikan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, selanjutnya diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi bagi lembaga pendidikan dalam rangka meningkatkan prestasi akademik peserta didik diperlukan beberapa faktor dan keterlibatan kepala sekolah dalam memberi kebijakan dan menjalankan tanggung jawabnya sebagai kekepemimpinan.
2. Adanya pengembangan potensi, berbagai pelatihan terkait dan pengembangan dengan upaya peningkatan kinerja guru dan iklim sekolah sehingga akan berdampak pada prestasi akademik siswa.

DAFTAR RUJUKAN

- Abd.Wahab&Umiarso, 2011, *Kekepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Abdur Rahman an-Nahlawi. 1995. *Pendidikan Islam di rumah, sekolah dan masyarakat*.Jakarta: Penerbit Gema Insani
- Abdurrahman an-Nahlawi, 1989, *Usul al-Tarbiyah al-Islamiyah wa Asalibiha fi al-Baiti wa al-Madrasah wa al-Mujtama'* Beirut: Dar al-Fikr
- Ali Muhammad Taufiq, 2004, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an*, terj. Abdul Hayyie al-Kattani & Sabaruddin, Gema Insani Press, Jakarta
- Barnawi&M. Arifin, 2002, *Kinerja Guru proesional Instrumen Pembinaan, Peningkatan, &penilaian*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- BSNP, *Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2006 tentang Standar nasional Pendidikan*, Jakarta
- Sukmadinata. N.Sy, 2005, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, Bandung: Rosdakarya
- Cece Wijaya dan A. Tabrani Rusyan, 1998, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ggujarat, 1999, *Pengantar Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara
- Dedi Supriadi. 1999. *Mengangkat citra dan martabat guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemah*, Jakarta; Al-Huda
Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.2001. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Program Rintisan oleh Pemerintah, UNESCO, dan UNICEF
- Djamarah, S.B. 2002. *Psikologi belajar*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Mulyasa, 2010, *Menjadi Guru Profesional*, Cet. Ke-9 Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Gamage dan Pang Keung.2003. *Leadership and Management in Education* Hongkong : The Chinese University Press.
- Gomes, F.C. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3. Yogyakarta:Andi Offset

H.E Mulyasa, 2011, *Manajemen dan Kekepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara

<http://sri-wiji-lestari.blogspot.co.id/2013/05/lingkungan-pendidikan-perspektif-islam.html>, dikutip tanggal 2/10/2015, pukul 10:00

<http://subagio-subagio.blogspot.co.id/2011/05/sekolah-berstandar-nasional.html>, dikutip tanggal 30/09/2015, pukul 10:00

<http://www.lpmpjabar.go.id/index.php/rubrik/artikel/160-budaya-dan-iklim-sekola>, diakses tanggal 14/01/2016, pukul 14.00

Husaini Usman, 2008, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan Edisi II*, Jakarta: Bumi Aksara

Imam Wahyudi, 2012, *Pengembangan Pendidikan (Strategi Inovatif&kreatif dalam mengelola pendidikan secara komprehensif)*, Jakarta: Prestasi Pusaka

Irvan Usman, 2013, *Perilaku Bullying Ditinjau Dari Peran Kelompok Teman Sebaya Dan Iklim Sekolah Pada Siswa Sma Di Kota Gorontalo*, Journal

Jasmani & Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan* Jogjakarta: Ar-Ruzz Media

Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru*, Bogor: Kencana, 2012
Kamus Besar Bahasa Indonesia 1989

Kartono, K,1995, *Psikologi anak: psikologi perkembangan*, Mandar Maju, Bandung

Komariah, Aan. dan Triatna, Cepi. 2004. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara

M. Iqbal Hasan, *Pokok-poko Materi Statistik I* Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Made Pidarta, 1988, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: PT Bina Aksara

Masalah Kontemporer Pembangunan. Mimbar, Vol. XXVII, No. 1 (Juni 2011).

Moedjiarto, 2003, *Manajemen Sekolah Unggul*, Jakarta : Duta Graha Pustaka,.

Moh. Kasiram, 2008, *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif* , Malang: UIN Malang Press.

Mudjiono Dimiyati, 2001, *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Muhibbinsyah, 2002, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Bandung : Remaja Rosdakarya

Mulyadi, 2010, *Kekepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Budaya Mutu*, Malang:UIN Pres

Mulyasa E, 2007, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Rosdakarya.

Mulyasa E, 2013, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Nana Sudjana. 2002. *Dasar-dasar proses belajar mengajar* . Bandung: Sinar Baru

Prawirosentono S, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Kebijakan Kinerja Karyawan* Yogyakarta: BPFE.

Quraisy Shihab, 2002, *Tafsir al-Misbah (surah an-Nuur)*, Ciputat : Lentera Hati.

Rahmat, Endang. 2012. *Mutu Layanan Akademik Sekolah Menengah Atas*.Disertasi tidak diterbitkan. Bandung: Sekolah Pascasarjana UPI

Ridwan dan Sunarto, 2009, *Pengantar statistik: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi Komunikasi dan Bisnis*,Bandung: Alfabeta

Rois, M. 2008. *Pengaruh Gaya Kinerja Kepala MA terhadap Kompetensi Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Tidak Diterbitkan. Program Pasca Sarjana: UIN SGD Bandung.

Sri Iriyani, 2007, *Pengaruh Kekepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMPN 9 Purworejo*, Tesis

Sugiono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: ALFABETA

Suharsimi Arikunto, 1996, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* , Jakarta : Rineka Cipt.

Suharsimi Arikunto, 2005, *Manajemen Penelitian* Jakarta: Rineka Cipta
Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek*
Edisi Revisi VI Jakarta: PT Rineka Cipta.

Suharsimi Arikunto, 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* ,
akarta: PT. Rineka Cipta.

Sukardi, 2007, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara
Supriatna, Nana. 2011. *Konstruksi Pembelajaran Sejarah yang Berorientasi*
pada

Syaiful Sagala, 2000, *Administrasi pendidikan Kontemporer*, Bandung:
Alfabeta.

Tim Khusus, 1997, *Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Depdikbud,
Uhar Suharsaputra, 2010, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: PT Refika
Aditama.

W. S. Winkel, 2003, *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar* Jakarta:
Gramedia.

Wahid Murni, 2008, *Cara Mudah Menulis Proposal dan Lapaoran*
Penelitian Lapangan Malang: UM Press

Wahid sulaiman, 2004, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS (contoh kasus*
dan pemecahannya). Yogyakarta: Andi

Lampiran 1: Angket

Bantulah Kami Untuk Mengenal Anda

Petunjuk Pengisian Angket:

1. Isilah nama responden dengan nama Anda, isi pula jenis kelamin, kelas, usia dan nama guru pada lembar yang telah disediakan.
2. Pengisian angket ini sama sekali tidak mempengaruhi nilai raport Anda dan pilihan Anda tidak dinilai “benar” atau “salah”, karena itu diharapkan Anda memberikan jawaban yang sebenar-benarnya sesuai dengan yang anda rasakan.
3. Cara menjawab pernyataan dalam kuisisioner/ angket ini adalah dengan memberikan tanda centang (√) pada alternatif jawaban yang telah tersedia.
4. Alternatif jawaban memiliki arti sebagai berikut:
 - 5 : Sangat setuju**
 - 4 : Setuju**
 - 3 : Tidak tahu**
 - 2 : Kurang setuju**
 - 1 : Sangat tidak setuju**
5. Saya ucapkan terimakasih atas kesediaan Anda dalam mengisi angket.

Nama :

Kelas :

Jenis Kelamin :

Guru :

Usia :

	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
Perilaku kepemimpinan atau kepala sekolah						
	Kepala sekolah mampu menempatkan guru dan karyawan sesuai dengan bidang pendidikannya atau keahliannya					
	Kepala sekolah mendelegasikan guru-guru untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mengajarnya					
	Kepala sekolah mampu berkomunikasi dengan baik pada guru dan karyawan					
	Kepala sekolah datang lebih awal dan mengontrol kerapian guru dan karyawan					
	Kepala sekolah mampu mendesain dan merancang program-program unggulan sekolah					
	Kepala sekolah terlibat langsung dalam melaksanakan program-program unggulan tersebut					

	Kepala sekolah mengadakan dan mengembangkan fasilitas sekolah guna menunjang pembelajaran dan bakat siswa					
	Kepala sekolah mampu mengembangkan kurikulum dengan berbagai kegiatan yang menunjang					
	Kepala sekolah bersama guru dan staf mengelola keuangan untuk berbagai kegiatan pengembangan sekolah					
	Kepala sekolah melakukan pengawaaan atau pengontrolan terkait keaktifan dan kemampuan guru dalam proses mengajar					
	Kepala sekolah melakukan pengawasan dan pengontrolan terkait kegiatan guru dalam memotivasi, dan mengembangkan bakat, minat dan kreativitas para siswa					
	Kepala sekolah selalu menunjukkan sikap sopan dalam berucap, sikap disiplin, sikap gotong royong dan mengasihi terhadap seluruh warga sekolah					
	Kepala sekolah mempunyai kepandaian atau keahlian dalam memimpin sekolah, baik dalam pengembangan guru dan prestasi siswa					
	Kepala sekolah mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang luas dalam					

	mengelola sebuah lembaga atau sekolah					
	Kepala sekolah melakukan pembinaan dan pengawasan terkait segala aktifitas dan program-program disekolah					
	Kepala sekolah memberikan wewenang dan tanggung jawab pada bawahannya untuk melakukan segala tugasnya					
	Kepala sekolah sering bertukar pikiran dan menerima saran dari para guru, staf dan siswa untuk kesejahteraan warga sekolah					
	Kepala sekolah dalam pengambilan keputusan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya(objektif) dan pertimbangan yang logis					
	Kepala sekolah mampu menjadi teladan yang baik dan menyesuaikan diri dengan warga sekolah					
	Kepala sekolah bersifat praktis mengutamakan kegiatan yang berguna bagi umum atau warga sekolah					
	Kepala sekolah selalu menciptakan nuansa baru yang indah dan nyaman untuk memberi semangat bagi warga sekolah dalam beraktifitas					
	Tiap semester kepala sekolah melakukan					

	perubahan pada sistem kerja para guru dan staf					
	Kepala sekolah memberikan penghargaan bagi para guru dan karyawan yang berprestasi					
Lingkungan Sekolah						
	Saya merasa nyaman berada di kelas dan lingkungan sekolah, walaupun belajar sampai jam terakhir					
	Metode pembelajaran yang digunakan guru selalu berbeda-beda					
	Proses pembelajaran tidak hanya dilakukan dikelas, melainkan di halaman sekolah, di leb dan di luar sekolah					
	Ruangan kelas ditata dengan baik sehingga terlihat rapi dan indah					
	Ruangan kelas dilengkapi dengan fentilasi udara yang memadai sehingga membuat suasana kelas menjadi sejuk					
	Fasilitas sekolah selalu dirawat dan adanya perbaikan					
	Taman-taman di sekolah ditata dengan rapi dan indah					
	Banyak terdapat tanaman di sekolah sehingga membuat sekolah menjadi sejuk					

	Melakukan kegiatan bersama antara kepala sekolah, guru, karyawan dan siswa (halal bihalal/karya wisata)					
	Terjalin hubungan yang baik antara guru dan siswa disekolah ini					
	Banyak prestasi yang diraih dan menjadi sekolah unggul sehingga siswa merasa bangga dengan sekolahnya saat ini					
	Setiap warga sekolah ikut memelihara kebersihan sekolah dengan cara bergotong royong					
	Menjenguk salah satu warga sekolah yang sakit atau mengalami kesusahan					
Kinerja Guru						
	Guru dapat memahami karakteristik dan potensi peserta didik					
	Guru dapat menguasai berbagai model dan metode pembelajaran					
	Guru dapat menguasai cara menerapkan ICT dalam Proses Belajar Mengajar					
	Guru dapat membimbing siswa dan menyelesaikan permasalahan siswa dalam pembelajaran					
	Guru mampu menciptakan lingkungan belajar yang nyaman					

	Guru mampu memahami kondisi sosial, kultural dan ekonomi yang dapat mempengaruhi proses pembelajaran siswa				
	Guru mampu memahami pentingnya hubungan siswa dengan orang tua dan lingkungan masyarakat yang berpengaruh pada proses pembelajaran siswa.				
	Guru mampu menguasai dan memahami perubahan-perubahan akibat dampak dari globalisasi.				

Lampiran 2: Data Penelitian Variabel Perilaku Kepemimpinan

Data Uji Coba Instrumen Perilaku Kepemimpinan

No Res	Sekor untuk item no:																							Skor Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	2	2	3	3	85	
2	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	1	2	1	3	2	3	3	1	1	2	1	3	51	
3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	95	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	91
5	4	4	3	1	2	3	4	2	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	69	
6	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	85	
7	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	82	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	109
9	3	5	5	3	3	2	5	4	2	4	2	5	3	4	4	4	3	4	5	4	2	2	4	82	
10	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	3	95	
11	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	89	

12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94		
13	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	79		
14	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	75	
15	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	79	
16	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	85	
17	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	84	
18	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	57	
19	4	5	5	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	3	3	91	
20	2	4	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	89	
21	3	4	5	2	2	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	80	
22	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	78	
23	3	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	4	3	89	
24	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	89	
25	3	5	3	3	4	2	2	4	2	3	3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	73	
26	3	5	3	3	4	3	5	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	77	
27	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	1	2	79	
28	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	87	
29	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	2	3	3	3	3	3	2	3	74	
30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	84	
31	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
32	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	
33	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	85	
34	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	83	
35	4	4	4	3	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	96	
36	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	86	
37	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	84	
38	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	3	4	95	
39	4	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	3	4	91	
40	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	3	2	1	2	1	2	35
41	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	82	
42	3	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	95	
43	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	86	
44	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	103	
45	3	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	2	92	
46	4	5	4	3	4	4	5	5	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	88	
47	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	74	
48	5	5	4	1	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	107	
49	3	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	90	
50	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	70	
51	4	5	4	2	5	5	4	4	2	2	2	4	5	4	3	3	4	3	3	5	1	4	4	82	
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	99	

94	4	5	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	3	3	4	3	2	3	4	83
95	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	3	2	5	99
96	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	2	4	92
97	4	5	4	3	3	4	2	5	4	3	2	5	4	5	3	4	3	3	5	3	4	5	2	85
98	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2	1	3	3	35
99	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	95
100	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	90
101	3	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	85
102	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	95
103	4	3	5	2	4	2	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	5	3	5	3	3	87
104	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	79
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	88



Lampiran 3: Data Penelitian Instrumen Iklim Sekolah

Data Uji Coba Instrumen Iklim Sekolah

No Res	Sekor untuk item no:													Sekor total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	46
2	2	2	2	4	4	2	2	1	2	3	2	3	2	31
3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	56
4	4	4	4	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	50
5	4	5	4	5	2	4	5	5	4	5	4	4	4	55
6	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	46
7	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	46
8	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	56
9	2	4	4	4	2	5	5	5	5	3	4	5	5	53
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	56
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
12	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	57
13	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	44
14	2	2	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	42
15	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	49
16	2	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	52
17	4	4	4	2	4	2	4	5	4	4	5	4	4	50
18	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	26
19	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	51
20	4	5	2	4	2	4	5	5	4	5	5	5	5	55
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	51
22	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
23	2	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	3	53
24	5	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	2	46
25	4	2	5	2	2	2	4	4	3	4	3	3	3	41
26	5	5	5	5	2	3	3	3	4	4	4	3	5	51
27	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
28	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	49
29	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
30	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	49
31	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
33	3	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	46
34	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	57
35	2	5	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	51

36	2	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	50
37	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	51
38	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	57
39	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	59
40	2	2	1	3	2	1	2	3	2	1	2	2	3	26
41	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	48
42	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	59
43	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	60
44	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63
45	4	4	2	4	3	4	5	4	2	3	5	3	4	47
46	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	54
47	4	4	4	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	43
48	5	5	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	3	52
49	2	4	5	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	51
50	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	44
51	4	4	5	4	5	5	5	5	4	2	4	5	5	57
52	5	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	47
53	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	59
54	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	55
55	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	56
56	1	4	1	2	1	5	5	5	5	1	5	5	5	45
57	4	1	2	3	4	2	2	2	4	2	2	2	4	34
58	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	56
59	4	5	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	1	51
60	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
61	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	57
62	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	59
63	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	41
64	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	55
65	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	58
66	2	5	4	1	4	4	4	5	5	4	5	4	5	52
67	3	5	2	2	3	4	5	5	4	3	5	5	3	49
68	2	2	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	2	37
69	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	57
70	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	46
71	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	47
72	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	51
73	5	4	2	2	4	4	5	4	4	5	5	4	3	51
74	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	54
75	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	56
76	2	2	4	4	4	4	5	5	3	3	5	2	4	47

77	2	4	5	5	5	3	5	5	3	4	3	3	4	51
78	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	33
79	4	5	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4	3	47
80	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	48
81	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	52
82	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	2	43
83	2	4	2	1	4	2	2	4	2	4	4	1	1	33
84	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	60
85	2	5	4	2	4	5	5	5	5	4	4	2	2	49
86	4	5	2	2	1	1	3	4	3	3	5	3	3	39
87	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	52
88	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	51
90	4	5	5	2	2	4	5	5	5	4	4	4	3	52
91	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	46
92	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	31
93	4	4	4	2	2	3	4	5	2	4	4	4	4	46
94	2	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	2	4	47
95	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	57
96	1	2	2	2	1	5	5	5	4	4	4	4	4	43
97	4	5	2	4	5	3	5	5	5	3	5	3	3	52
98	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	22
99	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	58
100	3	5	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	47
101	3	4	5	4	3	3	4	5	3	3	5	5	5	52
102	3	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	58
103	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	58
104	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	49
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52

Lampiran 4: Data Instrumen Penieliatin Kinerja Guru

Data Uji Coba Instrumen Kinerja Guru

No	Sekor untuk item no :	Sekor
----	-----------------------	-------

Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Total
1	4	3	3	2	4	4	2	3	4	2	3	1	2	4	4	2	4	51
2	4	3	3	4	3	3	2	3	1	2	2	3	3	4	2	3	3	48
3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
4	2	2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	4	3	4	4	55
5	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	64
6	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	58
7	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	44
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
9	2	2	3	2	4	4	3	5	5	4	4	2	4	4	3	3	1	55
10	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	74
11	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	64
12	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	66
13	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	61
14	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	78
15	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	62
16	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	61
17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
18	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	37
19	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
20	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	2	2	4	4	4	4	2	62
21	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	64
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
23	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	5	4	3	3	66
24	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
25	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	2	3	3	4	3	50
26	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	5	4	4	56
27	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	50
28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
29	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	66
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	65
32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
33	2	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	2	2	4	4	61
34	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	68
35	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	2	4	4	3	4	5	66
36	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	2	4	3	2	3	3	55
37	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	2	58
38	3	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	3	1	2	3	64
39	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	68
40	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	30

41	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	3	58
42	2	2	3	2	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	3	4	54
43	2	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3	67
44	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	79
45	2	1	2	2	3	3	2	4	3	5	4	4	4	4	3	3	5	54
46	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	83
47	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	57
48	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	5	66
49	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	69
50	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	65
51	4	2	2	4	4	2	2	1	3	2	4	4	4	2	2	1	4	47
52	1	1	3	5	3	3	3	1	3	4	5	3	3	4	3	3	3	51
53	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	79
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	83
55	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	76
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
57	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	35
58	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	5	63
59	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	69
60	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
61	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	79
62	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	75
63	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	57
64	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	3	59
65	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	67
66	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	2	2	2	4	5	65
67	2	2	4	3	4	2	3	5	4	5	2	2	4	2	3	4	4	55
68	2	2	2	3	4	3	3	2	4	4	4	1	3	3	2	3	4	49
69	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	2	5	3	69
70	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
71	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	53
72	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	62
73	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	57
74	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	67
75	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	68
76	2	2	4	2	4	3	4	2	4	4	3	3	3	2	4	2	3	51
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	53
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	54
79	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	59
80	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	60
81	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	61

82	4	2	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	2	2	4	3	3	56
83	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	48
84	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	80
85	4	2	4	3	4	4	3	5	5	3	4	4	4	5	5	5	3	67
86	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
87	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	68
88	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	71
89	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	67
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	70
91	3	2	2	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	60
92	2	3	3	3	2	2	2	2	4	2	3	1	2	4	5	3	2	45
93	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
94	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	62
95	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	81
96	2	1	2	4	3	2	3	4	4	5	2	4	2	2	3	2	3	48
97	2	5	5	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	2	2	3	3	51
98	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	36
99	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	80
100	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	77
101	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	54
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	82
103	4	4	3	4	4	4	3	5	3	5	2	3	3	4	3	3	3	60
104	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	62
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68

Lampiran 5: Data Prestasi Siswa

No	L/P	Kelas	Usia	Nilai	Konversi	Predikat
1	P	XI IIS 2	16	83	3.32	B
2	P	XI IIS 2	16	67	2.68	C
3	P	XI IIS 2	16	79	3.16	B
4	P	XI IIS 2	16	67	2.68	C
5	L	XI IIS 2	16	80	3.20	B-

6	P	XI IIS 2	16	80	3.20	B-
7	P	XI IIS 2	16	86	3.44	B
8	P	XI IIS 2	16	80	3.20	B-
9	P	XI IIS 2	16	91	3.64	B+
10	P	XI IIS 2	16	78	3.12	B-
11	P	XI IIS 2	16	81	3.24	B
12	L	XI IIS 2	16	77	30.8	B-
13	L	XI IIS 1	16	78	3.12	B-
14	P	XI IIS 1	16	80	3.20	B-
15	P	XI IIS 1	16	82	3.28	B
16	P	XI IIS 1	16	79	3.16	B-
17	P	XI IIS 1	17	73	2.92	C+
18	L	XI IIS 1	17	88	3.52	B+
19	L	XI IIS 1	15	90	3.60	B+
20	P	XI IIS 1	16	78	3.12	B-
21	L	XI IIS 1	16	68	2.72	C+
22	L	XI IIS 1	16	80	3.20	B-
23	P	XI IIS 1	16	79	3.16	B-
24	P	XI IIS 1	15	86	3.44	B
25	L	XI IIA 3	16	87	3.48	B
26	P	XI IIA 3	17	84	3.39	B
27	P	XI IIA 3	16	79	3.16	B-
28	P	XI IIA 3	16	78	3.12	B-
29	P	XI IIA 3	16	79	3.16	B-
30	P	XI IIA 3	16	85	3.40	B
31	P	XI IIA 3	17	67	2.68	C
32	P	XI IIA 3	16	69	2.76	C+
33	P	XI IIA 3	15	78	3.12	B
34	P	XI IIA 2	16	81	3.24	B
35	L	XI IIA 2	16	78	3.12	B-
36	L	XI IIA 2	16	78	3.12	B-
37	L	XI IIA 2	17	77	3.08	B-
38	L	XI IIA 2	16	79	3.16	B-
39	P	XI IIA 2	16	67	2.68	C
40	L	XI IIA 2	16	90	3.60	B+
41	P	XI IIA 2	16	78	3.12	B-
42	L	XI IIA 2	17	79	3.16	B-
43	P	XI IIA 2	16	78	3.12	B-

44	P	XI IIA 2	16	89	3.56	B+
45	L	XI IIA 2	15	79	3.16	B
46	P	XI IIA 2	16	70	2.80	C
47	P	XI IBB	17	67	2.68	C
48	P	XI IBB	15	80	3.20	B
49	P	XI IBB	16	79	3.16	B-
50	L	XI IBB	16	67	2.68	C
51	P	XI IBB	17	77	3.08	B-
52	L	XI IBB	16	79	3.16	B-
53	L	XI IBB	16	79	3.16	B-
54	P	XI IBB	16	78	3.12	B-
55	P	XI IBB	16	80	3.20	B-
56	P	XI IBB	16	83	3.32	B
57	P	XI IBB	16	67	2.68	C
58	P	XI IIA 4	16	87	3.48	B+
59	P	XI IIA 4	16	78	3.12	B-
60	P	XI IIA 4	16	77	3.08	B-
61	P	XI IIA 4	16	75	3.00	B-
62	P	XI IIA 4	16	79	3.16	B-
63	P	XI IIA 4	16	69	2.76	C+
64	P	XI IIA 4	16	80	3.20	B
65	P	XI IIA 4	16	82	3.28	B
66	P	XI IIA 4	16	91	3.64	B+
67	P	XI IIA 4	16	76	3.04	B
68	L	XI IIA 4	16	67	2.68	C
69	L	XI IIA 4	16	69	2.76	C+
70	L	XI IIA 5	16	70	2.80	C+
71	L	XI IIA 5	15	78	3.12	B
72	L	XI IIA 5	16	75	3.00	B
73	L	XI IIA 5	16	80	3.20	B
74	P	XI IIA 5	16	67	2.68	C
75	P	XI IIA 5	16	69	2.76	C+
76	P	XI IIA 5	15	81	3.24	B
77	P	XI IIA 5	16	79	3.16	B
78	P	XI IIA 5	15	67	2.68	C
79	P	XI IIA 5	16	67	2.68	C+
80	P	XI IIA 5	16	79	3.16	B-
81	P	XI IIA 5	16	69	2.76	C+

82	L	XI IIA 5	16	70	2.80	C+
83	P	XI IIS 3	16	72	2.88	C+
84	P	XI IIS 3	16	67	2.68	C
85	P	XI IIS 3	16	67	2.68	C
86	P	XI IIS 3	17	68	2.72	C+
87	L	XI IIS 3	17	67	2.68	C+
88	P	XI IIS 3	17	68	2.72	C+
89	P	XI IIS 3	16	70	2.80	C+
90	L	XI IIS 3	17	89	3.56	B+
91	P	XI IIS 3	15	84	3.36	B
92	P	XI IIS 3	15	78	3.12	B-
93	P	XI IIS 3	16	81	3.24	B
94	L	XI IIA 1	15	79	3.16	B-
95	P	XI IIA 1	16	69	2.76	C+
96	L	XI IIA 1	16	90	3.60	B+
97	P	XI IIA 1	16	69	2.76	C+
98	P	XI IIA 1	16	67	2.68	C+
99	P	XI IIA 1	16	93	3.72	A
100	P	XI IIA 1	16	69	2.76	C+
101	P	XI IIA 1	16	80	3.20	B-
102	P	XI IIA 1	16	76	3.04	B-
103	P	XI IIA 1	15	75	3.00	B-
104	P	XI IIA 1	16	87	3.48	A
105	L	XI IIA 1	17	77	3.08	B-