16/41993.pdf

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN LAPANG KABUPATEN ACEH UTARA

TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik

Disusun Oleh :

RATNA DEWI

NIM: 018635684

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN LAPANG KABUPATEN ACEH UTARA adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian har ternyata ditemukan Adalah penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia Menerima sanksi akademik.

Jakarta, 12 Mei 2014

Yang menyatakan,

METERAI TEMPEL
E34BFAC513435279
6000 DJP

(**RATNA DEWI**)
NIM 018635684

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM	:	PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN LAPANG KABUPATEN ACEH UTARA
Penyusun TAPM	:	**RATNA DEWI**
NIM	:	**018635684**
Program Studi	:	Magister Adminitrasi Publik
Hari / Tanggal	:	Minggu, 24 Agustus 2014

Menyetujui :

Pembimbing II	Pembimbing I
Dr. Chanif Nurcholis, M. Si	**Dr. Saleh Syafei, SH, M. Si**
Nip. 19590202 199203 1 002	Nip. 19610819 198903 1 003

Penguji Ahli

Prof. Dr. A. Aziz Sanapiah, MPA

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/ Program Magister Adminitrasi Publik	Direktur Program Pascasarjana
Dr. Darmanto, M.Ed	**Suciati, M.Sc,Ph.D**
NIP. 195910271986031003	Nip. 19520213 198503 2 001

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama	:	**RATNA DEWI**
NIM	:	**018635684**
Program Studi	:	MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK (MAP)
Judul TAPM	:	PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN LAPANG KABUPATEN ACEH UTARA

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister Administrasi Publik (TAPM) Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari / Tanggal	:	**Minggu, 24 Agustus 2014**
Waktu	:	**13.00 – 15.00 wib**

Dan telah dinyatakan LULUS

Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji Nama : Drs. Enang Rusyana, M.Pd	Tanda Tangan .....
Penguji Ahli : Nama : Prof. Dr. A. Aziz Sanapiah, MPA	....
Pembimbing I Dr. Saleh Syafei, SH, M.Si	.....
Pembimbing II Dr. Chanif Nurcholis, M.Si	.....

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

RIWAYAT HIDUP

Nama	:	RATNA DEWI
NIM	:	018635684
Program Studi	:	Magister Administrasi Publik
Tempat/ Tanggal Lahir	:	Langsa, 26 Oktober 1981

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di MIN No. 140 Langsa pada tahun 1993

Lulus SLTP di MTsN No. 13 Langsa pada tahun 1996

Lulus SLTA di SMUN 5 Lhokseumawe pada tahun 1999

Lulus D2 di Universitas Syiah Kuala pada tahun 2002

Lulus S1 di Universitas Terbuka pada tahun 2011

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2003 s/d sekarang sebagai Guru di SDN 5 Lapang

Merbo Lama,07 Mei 2014

RATNA DEWI
NIM. 018635684

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI KECAMATAN LAPANG KABUPATEN ACEH UTARA

RATNA DEWI
Ratnadewi342@gmail.com
Program pascasarjana
Universitas terbuka

Meningkatkan kinerja guru bukanlah pekerjaan yang mudah. Dalam hal ini terdapat sejumlah aspek yang terkait baik yang melekat pada diri guru seperti moral, kemampuan, pengalaman, dan motivasi; maupun yang berada di luar guru seperti profesionalisme guru, kesejahteraan, lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, gaji, kurikulum, sarana dan prasarana. Pada kondisi semacam ini, kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting, karena dapat memberikan lingkungan kerja yang memungkinkan bagi guru untuk berkarya dengan penuh semangat. **Adapun tujuan penelitian ini** adalah Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara. Mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara.

Metode penelitian ini yaitu dengan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang didasarkan pada data berupa angka-angka yang diolah dengan analisis statistik untuk mempengaruhi antar variabel dan sampel yang digunakan adalah sebanyak 100 sampel. Pengujian instrument dengan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data dengan statistic dibantu pengelolaannya dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 19.

Pada hasil analisa didapat hasil secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($26.880 > t_{0,05\ (98)} = 1.661$) dan signifikansi sebesar 0.000. Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($18.494 > t_{0.05\ (98)} = 1.661$) dan signifikansi sebesar 0.000. Secara bersama-sama ada pengaruh yang sangat signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($1192 > 3.09$) dan signifikansi sebesar 0,000

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

ABSTRACT

Improving teacher performance is not an easy job. In this case there are a number of aspects related both attached to the self as a moral teacher, ability, experience, and motivation ; and which are beyond the teacher as teacher professionalism, welfare, work environment, school leadership, salaries, curriculum, facilities and infrastructure. In these circumstances, the principal leadership plays an important role, because it can provide a work environment that allows for teachers to work with passion. The purpose of this study was to determine whether there is influence of school leadership on teacher performance in Field Elementary School District of North Aceh district. To determine whether there is influence of the work environment on the performance of teachers in Field Elementary School District of North Aceh district. Knowing whether there is influence of principal leadership and work environment together on teacher performance in Field Elementary School District of North Aceh District.

The method of this research is to study the quantitative research is based on data such as the numbers are processed with statistical analysis for influence between variables and samples used are as many as 100 samples. Testing instrument with validity and reliability. Statistical methods of data analysis assisted management with SPSS (Statistical Package for Social Science) version 19.

In the analysis of the results obtained partial results no significant relationship between the Principal Leadership Teacher Performance in Field Elementary School District of North Aceh district. It is shown from the value of t is greater than t table (26.880 > $t_{0.05\ (98)}$ = 1.661) and significantly for 0000. Partially no significant effect of the Work Environment on the Performance of Elementary School Teachers in the Field District of North Aceh district. It is shown from the value of t is greater than t table (18.494 > $t_{0.05\ (98)}$ = 1.661) and significantly for 0000. Taken together there is significant influence between the Principal and Leadership at Work on Teacher Performance in Field Elementary School District of North Aceh district. It is shown from the value of F is greater than F table (1192 > 3.09) and the significance of 0.000.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Kuasa, atas karunia-Nya maka tesis ini dapat tersusun dalam melengkapi tugas akhir untuk menyelesaikan Program Pascasarjana pada Unversitas Terbuka di Jakarta, yang membahas mengenai Judul : **"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara".**

Penulis menyadari, bahwa dalam penyusunan tesis ini, masih terdapat banyak kekurangan baik susunan maupun tata bahasanya. Oleh karena itu demi perbaikan tesis ini di masa yang akan datang, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan ini tesis ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak **Dr. Saleh Syafei, SH, M.Si,** selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan tesis ini.
2. Bapak **Dr. Chanif Nurcholis, M. Si,** selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan tesis ini.
3. Ibu **Suciati, M.Sc. Ph.D,** selaku Direktur Progam Pascasarjana di Unversitas Terbuka di Jakarta, yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam penyusunan.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

4. Seluruh dosen dan staf pengajar Unversitas Terbuka di Banda Aceh yang telah banyak memberikan ilmu pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
5. Seluruh staf karyawan dan karyawati Unversitas Terbuka di Banda Aceh yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan informasi.
6. Kepada Suami tersayang **"ANWAR"** serta anak-anakku tercinta **"NABILA PUTRI ANDRAWI"** dan **"AAUFA PUTRA ANDRAWI"** yang banyak memberikan motivasi, pengertian serta do'a dalam penyelesaian tesis.
7. Seluruh rekan-rekan mahasiswa serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik bantuan moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini pada waktunya.

Pada akhirnya penulis berharap semoga penulisan tesis ini dapat bermanfaat dengan baik bagi penulis sendiri maupun bagi para peneliti lanjutan yang memerlukan sebagai literatur atau bahan referensi.

Banda Aceh, 07 Mei 2014

Penulis,

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN ORISINILITAS	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR GRAFIK	xvii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Kegunaan Penelitian	11

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori 13
1. Hasil Penelitian Terdahulu 13
2. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah 16
3. Lingkungan Kerja 27
4. Kinerja Guru 31
B. Kerangka Pemikiran 37
C. Hipotesis 37
D. Definisi Operasional Variabel 38

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian 42
B. Populasi dan Sampel 42
C. Instrumen Penelitian 43
D. Prosedur Pengumpulan Data 51
E. Metode Analisa Data 51
F. Analisis Regresi Berganda 57

BAB IV : TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan 60
B. Pembahasan 90

BAB V : KESIMPULAN

A. Kesimpulan 94
B. Saran-saran 95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

3.1. Jumlah Populasi dan Sampel 43
3.2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian 44
3.3. Pilihan jawaban 45
3.4. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) 46
3.5. Perbandingan Hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) 47
3.6. Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) 47
3.7. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) 48
3.8. Perbandingan Hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} Variabel Lingkungan Kerja (X2) 48
3.9. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) 49
3.10. Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y) 49
3.11. Perbandingan Hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} Variabel Kinerja Guru (Y) .. 50
3.12. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y) 50
3.13. Frekuensi Jawaban 53
4.1. Pertanyaan 1 Variabel X1 61
4.2. Pertanyaan 2 Variabel X1 62
4.3. Pertanyaan 3 Variabel X1 62
4.4. Pertanyaan 4 Variabel X1 63
4.5. Pertanyaan 5 Variabel X1 63
4.6. Pertanyaan 6 Variabel X1 64
4.7. Pertanyaan 7 Variabel X1 65
4.8. Pertanyaan 8 Variabel X1 65
4.9. Pertanyaan 9 Variabel X1 66

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

4.10. Pertanyaan 10 Variabel X1 67
4.11. Pertanyaan 1 Variabel X2 67
4.12. Pertanyaan 2 Variabel X2 68
4.13. Pertanyaan 3 Variabel X2 69
4.14. Pertanyaan 4 Variabel X2 69
4.15. Pertanyaan 5 Variabel X2 70
4.16. Pertanyaan 6 Variabel X2 70
4.17. Pertanyaan 7 Variabel X2 71
4.18. Pertanyaan 8 Variabel X2 72
4.19. Pertanyaan 9 Variabel X2 72
4.20. Pertanyaan 10 Variabel X2 73
4.21. Pertanyaan 1 Variabel Y 73
4.22. Pertanyaan 2 Variabel Y 74
4.23. Pertanyaan 3 Variabel Y 74
4.24. Pertanyaan 4 Variabel Y 75
4.25. Pertanyaan 5 Variabel Y 75
4.26. Pertanyaan 6 Variabel Y 76
4.27. Pertanyaan 7 Variabel Y 76
4.28. Pertanyaan 8 Variabel Y 77
4.29. Pertanyaan 9 Variabel Y 77
4.30. Pertanyaan 10 Variabel Y 78
4.31. Uji Multikolinearitas 79
4.32. Uji Autokorelasi 80
4.33. Hasil Analisis Uji Normalitas 82
4.34. Analisis Koefisien Korelasi 83
4.35. Analisis Koefisien Korelasi Secara Bersama-Sama 85
4.36. Nilai Koefisien Korelasi dan Interpretasi 86
4.37. Analisis Regresi Linear Berganda 86
4.38. Hasil Uji t 87
4.39. Hasil Uji Secara Simultan (UJI F) 89

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.1.	Kerangka Berpikir	37
4.1.	Hasil Uji Durbin Watson	80

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

DAFTAR GRAFIK

Gambar **Halaman**

4.1. Scatterplot 81

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan Nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia yang seutuhnya yaitu manusia beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, memiliki kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Pendidikan harus mampu menyiapkan sumber daya manusia berdaya saing global. Konsekuensinya, semua komponen pendidikan yang meliputi siswa, guru, sekolah, birokrat, orang tua dan segenap lapisan masyarakat harus bahu membahu bekerja keras untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia. Melalui pendidikan akan dapat dikembangkan sumber daya manusia yang terampil, berbudi pekerti, sehat jasmani rokhani, kreatif dan movatif serta proaktif (Indradjati Sidi, 1999).

Pendidikan juga merupakan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu urgensi peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan dijadikan salah satu kebijakan peningkatan mutu pendidikan. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain : (1) pengembangan kurikulum nasional dan lokal, (2) peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan/diklat, (3) pengadaan buku dan alat pelajaran, (4) perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, (5) peningkatan mutu manajemen sekolah. Pengamatan awal pada SD Kecamatan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Lapang Kabupaten Aceh Utara, terlihat kinerja sekolah masih menghadapi permasalahan-permasalahan baik interntal maupun eksternal. Permasalahan tersebut muncul diakibatkan adanya pemekaran dari Kecamatan Tanah Pasir tahun 2005 sehingga mengakibatkan komponen-komponen sekolah belum sesuai dengan kebutuhan bila dibandingkan dengan Kecamatan Syamtalira Aron yang telah memiliki komponen-komponen sekolah yang lengkap.

Faktor-faktor pendukung dan penghambat baik secara internal maupun eksternal yang dimiliki SD Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara adalah sebagai berikut:

Faktor pendukung secara internal yang dimiliki SD Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara adalah 1) hubungan antara guru dengan guru maupun guru dengan siswa cukup kondusif baik dalam kegiatan intrakurikuler maupun ekstrakurikuler untuk membentuk kualitas siswa yang positif; 2) mempunyai letak geografis yang strategis dan lahan yang cukup luas; serta 3) didasari oleh daya dukung masyarakat yang positif sehingga dapat meningkatkan hubungan kerja sama antara sekolah, komite,orang tua siswa, dan masyarakat dan kegiatan pembelajaran ekstrakurikuler yang sangat efektif dengan tenaga operasional yang memadai untuk meningkatkan prestasi siswa sesuai dengan bakat, minat, dan kreativitas.

Sedangkan faktor penghambat secara intertal antara lain: 1) Sumber daya tenaga pendidik dengan kompetensi yang kurang memadai sehingga kinerja guru yang diharapkan belum maksimal; 2) Dalam segi pendekatan, guru belum menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi sehingga siswa belum dapat mengembangkan diri sejalan dengan perkembangan ilmu

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

pengetahuan dan teknologi; 3) Dana sumbangan orang tua siswa dalam hal anggaran pembangunan sekolah sulit disebabkan oleh kondisi perekonomian beberapa orang tua siswa yang berada dibawah rata-rata; 4) Fasilitas sarana dan prasarana yang kurang mendukung untuk pembelajaran terutama perpustakaan dan laboratorium sehingga kelengkapan buku dan alat praktikum yang dimanfaatkan oleh siswa untuk penunjang pembelajaran masih kurang ketersediaannya; dan 5) Gedung sekolah membutuhkan banyak perbaikan/renovasi dan penambahan ruang seperti ruang kelas, perpustakaan, laboratorium, dan juga ruang kantor yang masih kurang memadai.

Sementara faktor pendukung secara eksternal, antara lain: 1) Adanya dukungan pemerintah daerah dalam melengkapi sarana dan prasarana sekolah dengan cara mengajukan prososal ke Pemerintah Daerah Tingkat I dan Tingkat II perlu dilakukan untuk melengkapi sarana dan prasarana sekolah; 2) Pembangunan sekolah dengan memanfaatkan tanah yang lebih luas dapat menunjang pembelajaran ke arah yang representatif; 3) Sarana dan prasarana yang telah ada merupakan kekuatan dalam menunjang pembelajaran sehingga dapat dimanfaatkan dan ketersediaannya harus terus dikembangkan; 4) Dukungan masyarakat dalam hal peningkatan kualitas siswa dan lulusan sekolah dapat diterima di jenjang pendidikan yang lebih tinggi; dan 5) Lokasi yang strategis menjadi kekuatan dalam perkembangan sekolah dan memberikan peluang yang cukup besar dalam hal penerimaan siswa baru.

Sedangkan faktor penghambat secara eksternal, antara lain: 1) Jarak sekolah yang dekat dengan lembaga pendidikan setingkat yang bersaing dalam hal kualitas; 2) Lingkungan sekolah belum memiliki lapangan olahraga dan

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

tempat parkir yang memadai, akibatnya banyak motor milik guru maupun orangtua siswa yang terparkir di luar lingkungan sekolah; 3) Adanya persaingan kualitas lulusan antarsekolah dalam hal tes masuk ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi; dan 4) Kemajuan teknologi komputer dan informatika belum maksimal karena jumlah guru pengajar TIK masih kurang.

Dari permasalahan diatas, maka penelitian ini akan memfokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru karena keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam melaksanakan melalui kegiatan pembelajaran. Dengan kata lain, gurulah yang bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran di kelas. Peran tersebut menempatkan guru sebagai pemegang kendali dalam menciptakan dan mengembangkan proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Meningkatkan kinerja guru bukanlah pekerjaan yang mudah. Dalam hal ini terdapat sejumlah aspek yang terkait baik yang melekat pada diri guru seperti moral, kemampuan, pengalaman, dan motivasi; maupun yang berada di luar guru seperti profesionalisme guru, kesejahteraan, lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, gaji, kurikulum, sarana dan prasarana.

Menurut pengamatan awal yang dilakukan peneliti di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara sebagai salah satu lembaga pendidikan Formal tingkat dasar, tidak terlepas dari masalah-masalah yang ada diantaranya: masih ada guru yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar. Masih ada guru yang belum dapat mengkondusifkan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan dikelas. Dalam pelaksanaan pembelajaran guru belum menggunakan strategi

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa dan kinerja yang dihasilkan guru pun belum optimal. Dalam melakukan evaluasi pembelajaran, masih ada terlihat guru hanya melakukan evaluasi pada saat akan ujian. Ketika kegiatan pembelajaran di kelas guru tidak melakukan evaluasi, sehingga yang terjadi pada siswa selalu tidak ada persiapan untuk belajar dikelas. Begitu juga dalam disiplin tugas. Dalam hal ini penulis melihat guru belum mengikuti peraturan yang ditetapkan di sekolah. Ini dapat terlihat ketika guru tidak hadir dan tidak memberikan tugas kepada guru piket untuk pembelajaran siswa. Permasalahan-permasalah tersebut mengindikasikan bahwa kinerja guru belum optimal.

Rendahnya kinerja guru tersebut diharapkan ada upaya baik dari kepala sekolah maupun pemerintah untuk meningkatkan kinerja guru, misalnya dengan mengadakan lokakarya, seminar, penataran, peningkatan kesejahteraan (kenaikan tunjangan fungsional guru) dan peningkatan kualifikasi pendidikan melalui program penyetaraan dan sebagainya, sehingga pelaksanakan proses peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah secara individual maupun secara kolaboratif mampu memperbaiki dan meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran. Guru yang berkinerja seperti itu memerlukan suasana kerja yang harmonis dan kondusif yang dicipta dan dikembangkan oleh kepala sekolah. Penciptaan iklim kerja sekolah merupakan salah satu bagian dari tanggung jawab kepala sekolah di samping peranannya sebagai pendidik, pemimpin, supervisor, inovator dan motivator. Kepala sekolah diharapkan dapat mengembangkan nilai-nilai dasar filosofi, keyakinan, sikap, norma, tradisi,

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

prosedur, dan harapan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kualitas dan kinerja guru dalam berbagai aspek.

Kepemimpinan kepala sekolah berhubungan pada kinerja para guru. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi respon guru terhadap pekerjaannya. Menurut Robbin (2003) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruh kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan yang baik dapat dilihat dari performance kepala sekolah yang tampak pada aspek manajerial yang dimiliki. Ini sejalan dengan pendapat Hersey dan Blanchard (1982) yang menyatakan, "*It generally a great that there are at least three areas of skill necessary for carrying out the process of managament: techinical, human, conceptual.*" Ketiga keterampilan manajerial tersebut berhubungan pada kinerja guru yaitu pada pelaksanaan tugas yang pada gilirannya akan berhubungan pula pada pencapaian tujuan pendidikan. Pada kondisi semacam ini, kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting, karena dapat memberikan lingkungan kerja yang memungkinkan bagi guru untuk berkarya dengan penuh semangat.

Namun masih banyak faktor penghambat tercapainya kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti pada saat penelitian awal di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara, diperoleh informasi dan gambaran masalah yang diduga ikut mempengaruhi rendahnya kepemimpinan antara lain: proses pengangkatannya tidak transparan, rendahnya mental kepala sekolah yang ditandai dengan kurangnya motivasi dan semangat serta kurangnya disiplin dalam melakukan tugas, dan seringnya datang terlambat, wawasan kepala

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

sekolah yang masih sempit. Kepala sekolah juga kurang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk memberikan saran dan pendapat kepada pimpinannya. Kepala sekolah kurang melakukan komunikasi dengan para guru, dan staf. Hal ini ditandai dengan tidak efektifnya / tidak adanya pertemuan yang bersifat rutin antara staf dan pimpinannya, misalnya rapat staf, arisan atau yang lainnya yang diduga dapat meningkatkan motivasi kerja guru.

Hal lain yang diperoleh peneliti di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara, kurangnya kepedulian kepala sekolah terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi staf dibawahnya, dan kompensasi yang diperoleh guru masih rendah bila dibandingkan dengan tingkat pengabdian dan pengorbanan yang diberikan maupun masa kerja yang dimiliki masing-masing staf atau pegawainya.

Hal ini tampak jelas ketika dibeberapa sekolah masih terdapat guru yang belum mendapatkan sertifikasi guru. Ketidak harmonisan hubungan antar sesama staf, dan kurangnya rasa persamaan guru, masih cenderung membentuk kelompok sendiri-sendiri terutama dibeberapa sekolah yang berada pada kategori sedang, serta dukungan terhadap peningkatan sumberdaya guru/ staf kurang. Hal ini tampak pada rendahnya dukungan/ bantuan pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan sumberdaya guru yang ada untuk menjadi lebih profesional. Padahal sekolah sebagai lembaga tempat penyelenggaraan pendidikan, merupakan sistem yang memiliki berbagai perangkat dan unsur yang saling berkaitan dan memerlukan pemberdayaan. Secara internal sekolah memiliki perangkat guru, murid, kurikulum, sarana, dan prasarana. Secara

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

eksternal sekolah memiliki hubungan dengan instansi lain baik secara vertikal maupun horizontal.

Dari pengamatan peneliti juga terlihat dari faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah ini perlu memperoleh perhatian yang serius. Diantara sekolah tersebut, ada terdapat kepala sekolah yang memimpin dengan gaya yang cenderung otoriter. Kebanyakan kepala sekolah ditunjuk dan diangkat oleh birokrat, sehingga mereka sering menerapkan kebijakan yang lebih pro pada kepentingan birokrat yang ada di daerah Kabupaten Aceh Utara ketimbang pada kepentingan para guru. Memang ada kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan guru, akan tetapi mereka juga tidak dapat berbuat banyak karena dibawah kendali birokrat. Para guru hanya dapat pasrah menerima keadaan, yang berakibat pada rendahnya motivasi kerja guru serta banyak faktor penghambat lainnya yang menghambat tumbuhnya kepala sekolah yang professional untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ini mengimplikasikan rendahnya kepemimpinan kepala sekolah yang berimplikasi juga pada mutu (input, proses, dan output).

Selain kepemimpinan, factor lingkungan kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja guru. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi manusia yang melakukan aktivitas di dalamnya, karena lingkungan kerja ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia di dalamnya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Sedarmayanti, 2001).

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : (a) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar temapat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (b) Lingkungan kerja Non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001).

Berdasarkan hasil pengamatan awal dan informasi dari Kepala Sekolah dan beberapa orang guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara, memperlihatkan bahwa lingkungan kerja yang ada belum optimal. Di salah satu SD terlihat adanya masalah lingkungan kerja dimana timbul gejala seperti guru mengeluh, lingkungan kerja tidak nyaman, komunikasi personal kurang nyaman, insentif guru kurang diperhatikan, kepala sekolah lebih banyak menuntut guru tapi fasilitas tidak lengkap, sehingga guru malas mengajar, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indisipliner dan gejala negatif lainnya.

Kondisi-kondisi di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara ini mengakibatkan organisasi berjalan kurang efektif, seperti adanya sebagian guru-guru yang kurang perhatian terhadap siswanya, tidak melakukan teguran ketika siswa berpakaian kurang rapi ataupun yang bertingkah laku kurang sopan, tidak memberikan arahan dan nasehat walaupun mengetahui ada siswa yang selalu terlambat karena merasa bahwa itu adalah tugas dari guru Bimbingan atau wakil kesiswaan, tidak menjaga keindahan dan kerapian dari kelas dan ruang guru serta sering terlambat menghadiri rapat. Di

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

samping itu juga apabila ada guru yang berhalangan hadir, guru tidak mau langsung mengambil inisiatif menggantikan sementara waktu agar kondisi kelas tetap tenang, juga adanya keengganan untuk membantu siswa yang. membutuhkan bimbingan baik mengenai hal pribadi maupun yang berkenaan dengan materi pelajaran di waktu senggangnya. Guru tidak mau tahu terhadap perkembangan organisasi sekolah, tidak memiliki pemikiran tentang bagaimana meningkatkan mutu dan prestasi sekolah, seperti dengan sukarela membantu kegiatan ekstrakurikuler. Oleh karena itu, agar organisasi dapat mencapai tujuan dengan efisien dan efektif, sangat diperlukan peran yang tidak hanya sebatas lingkup tugas dan tanggung jawabnya semata, tetapi harus ada peran lebih yang dikenal dengan perilaku prososial organisasi, yang akan berkontribusi dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan alasan tersebut penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian secara ilmiah guna mengetahui "**Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara** "

Universitas Terbuka

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dalam pokok permasalahan penelitian ini dibuat dengan mengajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara.
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara.
2. Mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara.
3. Mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara.

Universitas Terbuka

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan terhadap pengembangan ilmu pendidikan pada umumnya, dan yang menyangkut kinerja guru pada khususnya.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain bagi guru, sekolah, dan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara.

   a. Bagi Guru

      Para guru diharapkan dapat memperoleh umpan balik bagi upaya meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kualitas kinerjanya.

   b. Bagi sekolah khususnya kepala sekolah

      Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi kepada kepala sekolah sehingga dapat dijadikan salah satu rujukan bagi upaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan peningkatan kinerja guru sejalan dengan peningkatan kualitas kepemimpinannya.

   c. Bagi pemerintah

      Bagi pemerintah khususnya pengelola pendidikan dari tingkat kecamatan sampai tingkat pusat, dapat memperoleh manfaat berupa informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja guru.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Hasil Penelitian Terdahulu

Darmansyah (2008), Kontribusi Profesionalisme Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kabupaten Brebes. Hasil penelitian: Melalui analisis regresi sederhana diketahui : (1) kontribusi kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) adalah signifikan karena karena p=0,000 lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikani 0,05 (5%), (2) pengaruh kepemipinan kepala sekolah (X2) terhadap kinerj guru (Y) adalah signifikan karena karena p=0,000 lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikani 0,05 (5%). Hasil analisis regresi berganda menunjukkan ada pengaruh yang signifikan profesionalisme guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di kabupaten brebes dengan koefisien determinasinya (R2) sebesar 0,413 atau 41,3%. Nilai F regresi sebesar 100,622 dengan signifikansi sebesar 0,000. Adapun persamaan bergandanya adalah: regresi Y' = 5,180 + 0,393 X1 + 0,571 X2.

Nunung Ristiana (2012), Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) (Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus). Hasil Penelitian: Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan, diperoleh persamaan regresi

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

yaitu: Y = 0,194 X1 + 0,179 X2 + 0,338 X3. Dengan menggunakan metode analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa variable kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja GTT. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja GTT dapat diterima (Hipotesis 1 diterima). Selain itu, terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru tidak tetap. Secara simultan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja GTT. Ada juga pengaruh positif dan signifikan antara variable motivasi kerja (X3) terhadap kinerja GTT. Secara simultan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja GTT .Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap di tingkat SD/MI kabupaten Kudus.

Rabiyah (2012), Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru SMP Negeri di Sungai Kunyit. Hasil Penelitian: Hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru dapat dilihat dari nilai koefisien regresi ganda (R Square) yaitu sebesar 0,613. Sedangkan signifikansinya hubungan tersebut dapat dilihat melalui nilai Fhitung sebesar 42,82 yang jauh lebih besar dari Ftabel sebesar 3,17 pada taraf signifikansi 5%. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan iklim organisasi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 61,30%. Sedangkan sisanya sebesar 38,70% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai koefisien regresi ganda (R

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Square) yaitu sebesar 0,613 memberikan arti bahwa hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru sebesar 0,613. Hal ini berarti semakin tinggi kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja di sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Sebaliknya, semakin rendah kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja di sekolah, maka semakin pula pula kinerja guru. Berdasarkan nilai-nilai beta dari hasil analisis regresi ganda, maka dapat dibuat persamaan regresi Y = 12,947 + 0,550X1 + 0,244X2. Berdasarkan persamaan regresi tersebut memberikan arti bahwa rasio variabel Y akan meningkat masing-masing sebesar 0,550 per unit jika X1 meningkat satu unit, dan variabel Y akan meningkat sebesar 0,244 per unit jika X2 meningkat satu unit. Sedangkan nilai konstan sebesar 12,947 kinerja guru tidak dapat dijelaskan dari kedua variable bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi, kemungkinan disebabkan oleh faktor lain.

Dari beberapa penelitian empirik yang telah dilakukan oleh beberapa penelitian sebagaimana tersebut di atas, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini yaitu pada penelitian Darmansyah sama-sama meneliti mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru sedangkan perbedaannya pada penelitian Darmansyah selain kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, terdapat juga variabel lain yaitu profesionalisme guru.

Pada penelitian Nunung Ristiana, terdapat persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti mengenai lingkungan kerja dan kinerja guru sedangkan perbedaannya, pada penelitian Nunung Ristiana

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

terdapat variable lain yaitu kompensasi dan motivasi kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pada penelitian Rabiyah terdapat persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel iklim organisasi yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

2. Pengertian Kepemimpinan kepala sekolah

Makna kata "kepemimpinan" erat kaitannya dengan makna kata "memimpin". Kata memimpin mengandung makna yaitu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu organisasi sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Leadership (kepemimpinan) merupakan hal yang penting dalam instansi. Adapun definisi dari leadership (kepemimpinan) dari beberapa pendapat para ahli, yaitu :

a. Menurut Yamit, (2001,p.92), "Kepemimpinan adalah suatu upaya untuk mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu".
b. Sedangkan menurut Rauch dan Behling dalam Yukl (2004,p.24), "Proses mempengaruhi aktivitas kelompok terorganisir menuju pencapaian tujuan".
c. Sementara menurut Robbins (2001,p.21), "Kegiatan mempengaruhi perilaku orang lain atau semi mempengaruhi perilaku manusia, baik secara perorangan maupun kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Studi kepemimpinan menurut Robbins (2001,p.24) dibagi dalam tiga kelompok teori/pendekatan, yaitu teori sifat, teori perilaku, dan teori kemungkinan. Terdapat pula pendekatan-pendekatan terbaru yang di dalamnya mencakup antara lain: Teori Atribusi Kepemimpinan yang mengemukakan bahwa kepemimpinan semata-mata suatu atribusi yang dibuat orang mengenai individu-individu lain; Teori Kepemimpinan Karismatik yang menyatakan bahwa para pengikut membuat atribusi dari kemampuan kepemimpinan yang heroik atau luar biasa bila mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu; dan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional.

Jadi leadership (kepemimpinan) adalah kekuatan yang dimiliki oleh seorang pemimpinan yang dapat mempengaruhi orang lain guna mengikuti kehendaknya sesuai dengan apa yang ia kehendakinya.

Tjiptono, (2001) secara umum seorang pemimpin yang baik harus memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut :

a. Tanggung Jawab yang seimbang
b. Model peranan yang positif
c. Memiliki ketrampilan komunikasi yang baik
d. Memiliki pengaruh yang positif
e. Memiliki kemampuan untuk menyakinkan orang lain.

Disamping memiliki karakteristik sebagaimana telah disebutkan diatas, menurut Bennis dalam Tjiptono (2001) seorang pemimpin harus memainkan peranan penting dalam tiga hal berikut :.

a. Mengatasi penolakan terhadap perubahan
b. Menjadi perantara bagi kebutuhan kelompok-kelompok didalam dan di luar organisasi.
c. Membentuk kerangka etis yang menjadi dasar operasi setiap pegawai dan instansi secara keseluruhan.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Kepemimpinan adalah suatu pola konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Kepemimpinan juga merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok.

Menurut Deming dalam Pangersti (2005) Faktor-faktor kepemimpinan kualitas memiliki karakteristik sebagai berikut :

a. *Visible, commited* dan *knowledgeable*.
   Kepemimpinan yang baik mengembangkan fokus pada aspek kualitas, melibatkan setiap orang dalam pendidikan dan pelatihan, Mengembangkan hubungan rutin dengan para pegawai, pelanggan dan pemasok.
b. Semangat misionaris
   Pemimpin yang baik berusaha mempromosikan aspek kualitas diluar organisasi baik melalui pemasok, distributor, maupun pelanggan.
c. Target yang agresif
   Kepemimpinan yang baik mengarah pada perbaikan yang bersifat tidak sekedar memperbaiki proses, tetapi juga mengembangkan proses-proses yang berbeda.
d. Strong driver
   Tujuan yang ingin dicapai dalam aktivitas perbaikan ditetapkan dengan jelas dalam ukuran kepuasan pelanggan dan kualitas.
e. Komunikasi nilai-nilai
   Melakukan perubahan budaya kearah budaya kualitas secara konsisten melalui kebijakan tertulis, misi, pedoman dan pernyataan lainnya mengenai nilai-nilai kualitas.
f. Organisasi
   Struktur organisasi yang dimiliki adalah struktur datar (*full structure*) yang memungkinkan adanya wewenang yang lebih besar bagi tingkat yang lebih rendah. Setiap pegawai diberdayakan dan dilibatkan dalam tim-tim perbaikan antar departemen.

Yukl (2004) membagi kepemimpinan menjadi tiga, yaitu sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Partisipatif.

Kepemimpinan partisipatif menyangkut penggunaan berbagai macam prosedur keputusan yang memberi orang lain pengaruh tertentu

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

terhadap keputusan pemimpin tersebut. Berbagai bentuk prosedur pengambilan keputusan dapat digunakan untuk mengikutsertakan orang lain dalam pengambilan keputusan.

Sejumlah ahli teori kepemimpinan telah mengajukan berbagai macam taksonomi mengenai prosedur pengambilan keputusan. Kebanyakan ahli tersebut menyatakan empat buah prosedur pengambilan keputusan, yaitu :

1) Keputusan otokratis

   Keputusan yang otokratis adalah pemimpin membuat keputusan sendiri tanpa menanyakan pendapat atau saran dari orang lain, dan orang-orang tersebut tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap keputusan itu, tidak ada partisipasi.

2) Konsultasi

   Konsultasi, dimana pemimpin menanyakan pendapat dan gagasan, kemudian mengambil keputusanya sendiri setelah mempertimbangkan saran dan perhatian mereka dengan serius.

3) Keputusan bersama

   Pemimpin bertemu dengan orang lain untuk mendiskusikan masalah keputusan tersebut, dan mengambil keputusan bersama; pemimpin tidak mempengaruhi lagi terhadap keputusan terakhir seperti juga partisipasi lainya.

4) Pendelegasian

   Pendelegasian adalah pemimpin yang memberikan otoritas dan tanggung jawab membuat keputusan kepada seseorang atau

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

kelompok. Pemimpin ini biasanya menyebutkan batas dimana pilihan akhir harus berada, persetujuan awal mungkin atau mungkin tidak perlu diminta sebelum keputusan itu dapat diimplementasikan.

Menurut Yukl (2004), Kepemimpinan partisipatif menawarkan beragam potensi manfaat, tetapi manfaat tersebut itu secara ril tergantung pada siapakah partisipannya, seberapa banyak pengaruh yang mereka miliki, dan aspek lain dari situasi keputusan. Ada empat manfaat yaitu meliputi:

1) Kualitas keputusan yang lebih tinggi

Melibatkan orang lain dalam membuat keputusan akan lebih mungkin untuk meningkatkan kualitas daripada keputusan saat para partisipan memiliki informasi dan pengetahuan yang tidak dimiliki pemimpin dan bersedia untuk bekerjasama dalam menemukan solusi yang baik atas masalah keputusan.

Bekerja sama dan berbagi pengetahuan akan bergantung pada batas dimana para partisipan mempercayai pemimpin dan memandang prosesnya sebagai sah dan menguntungkan. Jika partisipan dan pemimpin tidak memiliki sasaran dan perspektif yang sama, maka keputusan itu tidak akan terjadi, yang pada akhirnya dapat mengurangi tingkat kualitas keputusan tersebut.

2) Penerimaan keputusan yang lebih tinggi

Penerimaan terhadap keputusan yang diambil, oleh pemimpin dan partisipan cenderung untuk lebih mengenali dan memandangnya sebagai keputusan mereka bersama. Rasa kepemilikan ini

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

meningkatkan motivasi untuk menerapkan keputusan tersebut dengan maksimal. Partisipan juga mendapat pemahaman lebih baik atas sifat masalah keputusan dan alasan mengapa alternative tertentu diterima dan lainya ditolak. Akhirnya, jika keputusan dilakukan melalui proses partispatif yang dianggap sah oleh sebagian besar anggota, maka kelompok tersebut akan menerapkan tekanan social kepada anggota yang segan untuk melakukan dan menerapkan keputusan tersebut.

3) Kepuasan atas proses keputusan

Melalui keputusan partisipatif orang akan lebih mungkin memandang bahwa mereka diperlakukan dengan martabat dan rasa hormat ketika mereka memiliki kesempatan untuk mengekspresikan pendapat dan pilihan terhadap keputusan yang akan mempengaruhi mereka.

4) Pengembangan ketrampilan pembuatan keputusan.

Pengalaman membantu membuat keputusan yang begitu rumit dapat menghasilkan pengembangan ketrampilan dan kepercayaan diri yang lebih besar. Partisipan yang telibat dalam semua aspek proses keputusan akan belajar lebih banyak dari pada partisipan yang hanya berkontribusi pada satu aspek.

b. Kepemimpinan Delegatif

Pendelegasian menyangkut penugasan tanggung jawab yang baru kepada para bawahan serta kewenangan tambahan untuk melaksanakanya. Meskipun pendelegasian terkadang dianggap sebagai

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

bentuk kepemimpinan partisipatif, terdapat cukup banyak alasan untuk memperlakukanya sebagai sebuah katagori perilaku manajerial tersendiri.

Pendelegasian dalam beberapa hal secara kualitatif berbeda dari bentuk kepemimpinan partisipatif. Seorang pemimpin atau manajer mungkin saja berkonsultasi dengan bawahan, rekan sejawat, atasan, namun dalam banyak hal, pendelegasian hanyak cocok dengan bawahan.

Pendelegasian menawarkan sejumlah keuntungan yang potensial bila dilaksanakan dengan cara yang sesuai. Beberapa keuntungan potensial pendelegasian adalah perbaikan kualitas keputusan, makin besarnya komitmen bawahan untuk menerapkan keputusan secara efektif, pendelegasian tanggung jawab dan otoritas tambahan dapat membuat pekerjaan seorang bawahan menjadi lebih menarik, menantang dan berarti, dan dapat menjadi sebuah metode efektif untuk pengembangan manajemen.

c. Kepemimpinan Pemberdayaan

Istilah pemberdayaan menjelaskan bagaiamana motivasi intrinsik dan *self afficacy* dari seseorang yang terpengaruh oleh prilaku kepimimpinan, karateristik pekerjaan, struktur organisasi, dan kebutuhan serta nilai-nilai mereka sendiri. Study yang dilakukan Spreitzer (2005) bahwa pemberdayaan psikologis meliputi empat elemen, yaitu :

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

1) Makna

Kandungan dan konsekuensi dari pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai dan idealism seseorang.

2) Determinasi diri

Orang itu memiliki kemampuan untuk menentukan bagaimana dan kapan pekerjaan itu diselesaikan

3) Self efficacy

Orang itu memiliki kepercayaan diri yang tinggi mengenai kemampuan melakukan pekerjaan secara efektif.

4) Dampak

Orang itu yakin bahwa sangat mungkin untuk memiliki dampak penting pada pekerjaan dan lingkungan kerja.

Yukl (2004) menyebutkan beberapa manfaat yang teridentifikasi pada kepemimpinan pemberdayaan adalah:

1) komitmen tugas yang lebih kuat
2) inisiatif yang lebih besar dalam menjalankan tugas dan peran
3) ketekunan yang lebih besar dalam menghadapi rintangan dan kemunduran sesaat
4) lebih inovasi dan pembelajar
5) optimisme yang lebih kuat dalam mencapai tujuan suatu pekerjaan
6) kepuasan kerja yang tinggi
7) komitmen organisatoris yang lebih kuat
8) berkurangnya pergantian karyawan.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Untuk memiliki kesanggupan kemampuan akan kepemimpinan memerlukan sejumlah sifat yang diterapkan dengan tepat terhadap kelompok khusus dan tugas yang sedang dihadapi. Akan tetapi hanya dengan memiliki sifat-sifat ini saja adalah tidak cukup untuk menjadikan seseorang menjadi seorang pemimpin. Sifat-sifat ini harus juga diterapkan pada ketentuan dan waktu yang tepat dan harus ada kelompok pengikut, sifat-sifat kepemimpinan itu adalah :

a. Keinginan untuk menerima tanggung jawab.

Apabila seorang pemimpin menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan, berarti ia bersedia untuk bertanggung jawab kepada pimpinan terhadap apa yang dilakukan bawahannya, mengatasi tekanan kelompok informal. Hampir semua pimpinan merasa bahwa pekerjaannya sangat menuntut waktu, usaha dan pengetahuan agar bisa menjalankan pekerjaan dengan efektif dan mereka merasa bahwa pekerjaanya lebih banyak menghabiskan energi dari pada jabatan bukan pimpinan.

b. Kemampuan untuk bisa "*Perceptive*".

Persepsi menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pemimpin haruslah mengenal tujuan instansi sehingga mereka bisa bekerja untuk membantu mencapai tujuan tersebut. Disini ia memerlukan kemampuan untuk memahami bawahaannya, sehingga ia dapat mengetahui kekuatan-kekuatan mereka, kelamahan-kelemahan mereka juga berbagai ambisi yang ada. Disamping itu ia juga harus mempunyai

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

persepsi introspektif (memandang/menilai dirinya sendiri), sehingga ia bisa mengetahui kekuatan, kelemahan dan tujuan yang layak baginya. Inilah yang disebut kemampuan"*Perseptive*".

c. Kemampuan untuk bersikap obyektif.

Obyektif adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau masalah secara rasional obyektifitas merupakan perluasan dari kemampuan "Perseptive" apabila perseptifitas menimbulkan kepekaan terhadap fakta, kejadian dan kenyataan-kenyataan yang lain, obyektifitas membantu pimpinan untuk meminimumkan faktor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas.

d. Kemampuan untuk menentukan prioritas.

Seorang pemimpin yang pandai adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk memilih/menentukan mana yang penting dan mana yang tidak. Kemampuan ini sangat diperlukan karena pada kenyataannya sering masalah-masalah yang harus dipecahkan bukanlah datang satu persatu tetapi bersamaan dan berkaitan satu dengan yang lain.

e. Kemampuan untuk berkomunikasi

Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah orang yang bekerja dengan menggunakan bantuan orang lain. Karena itu pemberian perintah, penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

R.L. Khan, dalam Heidjrahman dan Husnah (2000) mengemukakan orientasi pegawai manajemen mengenai fungsi-fungsi pimpinan. Ia menyatakan bahwa seorang pimpinan menjalankan pekerjaannya dengan baik apabila ia :

a. Memberikan kepuasan terhadap kebutuhan langsung para bawahannya.
b. Menyusun jalur pencapaian tujuan (untuk melakukan hal itu pemimpin perlu memberikan pedoman untuk mencapai tujuan instansi bersamaan dengan pemuasan kebutuhan para pegawai).
c. Menghilangkan hambatan pencapaian tujuan.
d. Mengubah tujuan pegawai sehingga tujuan mereka bisa berguna secara organisator.

Peranan kepemimpinan dapat dikelompokkan dalam dua kelompok:

a. Fungsi utama, yang penting bagi proses kepemimpinan yaitu :

1) Pemimpin sebagai pemandang : ia memiliki pandangan kemasa datang dan menyampaikan keyakinan kepada kelompok.

2) Pemimpin sebagai eksekutif : dia menentukan sasaran kelompok dan mengarahkan serta mengkoordinasikan kegiatan kelompok dalam mencapai sasaran itu.

3) Pemimpin sebagai perencana : dia menentukan bagaimana kelompok harus mencapai sasarannya.

4) Pemimpin sebagai pembuat kebijaksanaan : dia berperan serta dalam merumuskan kebijakan dalam bentuk petunjuk yang berkesinambungan mengenai apa yang dikerjakan kelompok.

b. Fungsi hiasan, yang mungkin dilakukan atau ditugaskan kepada pemimpin karena jabatan kepemimpinan, yaitu :

1) Pemimpin sebagai panutan : dia berfungsi sebagai perilaku anggota kelompok.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

2) Pemimpin sebagai symbol kelompok: dia menjadi titik pusat bagi kesatuan kelompok.

3) Pemimpin sebagai ayah angkat : dia menjadi obyek identifikasi atau bahkan kepatuhan.

4) Pemimpin sebagai kambing hitam : dia dapat menjadi sasaran kelompok orang yang frustasi.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi, dan mempengaruhi orang-orang dalam hal ini adalah guru agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan.

3. Lingkungan kerja.

Menurut Mardiana (2005,p.87) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002,p.183) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedangkan pendapat Umar (2004,p.44) mengenai lingkungan adalah segala benda, kondisi keadaan dan pengaruh yang terdapat dalam ruang yang ditempati karyawan dan mempengaruhi karyawan. Menurut Joseph Tiffin dan Ernest. J. Mc. Cormick dalam Manullang (2001) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja erat kaitannya dengan lingkungan fisik (kondisi penerangan, suara, udara dan sebagainya).

Menurut Milton Blum dalam Winardi (2004), masalah penambahan produk dan membuat pekerjaan lebih menyenangkan telah diadakan pendekatan dengan perubahan di dalam lingkungan kerja. Perubahan yang berhubungan dengan suara akan mempengaruhi pekerjaan, seperti halnya perubahan dalam penerangan, ventilasi, temperatur dan lingkungan kerja.

Perubahan lingkungan yang populer saat ini adalah mengenalkan musik dalam kantor.Beberapa tuntutan dalam hub ungannya dengan suatu perubahan dalam produksi telah didasarkan pada penggunaan beraneka ragam warna, terutama sekali dalam tembok-tembok pabrik, tetapi juga pada bangku-bangku dan mesin di ruang istirahat. Masih menurut Milton Blum dalam Winardi (2004), kondisi lingkungan yang tidak baik mendukung kearah melemahnya aktivitas-aktivitas pekerja dan produksi ditambah dengan bertambahnya pemindahan pegawai dan tingginya absensi dan akan mengarah kepada ketidakefisienan.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan dinyatakan oleh Manullang (2001,p.42) bahwa:

> "Kondisi kerja yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan kerja, peralatan yang baik, ruangan kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan bukan saja dapat meningkatkan efisiensi kerja, kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan akan menciptakan semangat kerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan."

Selanjutnya faktor-faktor yang dapat di masukkan dalam lingkungan kerja yaitu (Alex. S Nitisemito, 2002):

a. Kebersihan, setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja, sebab selain mempengaruhi kesehatan juga dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan bersemangat untuk bekerja. Adanya kebersihan di dalam lingkungan kerja, membuat karyawan akan tahan lama bekerja untuk mencapai prestasi yang baik.
b. Penerangan, penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari, dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup apabila pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian atau kejelasan.
c. Pertukaran udara, pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan, pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang cukup menimbulkan kelelahan. Untuk pertukaran udara yang cukup harus diperhatikan ventilasi dan konstruksi gedung. Selain itu udara yang pengap dapat diatasi dengan mengusahakan adanya kipas angin, AC dan sebagainya.
d. Keamanan, rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan kerja akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan yang dimaksud rasa aman secara umum adalah rasa aman menghadapi masa depan. Dengan demikian untuk menimbulkan rasa aman tersebut perlu adanya jaminan masa depan, misalnya dengan pensiun. Namun yang dimaksud disini adalah keamanan dalam lingkungan kerja terutama keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Kebisingan, adanya kebisingan dalam bekerja, akan menganggu konsentrasi kinerja menjadi berantakan. Disamping itu karyawan perlu

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

konsentrasi di dalam penyusunan kerja yaitu adanya rasa aman, tenang, tenteram dan tempat yang strategis. Maka dari itu kebisingan merupakan gangguan yang harus diperhatikan. Suasana kerja harus dilindungi dari kebisingan, sehingga pelaksanaan pekerjaan lancar dan semakin berkembang.

Sedarmayanti (2001) juga menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

1. Lingkungan kerja Fisik

   Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun scara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

   a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)

   b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : penerangan, kebersihan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

   Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Dari uraian diatas, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa lingkungan adalah suatu sistem yang komplek yang terdiri dari unsur-unsur benda, keadaan-keadaan ruang lingkup kerja, dan manusia yang dapat mempengaruhi tingkah laku individu. lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang amat penting bagi pegawai terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, maka setiap organisasi haruslah mengusahakan agar lingkungan kerja tersebut diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap semangat kerja. Kondisi kerja yang tidak menyenangkan dapat berakibat buruk terhadap semangat dan produktivitas kerja.

Universitas Terbuka

4. Kinerja

As'ad (2001,p.99) menyatakan bahwa "kinerja adalah suatu keberhasilan yang dapat dicapai atau sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya".

Sedangkan menurut Prawirosentono (2000,p.2) menyatakan bahwa:

> Kinerja ataui performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Biasanya orang yang tingkat kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif atau sebaliknya, orang yang tingkat kinerjanya rendah disebut tidak produktif. Menurut Fauziah dan Syam (2002,p.6), kinerja dapat didefinisikan sebagai "suatu tindakan seseorang untuk memenuhi harapan yang berhubungan dengan fungsinya atau gambaran reaksi dari pekerjaannya".

Ukuran kinerja dapat dijadikan dasar untuk melakukan perbaikan, sehingga tercipta kinerja yang lebih baik dimasa mendatang. Data hasil kinerja dikumpulkan selama kegiatan operasi berjalan secara periodik. Data akan dilaporkan kepada manajer yang membawahi kegiatan operasional tertentu, untuk keperluan pengevaluasian perkembangan kinerjanya.

Ainul dan Mardiyah (2001,p.11) menyatakan bahwa:

> "Kinerja merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan rencana yang telah ditetapkan. Berdasarkan analisisnya, karyawan akan mencari jawaban atas terjadinya ketidaksesuaian antara hasil yang dicapai dengan target yang telah ditetapkan melalui anggaran."

Selanjutnya Yunanto Seno (2002) mendefinisikan kinerja sebagai bagaimana seharusnya seseorang bertindak atau berperilaku di dalam pekerjaan. Kemudian menurut Fauziah dan Syam (2002), kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan seseorang untuk memenuhi harapan yang berhubungan dengan fungsinya atau gambaran reaksi dari pekerjaannya.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Pengukuran kinerja merupakan jenis informasi yang sesuai untuk pengendalian. Ukuran kinerja dapat dijadikan dasar untuk melakukan perbaikan, sehingga tercipta kinerja yang lebih baik dimasa mendatang.

Data hasil kinerja dikumpulkan selama kegiatan operasi berjalan secara periodik. Data akan dilaporkan kepada manajer yang membawahi kegiatan operasional tertentu, untuk keperluan pengevaluasian perkembangan kinerjanya.

Menurut Ainul dan Mardiyah (2001), kinerja dapat dievaluasi dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan rencana yang telah ditetapkan. Berdasarkan analisisnya, karyawan akan mencari jawaban atas terjadinya ketidaksesuaian antara hasil yang dicapai dengan target yang telah ditetapkan melalui anggaran. Kinerja manajer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja yang dikembangkan oleh Mahoney dalam Gudono Aida Ainul dan Mardiyah (2001), bahwa kinerja manajer adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi. Pengukuran kinerja yang obyektif diperoleh secara langsung dari tindakan individu yang diukur melalui pertimbangan subyektif tentang pekerjaan.

Menurut Siagian (2009), sistem penilaian kinerja mempunyai banyak sekali manfaat, antara lain:

a. Mendorong peningkatan prestasi kerja.
b. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
c. Untuk kepentingan mutasi.
d. Guna menyusun program pendidikan, dan latihan, baik yang dimaksud untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

e. Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menentukan rencana karier yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.

Menurut Sinungan (2001,p.48) mengemukakan penilaian kinerja adalah:

> Pengukuran kinerja menurut pemasukan fisik perorangan atau perjam kerja orang dapat diterima secara luas, namun dari sudut pengawasan harian, pengukuran tersebut umumnya tidak memuaskan, karena adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit yang berbeda. Oleh karena itu digunakan metode pengukuran kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan tingkat kesalahan kerja.

Tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Davis dalam Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:.

a. Faktor kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari- hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
b. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Penilaian kinerja merupakan usaha membandingkan prestasi aktual pegawai dengan prestasi kerja yang diharapkan dari dirinya. Penilaian kinerja tidak hanya menilai faktor fisiologi, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti : kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan interpersonal dan hal-hal khusus yang

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

sesuai dengan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut Umar (2004) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer yaitu :

a. Kualitas pekerjaan meliputi akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
b. Kuantitas pekerjaan meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
c. Supervisi yang diperlukan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
d. Kehadiran meliputi, regularitas, dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan ketepatan waktu.
e. Konsevasi meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

Menurut Simamora (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja atau performance adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan atau ability dalam wujudnya sebagai kapasitas berprestasi (*capacity to perfom*).
b. Kemauan, semangat, hasrat atau motivation dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi (*willingness to perfom*).
c. Kesempatan untuk berprestasi (*opportunity to perfom*).

Penilaian kinerja merupakan usaha membandingkan prestasi aktual pegawai dengan prestasi kerja yang diharapkan dari dirinya. Penilaian kinerja tidak hanya menilai faktor fisiologi, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti : kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan interpersonal dan hal-hal khusus yang sesuai dengan level pekerjaan yang dijabatnya.Penilaian kinerja merupakan usaha membandingkan prestasi aktual pegawai dengan prestasi kerja yang diharapkan dari dirinya. Penilaian kinerja tidak hanya menilai faktor fisiologi, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti : kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan interpersonal dan hal-hal khusus yang sesuai dengan level pekerjaan yang dijabatnya.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor kemampuan dan motivasi seseorang berpengaruh terhadap kinerja. Kemampuan dalam hal ini menyangkut pengetahuan dan ketrampilan, dimana faktor tersebut akan menentukan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Disamping kemampuan, untuk mencapai kinerja diperlukan adanya motivasi, dengan adanya motivasi maka dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih terarah sesuai tuntutan perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan seorang pegawai diharapkan memiliki kemampuan dan motivasi.

Guna meningkatkan kinerja maka dilaksanakan program pendidikan, dan latihan, baik yang dimaksud untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian kinerja.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seeorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Orang dengan tingkat kinerja yang tinggi disebut produktif, sedangkan tingkat kinerjanya rendah disebut tidak produktif. Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja menurut pendekatan fisik perorangan adalah pengukuran terhadap kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan tingkat kesalahan kerja yang dicapai seorang karyawan. Indikator dari penilaian kinerja meliputi: (1) kualitas pekerjaan meliputi akurasi dan ketelitian. (2) kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi. (3)

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

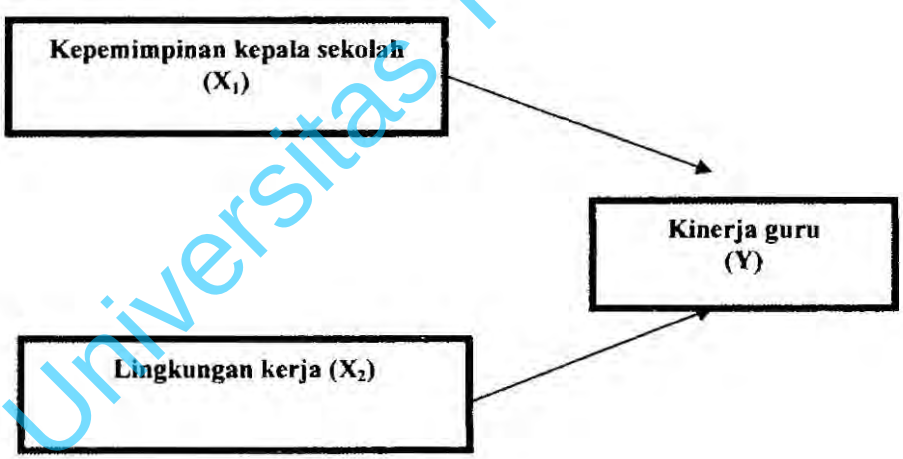
16/41993.pdf

kehadiran meliputi, absensi dan ketepatan waktu. (4) pencegahan kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

B. Kerangka Pemikiran

Dalam rangka memberikan pedoman dan arahan agar penelitian yang dikemukakan dapat sesuai dengan yang telah digariskan data latar belakang, perumusan masalah maka perlu disusun kerangka pemikiran. Adapun kerangka pemikiran dari kegiatan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



C. Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati ataupun kondisi-kondisi yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah penelitian selanjutnya

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru Kantor di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara.
3. Kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu organisasi sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Definisi operasional variabel Kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan angket yang menggambarkan Kepemimpinan kepala sekolah yang ada pada Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara dengan dimensi sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Partisipatif

   Hal ini dapat diukur dengan indikator:

   a. Kualitas keputusan yang lebih tinggi

   b. Penerimaan keputusan yang lebih tinggi

   c. Kepuasan atas proses keputusan

   d. Pengembangan ketrampilan pembuatan keputusan

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

2. Kepemimpinan delegatif

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

a. Komitmen bawahan

b. Pekerjaan seorang bawahan menjadi lebih menarik

3. Kepemimpinan Pemberdayaan

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

a. Ketekunan

b. Optimisme

c. Inisiatif

Definisi operasional Lingkungan kerja merupakan segala benda, kondisi keadaan dan pengaruh yang terdapat dalam ruang yang ditempati guru dan mempengaruhi guru.

Lingkungan kerja merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan angket yang menggambarkan Lingkungan kerja pada Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara.Dengan demikian, dimensi untuk variabel bebas kedua ini adalah:

1. Lingkungan fisik

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

a. Penerangan

b. Kebersihan

c. Suhu Udara

d. Pewarnaan

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

2. Lingkungan non fisik

   Hal ini dapat diukur dengan indikator:

   a. Suasana kekeluargaan

   b. Kerjasama

   c. Komunikasi yang baik

   d. Pengendalian diri

Definisi operasional Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja guru merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan angket yang menggambarkan tingkat Kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara. Dengan demikian, dimensi untuk variabel terikat ini adalah:

1. Kualitas kerja

   Hal ini dapat diukur dengan indikator:

   a. Standart kerja

   b. Baik dan teliti

2. Kuantitas pekerjaan

   Hal ini dapat diukur dengan indikator:

   a. Hasil kerja

   b. Relatif cepat

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

3. Supervisi

   Hal ini dapat diukur dengan indikator:

   a. Sesuai dengan waktu

   b. beban pekerjaan

4. Kehadiran

   Hal ini dapat diukur dengan indikator:

   a. Mentaati peraturan

   b. Keahlian, kecakapan dan kemampuan

5. Konservasi pencegahan

   Hal ini dapat diukur dengan indikator:

   a. Rutinitas pekerjaan

   b. Mengecek peralatan

Sesuai dengan metode penelitian yang dikemukakan di atas maka variabel-variabel penelitian dapat dijabarkan ke dalam indikator-indikator variabel. Dari indikator-indikator tersebut dapat disusun pengukurannya sehingga dengan kuantitatif yang didapat dalam penelitian selanjutnya digunakan sebagai bahan analisis statistik.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif survey dengan teknik regresi yang bertujuan tidak hanya menggambarkan dan menjelaskan fakta-fakta empiris yang ditemui di lapangan tetapi juga menganalisis pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Peneliti menganalisis pengaruh variabel Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru, menganalisis pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap variabel Kinerja guru, serta menganalisis pengaruh bersama-sama antara variabel Kepemimpinan kepala sekolah dan Lingkungan kerja terhadap variabel Kinerja guru.

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Setiap kegiatan penelitian seorang peneliti akan dihadapkan pada sejumlah populasi yang akan diselidiki. Populasi yang diselidiki itu, mungkin terbatas mungkin pula tidak terbatas tergantung pada permukaan penelitiannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah orang yang karakteristiknya (prestasi belajar) hendak diduga. Sehubungan dengan itu, maka populasinya adalah 100 orang guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara. Memperhatikan jumlah

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

populasi yang kecil maka penulis mengambil populasi sebagai sampel, yaitu sebanyak 100 orang guru.

Adapun jumlah populasi yang dijadikan sampel lihat tabel berikut ini.

Tabel 3.1
Jumlah Populasi yang didikan sampel

Nama Instansi Penelitian	Populasi	Sampel
Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara	100	100
Jumlah	**100**	**100**

2. Tehnik Pengambilan sampel

Sampel sebagai responden ditentukan dengan teknik *Total Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel di mana dari anggota populasi seluruhnya dijadikan sampel penelitian. Maka besarnya sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu sebanyak 100 orang responden dengan asumsi bahwa sampel sudah cukup terwakili dan data cukup heterogen, sehingga dengan pengambilan sampel sebanyak ini dapat dianggap telah memenuhi persyaratan dan mewakili populasi dari penelitian ini

Universitas Terbuka

C. Instrumen Penelitian

1. Penyiapan Instrumen

Instrument penelitian yang digunakan adalah kuesioner, peneliti menyebarkan angket berupa pernyataan-pernyataan penelitian tentang variabel Kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja guru. Adapun kisi-kisi dari instrument tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi		Indikator		Butir Pernyataan
Kepemimpinan kepala sekolah (X_1)	1	Kepemimpinan Partisipatif	1	Kualitas keputusan yang lebih tinggi	1, 2
			2	Penerimaan keputusan yang lebih tinggi	3
			3	Kepuasan atas proses keputusan	4
			4	Pengembangan ketrampilan pembuatan keputusan	5
	2	Kepemimpinan delegatif	1	Komitmen bawahan	6
			2	Pekerjaan seorang bawahan menjadi lebih menarik	7
		Kepemimpinan Pemberdayaan	1	Ketekunan	8
			2	Optimisme	9
			3	Inisiatif	10
Lingkungan kerja (X_2)	1	Lingkungan fisik	1	Penerangan	1
			2	Kebersihan	2, 3
			3	Suhu Udara	4,5
			4	Pewarnaan	6
	2	Lingkungan non fisik	1	Suasana kekeluargaan	7
			2	Kerjasama	8
			3	Komunikasi yang baik	9
			4	Pengendalian diri	10
Kinerja (Y)	1	Kualitas kerja	1	Standart kerja	1
			2	Baik dan teliti	2
	2	Kuantitas pekerjaan	1	Hasil kerja	3
			2	Relatif cepat	4
	3	Supervisi	1	Sesuai dengan waktu	5
			2	Beban pekerjaan	6
	4	Kehadiran	1	Mentaati peraturan	7
			2	Keahlian, kecakapan dan kemampuan	8
	5	Konservasi pencegahan	1	Rutinitas pekerjaan	9
			2	Mengecek peralatan	10

Sumber : Riduwan, 2002

Pada masing-masing penyataan akan didapatkan sejumlah alternatif jawaban. Alternatif-alternatif jawaban yang ada didalam kuesioner ini merujuk pada Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Selanjutnya pada masing-masing Skala Likert tersebut diberikan sejumlah bobot atau nilai. Berikut adalah alternatif-alternatif jawaban berdasarkan Skala Likert dan pembobotannya dalam penelitian ini :

Tabel 3.3
Pilihan Jawaban Variabel Independen Dan Dependen

No	Jika Jawabannya	Bobot
1	Sangat baik	5
2	Baik	4
3	Cukup baik	3
4	Tidak baik	2
5	Sangat tidak baik	1

Sumber : Riduwan, 2002 : 16.

2. Uji Coba Instrumen

a. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Guna mengetahui hasil analisis dari variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) menggunakan Komputer program SPSS Versi 20 *for Windows input* data yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 10 *Try Out* (N =10) dengan jumlah soal sebanyak 10 pertanyaan sebagai berikut:

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

Tabel 3.4
Uji Validitas
Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	34.5000	62.278	.696	.973
Pertanyaan 2	34.7000	54.456	.884	.968
Pertanyaan 3	34.3000	59.789	.929	.967
Pertanyaan 4	34.9000	56.544	.920	.966
Pertanyaan 5	34.6000	59.600	.879	.968
Pertanyaan 6	34.6000	53.600	.965	.964
Pertanyaan 7	34.4000	61.600	.676	.974
Pertanyaan 8	34.5000	52.944	.950	.965
Pertanyaan 9	34.9000	56.544	.920	.966
Pertanyaan 10	34.2000	59.067	.927	.966

Dengan df = N - 1 atau df 10 - 1 = 9 dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} 0.602. Sehingga untuk melihat r_{hasil} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), dimana didapatkan nilai r_{hasil} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0.602) maka keseluruhan item instrumen variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dapat dinyatakan valid 100%. Untuk lebih jelasnya nilai r_{hasil} positif dan lebih besar dari r_{tabel} dapat dilihat pada tabel 3.5 dibawah ini.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

Tabel 3.5
Perbandingan Hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} Variabel
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Pertanyaan	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.696	0.602	Valid
2	0.884	0.602	Valid
3	0.929	0.602	Valid
4	0.920	0.602	Valid
5	0.879	0.602	Valid
6	0.965	0.602	Valid
7	0.676	0.602	Valid
8	0.950	0.602	Valid
9	0.920	0.602	Valid
10	0.927	0.602	Valid

Uji Reliabilitas variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan nilai r_{tabel} 0.6, sedangkan nilai Alpha sebesar 0,971 sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{Alpha} positif dan lebih besar atau 0,971 > 0.6 maka dengan demikian instrumen penelitian variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) adalah **Reliabel**. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 3.6
Uji Reliabilitas
Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	10

b. Variabel Lingkungan kerja (X_2)

Guna mengetahui hasil analisis dari variabel Lingkungan kerja (X_2) menggunakan Komputer program SPSS Versi 20 *for Windows input* data yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 10 *Try Out* (N =10) dengan jumlah soal sebanyak 10 pertanyaan sebagai berikut:

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

Tabel 3.7
Uji Validitas
Variabel Lingkungan kerja (X_2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	36.1000	52.322	.897	.945
Pertanyaan 2	36.2000	56.622	.633	.955
Pertanyaan 3	36.3000	51.344	.742	.954
Pertanyaan 4	36.0000	54.000	.818	.948
Pertanyaan 5	35.6000	56.044	.750	.951
Pertanyaan 6	36.0000	54.222	.800	.949
Pertanyaan 7	35.9000	54.322	.863	.947
Pertanyaan 8	35.8000	56.622	.756	.951
Pertanyaan 9	36.0000	51.333	.912	.944
Pertanyaan 10	36.1000	52.322	.897	.945

Dengan df = N - 1 atau df 10 - 1 = 9 dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} 0.6. Sehingga untuk melihat r_{hasil} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Lingkungan kerja (X_2), dimana didapatkan nilai r_{hasil} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0.6) maka keseluruhan item instrumen variabel Lingkungan kerja (X_2) dapat dinyatakan valid 100%. Untuk lebih jelasnya nilai r_{hasil} positif dan lebih besar dari r_{tabel} dapat dilihat pada tabel 3.8 dibawah ini.

Tabel 3.8
Perbandingan Hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} Variabel
Lingkungan kerja (X_2)

Pertanyaan	**Lingkungan kerja (X_2)**		
	r_{hitung}	r_{tabel}	**Keterangan**
1	0.897	0.602	Valid
2	0.633	0.602	Valid
3	0.742	0.602	Valid
4	0.818	0.602	Valid
5	0.750	0.602	Valid
6	0.800	0.602	Valid
7	0.863	0.602	Valid
8	0.756	0.602	Valid
9	0.912	0.602	Valid
10	0.897	0.602	Valid

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Uji Reliabilitas variabel Lingkungan kerja (X_2) dengan nilai $\mathbf{r}_{tabel}$ 0.6, sedangkan nilai Alpha sebesar 0.954 sehingga dapat disimpulkan bahwa $\mathbf{r}_{Alpha}$ positif dan lebih besar atau 0.954 > 0.6 maka dengan demikian instrumen penelitian variabel Lingkungan kerja (X_2) adalah **Reliabel**. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 3.9
Uji Reliabilitas
Variabel Lingkungan kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	10

c. Variabel Kinerja Guru

Guna mengetahui hasil analisis dari variabel Kinerja Guru (Y) menggunakan Komputer program SPSS Versi 20 *for Windows input* data yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 10 *Try Out* (N =10) dengan jumlah soal sebanyak 10 pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 3.10
Uji Validitas
Variabel Kinerja Guru (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	36.5000	42.278	.906	.941
Pertanyaan 2	36.6000	43.156	.776	.948
Pertanyaan 3	36.7000	44.011	.773	.947
Pertanyaan 4	36.6000	43.156	.900	.942
Pertanyaan 5	36.5000	42.500	.886	.942
Pertanyaan 6	36.2000	47.067	.729	.950
Pertanyaan 7	36.4000	44.267	.793	.947
Pertanyaan 8	36.3000	46.011	.714	.950
Pertanyaan 9	36.5000	42.500	.776	.948
Pertanyaan 10	36.2000	47.067	.729	.950

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

Dengan df = N - 1 atau df 10 - 1 = 9 dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} 0.602. Sehingga untuk melihat r_{hasil} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Kinerja Guru (Y), dimana didapatkan nilai r_{hasil} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0.602) maka keseluruhan item instrumen variabel Kinerja Guru (Y) dapat dinyatakan valid 100%. Untuk lebih jelasnya nilai r_{hasil} positif dan lebih besar dari r_{tabel} dapat dilihat pada tabel 3.11 dibawah ini.

Tabel 3.11
Perbandingan Hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} Variabel Kinerja Guru (Y)

Pertanyaan	**Kinerja Guru (Y)**		
	r_{hitung}	r_{tabel}	**Keterangan**
1	0.906	0.602	Valid
2	0.776	0.602	Valid
3	0.773	0.602	Valid
4	0.900	0.602	Valid
5	0.886	0.602	Valid
6	0.729	0.602	Valid
7	0.793	0.602	Valid
8	0.714	0.602	Valid
9	0.776	0.602	Valid
10	0.729	0.602	Valid

Uji Reliabilitas variabel Kinerja Guru (Y) dengan nilai r_{tabel} 0.6, sedangkan nilai Alpha sebesar 0.952 sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{Alpha} positif dan lebih besar atau 0.952 > 0.6 maka dengan demikian instrumen penelitian variabel Kinerja Guru (Y) adalah **Reliabel**. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 3.12
Uji Reliabilitas
Variabel Kinerja Guru (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	10

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

Dengan demikian, koesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini sudah teruji validitas dan reliabilitasnya.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Di dalam penelitian benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpul data.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian adalah kuesioner. Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan tertulis yang diberikan kepada subjek penelitian untuk dijawab sesuai dengan keadaan subjek yang sebenarnya. Yang dapat dijaring dengan menggunakan kuesioner adalah hal-hal mengenai diri responden, dengan asumsi bahwa respondenlah yang paling mengetahui tentang dirinya dan pengalamannya sendiri, bahwa apa yang dinyatakan oleh responden kepada peneliti adalah benar, bahwa penafsiran subjek terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan yang dimaksudkan oleh peneliti. Justru anggapan-anggapan inilah yang menjadi kelemahan dari metode angket. Karena dalam kenyataan responden dapat memberikan keterangan-keterangan yang tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya (Singarimbun & Handayani, 2005).

E. Metode Analisis Data

Pada penelitian ini, penulis menggunakan data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

matematika atau statistika. Data penelitian kuantitatif yang telah dikumpulkan melalui kerja lapangan pada dasarnya masih berupa data mentah (raw data). Diperlukan rangkaian proses pengolahan serta analisis agar data tersebut dapat digunakan sebagai landasan empirik dalam menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis penelitian. Kegiatan analisis data dalam penelitian kuantitatif meliputi pengolahan dan penyajian data, melakukan berbagai perhitungan untuk mendeskripsikan data, serta melakukan analisis untuk menguji hipotesis. Perhitungan dan analisis data kuantitatif dilakukan menggunakan teknik statistik.

1. Pengolahan Data

Data dalam penelitian kuantitatif merupakan hasil pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel. Variabel yang diukur merupakan gejala yang menjadi sasaran pengamatan penelitian.

Setelah membuat instrumen penelitian, maka selanjutnya data-data berupa jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden akan dilakukan pengolahan data melalui beberapa tahapan sebagai berikut :

a. Mengumpulkan seluruh kuesioner yang telah disebarkan kepada responden penelitian

b. Memeriksa jawaban-jawaban yang diberikan responden penelitian. Jika terdapat kuesioner yang belum lengkap, maka akan dikembalikan untuk diisi kembali oleh responden tersebut.

c. Proses pengkodean (coding). Setelah seluruh jawaban responden diperiksa dan telah lengkapi atau terisi, maka selanjutnya peneliti melakukan pembobotan pada masing-masing jawaban.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

d. Entry Data yaitu proses memasukkan jawaban-jawaban kuesioner responden ke dalam komputer (entry data) setelah data diberikan bobot atau skor jawaban.

2. Penyajian Data

Teknik penyajian dan analisis data kuantitatif dilakukan menggunakan teknik statistik. Terdapat berbagai teknik statistik yang dapat diterapkan untuk menyajikan dan mendeskripsikan data kuantitatif, mulai dari yang sederhana sampai yang kompleks tergantung jenis data serta tujuan atau masalah penelitian.

Pada penelitian ini, penulis menyajikan data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Tabel distribusi frekuensi disusun apabila jumlah data yang akan disajikan cukup banyak sehingga kalau disajikan dalam tabel biasa menjadi tidak efisien dan kurang komunikatif.

Tabel 3.13
Frekuensi Jawaban

	Frekuensi	Percen	Valid Percen	Cumulative Percen
Valid				
Sangat Tidak Setuju	...			
Tidak Setuju	...			
Cukup Setuju	...			
Setuju	...			
Sangat Setuju	...			
Total	**100**			

3. Uji Asumsi Klasik

Setelah didapat data yang valid dan reliabel langkah selanjutnya adalah menganalisis data tersebut. Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi. Namun sebelum analisis regresi dilakukan, maka terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian terhadap

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

asumsi dalam analisis regresi tersebut. Pengujian asumsi yang dimaksud adalah uji asumi klasik yang terdiri dari Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Normalitas. Jika uji asumsi klasik ini dipenuhi, maka hasil pengambilan keputusan dalam analisis regresi tidak akan bias.

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas artinya ada hubungan linier yang sempurna di antara beberapa atau semua variabel independen. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi atas variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

b. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah adanya korelasi antara kesalahan pengganggu (*error disturbance*) suatu observasi dengan kesalahan pengganggu (*error disturbance*) yang lainnya.

Menurut Cornelius Trihendardi (2004) untuk uji autokorelasi dengan menggunakan pengujian Durbin Watson (DW), maka jika:

1) 1.65 <DW<2.35 tidak terjadi autokorelasi
2) 1.21 <DW<1.65 ATAU 2.35<DW<2.79 tidak dapat disimpulkan
3) DW <1.21 atau DW>2.79 terjadi autokorelasi

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varians dari tiap unsur gangguan tidak sama (tidak konstan). Homoskedastisitas adalah varians dari tiap unsur

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

gangguan adalah sama (konstan), dimana varians dari Yi meningkat karena adanya peningkatan Xi.

Untuk mengetahui adanya heterokedastisitas dalam dilakukan dengan suatu pengujian yaitu uji Glesjer. Untuk mengujinya dengan membuat model regresi nilai absolut residual (e) sebagai variabel dependent (tergantung) terhadap semua variabel bebas.

Apabila dalam pengujian ditemukan semua variabel bebas signifikan maka dalam model tersebut terdapat gejala heteroskedastisitas.

Sedangkan menurut Edi Subiyantoro dan Fransisca Andreani menyatakan bahwa asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji korelasi *rank spearman* jika hasilnya variabel bebas tidak berkorelasi secara signifikan (sig < 0.1) dengan nilai koefisien dibawah 20% maka menunjukkan bahwa variabel dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Selain melalui uji korelasi *rank spearman* untuk menentukan heteroskedastisitas dapat juga dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-studentized

d. Uji Normalitas

Untuk melihat apakah data yang dianalisis memiliki nilai residual berada disekitar nol (data normal). Untuk menguji normalitas data menggunakan Shapiro-Wilk atau Multification Kolmogorof-Smirnov.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Jika nilai K-S < nilai tabel atau nilai 2-tailed p > a berarti data adalah normal dan jika nilai K-S > tabel atau 2- tailed p < a berarti data tidak normal.

4. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pola kekuatan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Guna mengetahui lebih lanjut besarnya "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di 6 Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara" maka perlu diketahui nilai koefisien Korelasi Berganda nilai (R).

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk mengetahui seberapa besarkah variabel bebas berhubungan dengan variabel terikat, perlu diketahui nilai koefisien determinasi R^2 karena nilai variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio *absolute* dan nilai perbandingan, kegunaan dari R^2 adalah : Untuk mengukur besarnya persentase dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

F. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis statistik yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (Sugiyono, 2007 : 211) dengan menggunakan rumus persamaan regresinya adalah berikut ini :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \ldots\ldots + b_n X_n + e$$

Dimana :

$\hat{Y}$ = Kinerja guru

X_1 = kepemimpinan kepala sekolah

X_2 = lingkungan kerja

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = Residual.

Perhitungan atau analisis pada penelitian ini memanfaatkan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 19 *for Windows*. Statistik uji signifikansi yang digunakan adalah :

1. Uji t

Untuk mengetahui hubungan variable Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan variabel Lingkungan kerja (X_2), terhadap variabel kinerja guru (Y) dengan keputusan menurut Husein Umar (2001 : 134) uji menggunakan rumus :

$$to = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan :

r = Nilai Korelasi Parsial

n = Jumlah Sampel.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Uji t antara variabel independen dengan variabel dependen mengunakan keputusan uji sebagai berikut :

Ho : $\rho = 0$, Artinya tidak ada pengaruh yang nyata dari variabel bebas Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap Variabel terikat Kinerja guru (Y).

Ho : $\rho \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh yang nyata dari variabel bebas Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap Variabel terikat Kinerja guru (Y).

2. Uji F (Anova)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel independen (X_1, dan X_2) secara simultan dengan variabel dependen (Y) yakni : variable Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2), terhadap variabel Kinerja guru (Y) lalu penulis menggunakan rumus :

$$\mathbf{Fh} = \frac{R^2 1 k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi Ganda
k = Jumlah Variabel Independen
n = Jumlah anggota sampel.

Setelah dilakukan Uji F_{hitung} penulis akan menggunakan keputusan uji berikut ini :

Ho = diterima jika F_{hitung} < dari F_{tabel} tidak ada hubungan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

Ho = ditolak jika F_{hitung} > dari F_{tabel} ada hubungan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Penentuan nilai kritis menggunakan F_{tabel} dengan tingkat signifikansi (α) 5%, derajat kebebasan pembilang k dan derajat kebebasan penyebut n – k - 1.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan

1. Gambaran Umum Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara

Lapang yaitu salah satu kecamatan baru di Kabupaten Aceh Utara hasil pemengkaran Kecamatan Tanah Pasir, terdiri dari 11 buah desa dan terdapat 6 Sekolah Dasar Negeri (SDN).

Penulis akan menjelaskan batas-batas kecamatannya yaitu :

a. Sebelah Timur berbatasan Kecamatan Lhoksukon

b. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Tanah Pasir

c. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Baktiya

d. Sebelah Utara berbatasan dengan Lautan Lapang

Visi Dan Misi Sekolah dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara, yaitu sebagai berikut.

a. Visi

Terbangun pendidikan berdasarkan potensi dan karakter bangsa.

b. Misi Implementasi pengetahuan rasional dan logis dalam berpikir dan bertindak mengacu kepada beriman dan bertaqwa kepada Allah S.W.T

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

2. Persepsi Responden terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan kerja dan variabel Kinerja Guru Sekolah dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara

Persepsi Responden terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan kerja dan variabel Kinerja Guru Sekolah dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara, dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Variabel independent Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan 100 orang guru sebagai responden dengan hasil jawaban sebagaimana perhitungan program SPSS lihat dalam tabel frekuensi berikut ini :

Tabel 4.1
Pertanyaan 1
Tanggapan responden mengenai keterlibatan orang lain dalam membuat keputusan akan lebih mungkin untuk meningkatkan kualitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	23	23.0	23.0	23.0
	Tidak Baik	11	11.0	11.0	34.0
	Cukup Baik	12	12.0	12.0	46.0
	Baik	41	41.0	41.0	87.0
	Sangat Baik	13	13.0	13.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan pertama variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) yang menjawab "sangat tidak baik" ada 23 responden atau 23%, yang menjawab "tidak baik" ada 11 responden atau 11%, yang menjawab "cukup baik" ada 12 responden atau 12%, yang menjawab "baik" ada 41 responden atau 41% dan yang menjawab "sangat baik" ada 13 responden atau 13%.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Tabel 4.2
Pertanyaan 2
Tanggapan responden mengenai kerja sama dan berbagi pengetahuan akan bergantung pada batas dimana para partisipan mempercayai pemimpin dan memandang prosesnya sebagai sah dan menguntungkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	16	16.0	16.0	16.0
	Tidak Baik	15	15.0	15.0	31.0
	Cukup Baik	9	9.0	9.0	40.0
	Baik	30	30.0	30.0	70.0
	Sangat Baik	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan kedua variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) yang menjawab "sangat tidak baik" ada 16 responden atau 16%, yang menjawab "tidak baik" ada 15 responden atau 15%, yang menjawab "cukup baik" ada 9 responden atau 9%, yang menjawab "baik" ada 30 responden atau 30% dan yang menjawab "sangat baik" ada 30 responden atau 30%.

Tabel 4.3
Pertanyaan 3
Tanggapan responden mengenai penerimaan terhadap keputusan yang diambil, oleh pemimpin dan partisipan cenderung untuk lebih mengenali dan memandangnya sebagai keputusan mereka bersama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	28	28.0	28.0	28.0
	Tidak Baik	8	8.0	8.0	36.0
	Cukup Baik	7	7.0	7.0	43.0
	Baik	24	24.0	24.0	67.0
	Sangat Baik	33	33.0	33.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan ketiga variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) yang menjawab "sangat tidak baik" ada 28 responden

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

atau 28%, yang menjawab "tidak baik" ada 8 responden atau 8%, yang menjawab "cukup baik" ada 7 responden atau 7%, yang menjawab "baik" ada 24 responden atau 24% dan yang menjawab "sangat baik" ada 33 responden atau 33%.

Tabel 4.4
Pertanyaan 4
Tanggapan responden mengenai pengambilan keputusan partisipatif, akan membuat bawahan merasa diperlakukan dengan martabat dan rasa hormat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	30	30.0	30.0	30.0
	Tidak Baik	32	32.0	32.0	62.0
	Cukup Baik	13	13.0	13.0	75.0
	Baik	16	16.0	16.0	91.0
	Sangat Baik	9	9.0	9.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan keempat variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) yang menjawab "sangat tidak baik" ada 30 responden atau 30%, yang menjawab "tidak baik" ada 32 responden atau 32%, yang menjawab "cukup baik" ada 13 responden atau 13%, yang menjawab "baik" ada 16 responden atau 16% dan yang menjawab "sangat baik" ada 9 responden atau 9%.

Universitas Terbuka

Tabel 4.5
Pertanyaan 5
Tanggapan responden mengenai pengalaman membantu membuat keputusan yang begitu rumit dapat menghasilkan pengembangan ketrampilan dan kepercayaan diri yang lebih besar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	32	32.0	32.0	32.0
	Tidak Baik	5	5.0	5.0	37.0
	Cukup Baik	8	8.0	8.0	45.0
	Baik	33	33.0	33.0	78.0
	Sangat Baik	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan kelima variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) yang menjawab "sangat tidak baik" ada 32 responden atau 32%, yang menjawab "tidak baik" ada 5 responden atau 5%, yang menjawab "cukup baik" ada 8 responden atau 8%, yang menjawab "baik" ada 33 responden atau 33% dan yang menjawab "sangat baik" ada 22 responden atau 22%.

Tabel 4.6
Pertanyaan 6
Tanggapan responden mengenai dengan pendelegasian, makin besarnya komitmen bawahan dapat menerapkan keputusan secara efektif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	33	33.0	33.0	33.0
	Tidak Baik	10	10.0	10.0	43.0
	Cukup Baik	36	36.0	36.0	79.0
	Baik	18	18.0	18.0	97.0
	Sangat Baik	3	3.0	3.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan keenam variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) yang menjawab "sangat tidak baik" ada 33 responden atau 33%, yang menjawab "tidak baik" ada 10 responden atau 10%, yang menjawab "cukup baik" ada 36 responden atau 36%, yang menjawab "baik" ada 18 responden atau 18% dan yang menjawab "sangat baik" ada 3 responden atau 3%.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Tabel 4.7
Pertanyaan 7
Tanggapan responden mengenai dengan pendelegasian tanggung jawab dan otoritas tambahan dapat membuat pekerjaan seorang bawahan menjadi lebih menarik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	26	26.0	26.0	26.0
	Tidak Baik	5	5.0	5.0	31.0
	Cukup Baik	6	6.0	6.0	37.0
	Baik	36	36.0	36.0	73.0
	Sangat Baik	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan ketujuh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) yang menjawab "sangat tidak baik" ada 26 responden atau 26%, yang menjawab "tidak baik" ada 5 responden atau 5%, yang menjawab "cukup baik" ada 6 responden atau 6%, yang menjawab "baik" ada 36 responden atau 36% dan yang menjawab "sangat baik" ada 27 responden atau 27%.

Universitas Terbuka

Tabel 4.8
Pertanyaan 8
Tanggapan responden mengenai kepempimpinan pemberdayaan dapat membuat ketekunan bawahan yang lebih besar dalam menghadapi rintangan dan kemunduran sesaat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	27	27.0	27.0	27.0
	Tidak Baik	7	7.0	7.0	34.0
	Cukup Baik	7	7.0	7.0	41.0
	Baik	38	38.0	38.0	79.0
	Sangat Baik	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan kedelapan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) yang menjawab "sangat tidak baik"

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

ada 27 responden atau 27%, yang menjawab "tidak baik" ada 7 responden atau 7%, yang menjawab "cukup baik" ada 7 responden atau 7%, yang menjawab "baik" ada 38 responden atau 38% dan yang menjawab "sangat baik" ada 21 responden atau 21%.

Tabel 4.9
Pertanyaan 9
Tanggapan responden mengenai kepempimpinan pemberdayaan dapat membuat optimisme bawahan yang lebih kuat dalam mencapai tujuan suatu pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	24	24.0	24.0	24.0
	Tidak Baik	2	2.0	2.0	26.0
	Cukup Baik	3	3.0	3.0	29.0
	Baik	33	33.0	33.0	62.0
	Sangat Baik	38	38.0	38.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan kesembilan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) yang menjawab "sangat tidak baik" ada 24 responden atau 24%, yang menjawab "tidak baik" ada 2 responden atau 2%, yang menjawab "cukup baik" ada 3 responden atau 3%, yang menjawab "baik" ada 33 responden atau 33% dan yang menjawab "sangat baik" ada 38 responden atau 38%.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Tabel 4.10
Pertanyaan 10
Tanggapan responden mengenai kepempimpinan pemberdayaan dapat membuat inisiatif bawahan yang lebih besar dalam menjalankan tugas dan peran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	22	22.0	22.0	22.0
	Cukup Baik	6	6.0	6.0	28.0
	Baik	38	38.0	38.0	66.0
	Sangat Baik	34	34.0	34.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan kesepuluh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) yang menjawab "sangat tidak baik" ada 22 responden atau 22%, yang menjawab "tidak baik" tidak ada responden atau 0%, yang menjawab "cukup baik" ada 6 responden atau 6%, yang menjawab "baik" ada 38 responden atau 38% dan yang menjawab "sangat baik" ada 34 responden atau 34%.

b. Variabel Lingkungan kerja (X_2)

Variabel independent Lingkungan kerja (X_2) dengan 100 orang guru sebagai responden dengan hasil jawaban sebagaimana perhitungan program SPSS lihat dalam tabel frekuensi berikut ini :

Tabel 4.11
Pertanyaan 1
Tanggapan responden mengenai penerangan yang baik dalam suatu instansi pemerintah akan membantu terciptanya tempat kerja yang nyaman

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	28	28.0	28.0	28.0
	Tidak Baik	6	6.0	6.0	34.0
	Cukup Baik	7	7.0	7.0	41.0
	Baik	39	39.0	39.0	80.0
	Sangat Baik	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan pertama variabel Lingkungan kerja (X_2) yang menjawab "sangat tidak baik" ada 28 responden atau 28%, yang menjawab "tidak baik" ada 6 responden atau 6%, yang menjawab "cukup baik" ada 7 responden atau 7%, yang menjawab "baik" ada 39 responden atau 39% dan yang menjawab "sangat baik" ada 20 responden atau 20%.

Tabel 4.12
Pertanyaan 2
Tanggapan responden mengenai kebersihan yang ditanamkan dalam bentuk suatu tanggung jawab bagi semua pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	24	24.0	24.0	24.0
	Tidak Baik	4	4.0	4.0	28.0
	Cukup Baik	12	12.0	12.0	40.0
	Baik	37	37.0	37.0	77.0
	Sangat Baik	23	23.0	23.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan kedua variabel Lingkungan kerja (X_2) yang menjawab "sangat tidak baik" ada 24 responden atau 24%, yang menjawab "tidak baik" ada 4 responden atau 4%, yang menjawab "cukup baik" ada 12 responden atau 12%, yang menjawab "baik" ada 37 responden atau 37% dan yang menjawab "sangat baik" ada 23 responden atau 23%.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Tabel 4.13
Pertanyaan 3
Tanggapan responden mengenai perancangan konstruksi yang dapat memudahkan para pekerja untuk menjaga kebersihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	30	30.0	30.0	30.0
	Tidak Baik	8	8.0	8.0	38.0
	Cukup Baik	8	8.0	8.0	46.0
	Baik	16	16.0	16.0	62.0
	Sangat Baik	38	38.0	38.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan ketiga variabel Lingkungan kerja (X_2) yang menjawab "sangat tidak baik" ada 30 responden atau 30%, yang menjawab "tidak baik" ada 8 responden atau 8%, yang menjawab "cukup baik" ada 8 responden atau 8%, yang menjawab "baik" ada 16 responden atau 16% dan yang menjawab "sangat baik" ada 38 responden atau 38%.

Tabel 4.14
Pertanyaan 4
Tanggapan responden mengenai pertukaran udara yang cukup, yang harus diperhatikan adalah ventilasi yang cukup lebar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	38	38.0	38.0	38.0
	Tidak Baik	14	14.0	14.0	52.0
	Cukup Baik	1	1.0	1.0	53.0
	Baik	17	17.0	17.0	70.0
	Sangat Baik	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan keempat variabel Lingkungan kerja (X_2) yang menjawab "sangat tidak baik" ada 38 responden atau 38%, yang menjawab "tidak baik" ada 14 responden atau 14%, yang menjawab "cukup baik" ada 1 responden atau 1%, yang menjawab "baik" ada 17

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

responden atau 17% dan yang menjawab "sangat baik" ada 30 responden atau 30%.

Tabel 4.15
Pertanyaan 5
Tanggapan responden mengenai selain ventilasi perlu juga diperhatikan hal lain seperti pemasangan kipas angin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	32	32.0	32.0	32.0
	Tidak Baik	4	4.0	4.0	36.0
	Cukup Baik	10	10.0	10.0	46.0
	Baik	17	17.0	17.0	63.0
	Sangat Baik	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan kelima variabel Lingkungan kerja (X_2) yang menjawab "sangat tidak baik" ada 32 responden atau 32%, yang menjawab "tidak baik" ada 4 responden atau 4%, yang menjawab "cukup baik" ada 10 responden atau 10%, yang menjawab "baik" ada 17 responden atau 17% dan yang menjawab "sangat baik" ada 37 responden atau 37%.

Tabel 4.16
Pertanyaan 6
Tanggapan responden mengenai penggunaan warna dalam ruangan kerja instansi akan mempengaruhi kondisi kerja para pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	27	27.0	27.0	27.0
	Tidak Baik	13	13.0	13.0	40.0
	Cukup Baik	20	20.0	20.0	60.0
	Baik	13	13.0	13.0	73.0
	Sangat Baik	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan keenam variabel Lingkungan kerja (X_2) yang menjawab "sangat tidak baik" ada 27 responden atau 27%, yang menjawab "tidak baik" ada 13 responden atau 13%, yang menjawab "cukup baik" ada 20 responden atau 20%, yang menjawab "baik" ada 13 responden atau 13% dan yang menjawab "sangat baik" ada 27 responden atau 27%.

Tabel 4.17
Pertanyaan 7
Tanggapan responden mengenai suasana kekeluargaan di kantor sangat diperlukan dalam suatu pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	20	20.0	20.0	20.0
	Tidak Baik	10	10.0	10.0	30.0
	Cukup Baik	9	9.0	9.0	39.0
	Baik	32	32.0	32.0	71.0
	Sangat Baik	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan ketujuh variabel Lingkungan kerja (X_2) yang menjawab "sangat tidak baik" ada 20 responden atau 20%, yang menjawab "tidak baik" ada 10 responden atau 10%, yang menjawab "cukup baik" ada 9 responden atau 9%, yang menjawab "baik" ada 32 responden atau 32% dan yang menjawab "sangat baik" ada 29 responden atau 29%.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Tabel 4.18
Pertanyaan 8
Tanggapan responden mengenai kerjasama yang baik agar pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	25	25.0	25.0	25.0
	Tidak Baik	7	7.0	7.0	32.0
	Cukup Baik	17	17.0	17.0	49.0
	Baik	25	25.0	25.0	74.0
	Sangat Baik	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan kedelapan variabel Lingkungan kerja (X_2) yang menjawab "sangat tidak baik" ada 25 responden atau 25%, yang menjawab "tidak baik" ada 7 responden atau 7%, yang menjawab "cukup baik" ada 17 responden atau 17%, yang menjawab "baik" ada 25 responden atau 25% dan yang menjawab "sangat baik" ada 26 responden atau 26%.

Tabel 4.19
Pertanyaan 9
Tanggapan responden mengenai perlu adanya komunikasi yang baik dalam suatu pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	23	23.0	23.0	23.0
	Tidak Baik	2	2.0	2.0	25.0
	Cukup Baik	12	12.0	12.0	37.0
	Baik	24	24.0	24.0	61.0
	Sangat Baik	39	39.0	39.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan kesembilan variabel Lingkungan kerja (X_2) yang menjawab "sangat tidak baik" ada 23 responden atau 23%, yang menjawab "tidak baik" ada 2 responden atau 2%, yang menjawab "cukup baik" ada 12 responden atau 12%, yang menjawab "baik" ada 24 responden atau 24% dan yang menjawab "sangat baik" ada 39 responden atau 39%.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Tabel 4.20
Pertanyaan 10
Tanggapan responden mengenai pengendalian diri sangat diperlukan agar kondisi kerja tetap kondusif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	15	15.0	15.0	15.0
	Tidak Baik	2	2.0	2.0	17.0
	Cukup Baik	8	8.0	8.0	25.0
	Baik	32	32.0	32.0	57.0
	Sangat Baik	43	43.0	43.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan kesepuluh variabel Lingkungan kerja (X_2) yang menjawab "sangat tidak baik" ada 15 responden atau 15%, yang menjawab "tidak baik" ada 2 responden atau 2%, yang menjawab "cukup baik" ada 8 responden atau 8%, yang menjawab "baik" ada 32 responden atau 32% dan yang menjawab "sangat baik" ada 43 responden atau 43%.

c. Variabel Kinerja Guru (Y)

Variabel independent Kinerja Guru (Y) dengan 100 orang guru sebagai responden dengan hasil jawaban sebagaimana perhitungan program SPSS lihat dalam tabel frekuensi berikut ini :

Tabel 4.21
Pertanyaan 1
Tanggapan responden mengenai kualitas hasil kerja sekarang ini sesuai dengan standart kerja yang telah ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	17	17.0	17.0	17.0
	Tidak Baik	14	14.0	14.0	31.0
	Cukup Baik	7	7.0	7.0	38.0
	Baik	23	23.0	23.0	61.0
	Sangat Baik	39	39.0	39.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan pertama variabel Kinerja Guru (Y) yang menjawab "sangat tidak baik" ada 17 responden atau 17%, yang menjawab "tidak baik" ada 14 responden atau 14%, yang menjawab "cukup baik" ada 7 responden atau 7%, yang menjawab "baik" ada 23 responden atau 23% dan yang menjawab "sangat baik" ada 39 responden atau 39%.

Tabel 4.22
Pertanyaan 2
Tanggapan responden mengenai pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan teliti

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	23	23.0	23.0	23.0
	Tidak Baik	5	5.0	5.0	28.0
	Cukup Baik	2	2.0	2.0	30.0
	Baik	23	23.0	23.0	53.0
	Sangat Baik	47	47.0	47.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan kedua variabel Kinerja Guru (Y) yang menjawab "sangat tidak baik" ada 23 responden atau 23%, yang menjawab "tidak baik" ada 5 responden atau 5%, yang menjawab "cukup baik" ada 2 responden atau 2%, yang menjawab "baik" ada 23 responden atau 23% dan yang menjawab "sangat baik" ada 47 responden atau 47%.

Tabel 4.23
Pertanyaan 3
Tanggapan responden mengenai kuantitas hasil kerja yang dilakukan sekarang sesuai dengan standart kerja yang telah ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	20	20.0	20.0	20.0
	Tidak Baik	2	2.0	2.0	22.0
	Cukup Baik	10	10.0	10.0	32.0
	Baik	30	30.0	30.0	62.0
	Sangat Baik	38	38.0	38.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan ketiga variabel Kinerja Guru (Y) yang menjawab "sangat tidak baik" ada 20 responden atau 20%, yang menjawab "tidak baik" ada 2 responden atau 2%, yang menjawab "cukup baik" ada 10 responden atau 10%, yang menjawab "baik" ada 30 responden atau 30% dan yang menjawab "sangat baik" ada 38 responden atau 38%.

Tabel 4.24
Pertanyaan 4
Tanggapan responden mengenai usaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang relatif cepat dari biasa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	22	22.0	22.0	22.0
	Cukup Baik	6	6.0	6.0	28.0
	Baik	28	28.0	28.0	56.0
	Sangat Baik	44	44.0	44.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan keempat variabel Kinerja Guru (Y) yang menjawab "sangat tidak baik" ada 22 responden atau 22%, yang menjawab "tidak baik" tidak ada responden atau 0%, yang menjawab "cukup baik" ada 6 responden atau 6%, yang menjawab "baik" ada 28 responden atau 28% dan yang menjawab "sangat baik" ada 44 responden atau 44%.

Tabel 4.25
Pertanyaan 5
Tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	22	22.0	22.0	22.0
	Tidak Baik	2	2.0	2.0	24.0
	Cukup Baik	10	10.0	10.0	34.0
	Baik	33	33.0	33.0	67.0
	Sangat Baik	33	33.0	33.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan kelima variabel Kinerja Guru (Y) yang menjawab "sangat tidak baik" ada 22 responden atau 22%, yang menjawab "tidak baik" ada 2 responden atau 2%, yang menjawab "cukup baik" ada 10 responden atau 10%, yang menjawab "baik" ada 33 responden atau 33% dan yang menjawab "sangat baik" ada 33 responden atau 33%.

Tabel 4.26
Pertanyaan 6
Tanggapan responden mengenai menginginkan beban pekerjaan yang diberikan ditambah supaya mendapatkan gaji yang lebih Tinggi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	19	19.0	19.0	19.0
	Tidak Baik	1	1.0	1.0	20.0
	Cukup Baik	7	7.0	7.0	27.0
	Baik	33	33.0	33.0	60.0
	Sangat Baik	40	40.0	40.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan keenam variabel Kinerja Guru (Y) yang menjawab "sangat tidak baik" ada 19 responden atau 19%, yang menjawab "tidak baik" ada 1 responden atau 1%, yang menjawab "cukup baik" ada 7 responden atau 7%, yang menjawab "baik" ada 33 responden atau 33% dan yang menjawab "sangat baik" ada 40 responden atau 40%.

Tabel 4.27
Pertanyaan 7
Tanggapan responden mengenai ketaatan pada peraturan untuk tidak meninggalkan lokasi pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	16	16.0	16.0	16.0
	Cukup Baik	4	4.0	4.0	20.0
	Baik	28	28.0	28.0	48.0
	Sangat Baik	52	52.0	52.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan ketujuh variabel Kinerja Guru (Y) yang menjawab "sangat tidak baik" ada 16 responden atau 16%, yang menjawab "tidak baik" tidak ada responden atau 0%, yang menjawab

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

"cukup baik" ada 4 responden atau 4%, yang menjawab "baik" ada 28 responden atau 28% dan yang menjawab "sangat baik" ada 52 responden atau 52%.

Tabel 4.28
Pertanyaan 8
Tanggapan responden mengenai perasaan lega dipercaya oleh sekolah untuk memberikan keahlian, kecakapan dan kemampuan bagi sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	12	12.0	12.0	12.0
	Tidak Baik	3	3.0	3.0	15.0
	Cukup Baik	10	10.0	10.0	25.0
	Baik	36	36.0	36.0	61.0
	Sangat Baik	39	39.0	39.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan kedelapan variabel Kinerja Guru (Y) yang menjawab "sangat tidak baik" ada 12 responden atau 12%, yang menjawab "tidak baik" ada 3 responden atau 3%, yang menjawab "cukup baik" ada 10 responden atau 10%, yang menjawab "baik" ada 36 responden atau 36% dan yang menjawab "sangat baik" ada 39 responden atau 39%.

Tabel 4.29
Pertanyaan 9
Tanggapan responden mengenai rutinitas pekerjaan tidak membuat bosan dan setiap hari selalu berusaha bekerja lebih baik dari hari kemarin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	17	17.0	17.0	17.0
	Tidak Baik	1	1.0	1.0	18.0
	Cukup Baik	4	4.0	4.0	22.0
	Baik	33	33.0	33.0	55.0
	Sangat Baik	45	45.0	45.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan kesembilan variabel Kinerja Guru (Y) yang menjawab "sangat tidak baik" ada 17 responden atau 17%,

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

yang menjawab "tidak baik" ada 1 responden atau 1%, yang menjawab "cukup baik" ada 4 responden atau 4%, yang menjawab "baik" ada 33 responden atau 33% dan yang menjawab "sangat baik" ada 45 responden atau 45%.

Tabel 4.30
Pertanyaan 10
Tanggapan responden mengenai setelah bekerja, guru mengecek peralatan dan mengembalikan peralatan ke tempat semula

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Baik	16	16.0	16.0	16.0
	Tidak Baik	2	2.0	2.0	18.0
	Cukup Baik	2	2.0	2.0	20.0
	Baik	24	24.0	24.0	44.0
	Sangat Baik	56	56.0	56.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan kesepuluh variabel Kinerja Guru (Y) yang menjawab "sangat tidak baik" ada 16 responden atau 16%, yang menjawab "tidak baik" ada 2 responden atau 2%, yang menjawab "cukup baik" ada 2 responden atau 2%, yang menjawab "baik" ada 24 responden atau 24% dan yang menjawab "sangat baik" ada 56 responden atau 56%.

Universitas Terbuka

3. Pengaruh Antar Variabel

a. Pengujian Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas artinya ada hubungan linier yang sempurna di antara beberapa atau semua variabel independen. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi atas variabel bebas (independen). Model regresi yang baik

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

seharusnya bebas multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya angka VIF seperti terlihat pada Tabel 4.31.

Tabel 4.31
Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	.682	1.467
	Lingkungan Kerja (X2)	.682	1.467

Jika mengacu pada Ghozali (2005: 92) maka tidak terdapat multikolinieritas pada model dalam penelitian ini, yang ditunjukkan dengan nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0.1 sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara berdasar masukan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan kerja.

2) Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah adanya korelasi antara kesalahan pengganggu (*error disturbance*) suatu observasi dengan kesalahan pengganggu (*error disturbance*) yang lainnya. Menurut Cornelius Trihendardi (2004) untuk uji autokorelasi dengan menggunakan pengujian Durbin Watson (DW), maka jika:

- 1.65 <DW<2.35 tidak terjadi autokorelasi
- 1.21 <DW<1.65 ATAU 2.35<DW<2.79 tidak dapat disimpulkan
- DW <1.21 atau DW>2.79 terjadi autokorelasi

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Tabel 4.32
Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

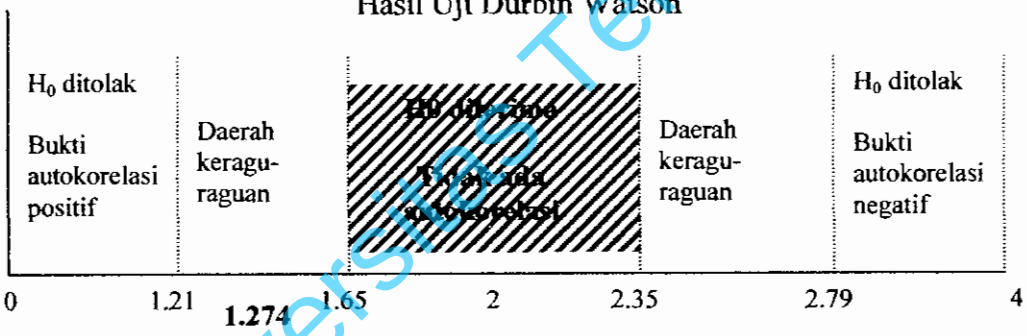
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.980[a]	.961	.960	1.66174	1.274

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS didapatkan nilai Durbin Watson dalam penelitian ini sebesar 1.274 maka nilai tersebut berada di posisi sebagai berikut 1.21<1.274<1.65 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model penelitian ini tidak dapat disimpulkan. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 4.1.

Gambar 4.1
Hasil Uji Durbin Watson



3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varians dari tiap unsur gangguan tidak sama (tidak konstan). Homoskedastisitas adalah varians dari tiap unsur gangguan adalah sama (konstan), dimana varians dari Yi meningkat karena adanya peningkatan Xi.

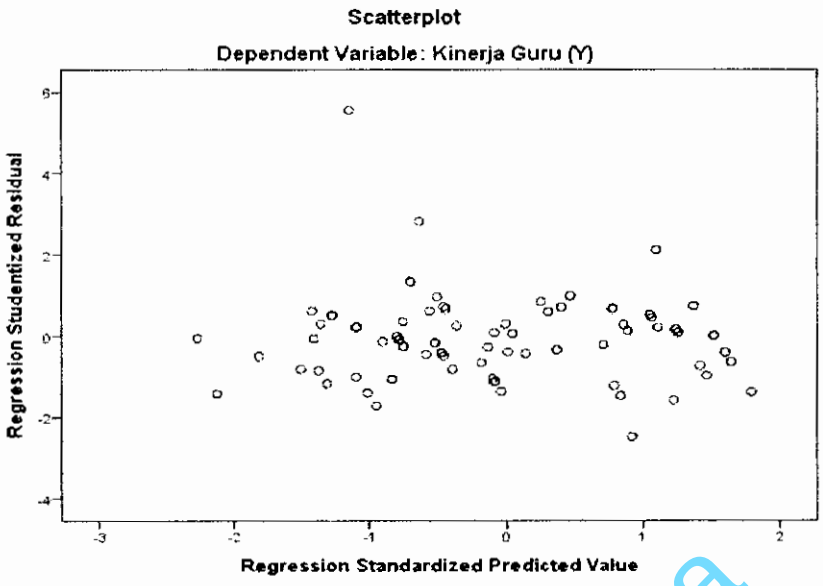
Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat juga dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-studentized seperti dalam grafik 4.1.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Grafik 4.1



Dari grafik scatterplot tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Guru berdasarkan masukan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan kerja.

4) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, residual memiliki distribusi normal atau tidak adalah dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S).

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Tabel 4.33
Hasil Analisis Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Guru (Y)
N		100	100	100
Normal Parameters[a,b]	Mean	31.5100	32.8200	37.5900
	Std. Deviation	10.26271	9.38555	8.32071
Most Extreme Differences	Absolute	.106	.098	.113
	Positive	.098	.098	.102
	Negative	-.106	-.063	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		1.059	.982	1.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.212	.290	.153

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Nilai Z pada uji ini juga dapat dilihat dan paling sering digunakan sebagai indikator, dimana nilainya berturut-turut untuk Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan kerja dan Kualitas Pelyanan Administrasi Masyarakat adalah 1.059, 0.982 dan 1.134 dengan probabilitas Asymp. Sig untuk Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan kerja dan Kualitas Pelyanan Administrasi Masyarakat adalah 0.212, 0.290 dan 0.153. Karena probabilitas lebih besar daripada taraf uji penelitian ($p>0.05$), maka H_0 dapat diterima bahwa data terdistribusi secara normal.

b. Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Hasil Analisis Korelasi Parsial adalah metode statistik untuk mengetahui tingkat kekuatan pengaruh antara variabel independen yakni Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Guru (Y) dilihat pada tabel 443 berikut ini.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Tabel 4.34
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Correlations

		Kinerja Guru (Y)	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	Lingkungan Kerja (X2)
Pearson Correlation	Kinerja Guru (Y)	1.000	.907	.818
	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	.907	1.000	.564
	Lingkungan Kerja (X2)	.818	.564	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Guru (Y)	.	.000	.000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	.000	.	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.000	.000	.
N	Kinerja Guru (Y)	100	100	100
	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	100	100	100
	Lingkungan Kerja (X2)	100	100	100

Dari hasil analsia data-data dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 20 *for Windows* pada tabel 4.53. tersebut diatas dapat diketahui pengaruh dari masing-masing variabel sebagai berikut :

1) Pengaruh Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

Dari output komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 20 *for Windows* yang didapat koefisien korelasi Parsial variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) bernilai positif nilai sebesar 0.907 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya sangat kuat, yang berarti bahwa semakin baik variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) semakin berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besar pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut : KD = r^2 x 100%. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0.907. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut : KD = r^2 x 100% = 0.907^2 x 100% = 0.823 x 100% = 82.3%.

Dengan hasil tersebut diatas dapat dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) mempunyai pengaruh sebesar 82.3% terhadap Kinerja Guru dan sisanya 17.7% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya.

2) Pengaruh Variabel Lingkungan kerja (X_2) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

Dari output komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 20 *for Windows* yang didapat koefisien korelasi Parsial variabel Lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) bernilai positif nilai sebesar 0.818 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya sangat kuat, yang berarti bahwa semakin baik variabel Lingkungan kerja (X_2) semakin berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besar pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut : KD = r^2 x 100%. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0.818.

Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut : KD = r^2 x 100% = 0.818^2 x 100% = 0.669 x 100% = 66.9%. Dengan hasil tersebut diatas dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh sebesar 66.9% terhadap Kinerja Guru dan sisanya 33.1% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

c. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan kerja dan variabel Kinerja Guru

1) Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Tujuan analisis koefisien korelasi dimasud untuk mengetahui tingkat pengaruh dan signifikan antara variabel independen yakni variabel (X) terhadap variabel depeden yakni variabel (Y) setuju secara simultan (bersama-sama) dengan menggunakan komputer program SPSS Versi 20 *for Windows* adapun hasilnya lihat tabel *Model Summary* sebagai berikut :

Tabel 4.35
Analisis Koefisien Korelasi Secara Bersama-Sama

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980[a]	.961	.960	1.66174

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Dilihat dari tabel tersebut diatas yakni *model Summary* yang menghasilkan nilai R sebesar 0.980 dan sedangkan nilai R Square sebesar 0.961 atau 96.1%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa secara bersama-sama variabel independen Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Guru (Y) memiliki nilai positif dan tingkat pengaruhnya kuat, jadi kedua variabel independen tersebut dapat saling berpengaruh dengan variabel dependen Kinerja Guru sebesar 96.1%.

Adapun untuk menentukan tinggi rendahnya pengaruh antara variabel-variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Tabel 4.36
Nilai Koefisien Korelasi Dan Interpretasi

Koefisien Korelasi	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2007.

2) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Komputer program SPSS Versi 20 *for Windows* yakni analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 4.37
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.811	.646		12.083	.000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	.530	.020	.654	26.880	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.399	.022	.450	18.494	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut : $\mathbf{Y = 7.811 + 0.530X_1 + 0.399\ X_2}$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Nilai konstanta intersep sebesar 7.811 menyatakan bahwa jika tidak terdapat variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan variabel Lingkungan kerja (X_2), maka variabel Kinerja Guru (Y) yang dihasilkan sebesar 7.811.

b) Nilai koefisen regresi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 0.530. Hal ini berarti jika variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) naik 1

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0.530, dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

c) Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 0.399. Hal ini berarti jika variabel Lingkungan kerja (X_2) naik 1 satuan maka variabel Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0.399 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

3) Uji Hipotesis

a) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan kerja secara parsial

Untuk mengetahui masing-masing variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan variabel Lingkungan kerja (X_2) secara parsial apa ada pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Guru (Y) dilakukan pengujian t_{hitung} dan t_{tabel}. Untuk Uji t ini penulis melakukan dengan cara membandingkan antara hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu memiliki nilai masing-masing sebagai berikut :

Tabel 4.38
Hasil Uji t

Variabel	Nilai	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	0.530	26.880	1.661	0.000
Lingkungan kerja (X_2)	0.399	18.494	1.661	0.000

Berdasarkan hasil uji t tersebut di atas, bahwa secara nyata variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y) dimana nilai t_{hitung} > dari t_{tabel}, dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Demikian juga variabel Lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y), dimana nilai t_{hitung} > dari t_{tabel}, secara nyata

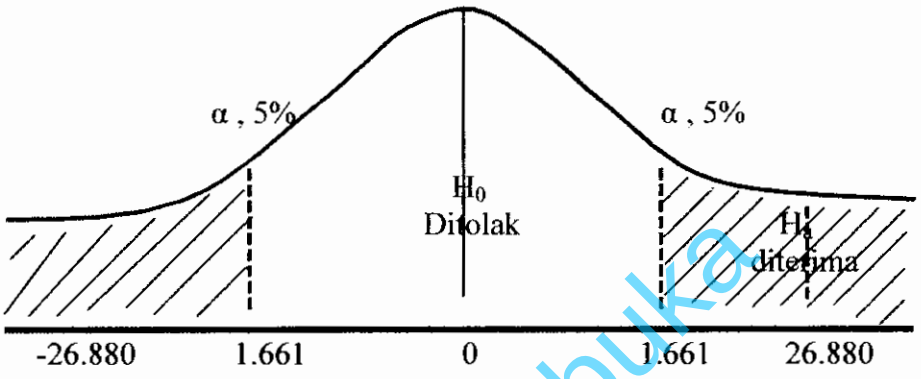
Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

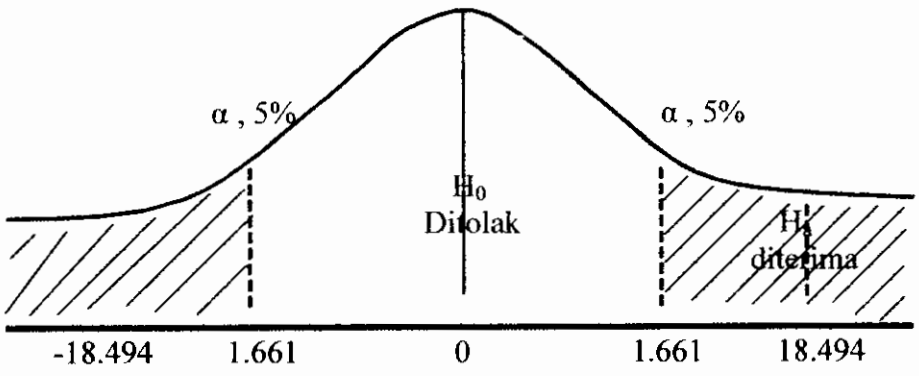
mempunyai pengaruh dengan variabel Kinerja Guru (Y) dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_a diterima.

Hasil uji t antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan variabel Kinerja Guru (Y), maka dapat dilihat dalam bentuk kurvanya sebagai berikut :



Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar = 26.880 > $t_{0,05\ (98)}$ = 1.661, maka H_o ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) mempunyai pengaruh. Dari hasil uji t tersebut di atas bahwa hipotesis yang diajukan pada bab terdahulu tinjauan pustaka poin hipotesis ternyata mempunyai cukup bukti kebenarannya.

Hasil uji t antara variabel Lingkungan kerja (X_2) dengan variabel Kinerja Guru (Y) dapat dilihat dalam bentuk kurvanya sebagai berikut :



Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Dari hasil uji hipotesis variabel Lingkungan kerja (X_2) yang diperoleh yakni karena nilai t_{hitung} = 18.494 > $t_{0,05\ (98)}$ = 1.661, maka H_o ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa antara variabel Lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) mempunyai pengaruh yang nyata dan signifikan. Dari hasil uji t tersebut di atas bahwa hipotesis yang diajukan pada bab terdahulu ternyata mempunyai cukup bukti kebenarannya.

b) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru secara simultan

Dari hasil analisis dengan menggunakan Komputer program SPSS Versi 20 *for windows*. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.58 berikut ini :

Tabel 4.89
Hasil Uji Secara Simultan (UJI F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6586.336	2	3293.168	1192.579	.000[b]
	Residual	267.854	97	2.761		
	Total	6854.190	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Berdasarkan pada hasil uji ANOVA atau F_{test} atau F_{hitung} di dapat nilai sebesar 1192.579 dimana > dari $F_{tabel\ (2,97)}$ sebesar 3.09 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan variabel Lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan dengan variabel Kinerja Guru (Y) pada Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pembahasan hasil di atas didapat hasil bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($26.880 > t_{0,05\ (98)} = 1.661$) dan signifikansi sebesar 0.000, hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis sebelumnya adalah benar yaitu secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara dan berdasarkan rumus koefisien determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai pengaruh sebesar 82.3% terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara. Hal ini berarti pola kepemimpinan kepala sekolah yang ditampilkan sudah baik dan pemahaman terhadap tugas dan peranannya sebagai seorang pemimpin cukup memadai. Tanpa adanya pemahaman tentang kepemimpinan maka tujuan yang diharapkan sulit dicapai. Peran dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seperti yang dijelaskan oleh Dinas Pendidikan dalam Mulyasa (2004) diantaranya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Darmansyah (2008) dan Rabiyah (2012)) yang menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan hasil analisis yaitu kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja 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

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

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 (Mulyasa, 2004). Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

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 pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Sehingga pembinaan Kepemimpinan Kepala Sekolah yang sudah ada perlu dibenahi dan tingkatkan dimulai dari faktor kualitas keputusan yang lebih tinggi, penerimaan keputusan yang lebih tinggi, kepuasan atas proses keputusan, pengembangan ketrampilan pembuatan keputusan, komitmen bawahan, pekerjaan seorang bawahan menjadi lebih menarik, ketekunan, optimisme dan inisiatif.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pembahasan diatas menunjukkan besarnya nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($18.494 > t_{0,05\ (98)} = 1.661$) dan signifikansi sebesar 0.000, hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis sebelumnya adalah benar yaitu secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara dan berdasarkan rumus koefisien determinasi Lingkungan kerja mempunyai pengaruh sebesar 66.9% terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi manusia yang melakukan aktivitas di dalamnya, karena lingkungan kerja ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia di dalamnya. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Karena ruang kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Apabila seorang pekerja mendapat pengaruh yang positif, maka pekerja tersebut akan mempunyai moral yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya, dan ini berarti akan meningkat efisiensi dalam pencapaian suatu tujuan. Sedangkan apabila seorang pekerja mendapat pengaruh yang negatif, makapekerja tersebut akan mengalami kemerosotan moral dalam bekerjadan akibatnya akan terjadi suatu pemborosan-pemborosan ataupengeluaran biaya yang lebihbanyak dibandingkan dengan biaya yang semestinya dikeluarkan (Anoraga, 2001).

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

CC BY NC ND

Sehingga factor Lingkungan kerja yang sudah ada perlu dibenahi dan tingkatkan dimulai dari indikator penerangan, kebersihan, suhu udara, pewarnaan, suasana kekeluargaan, kerjasama, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pembahasan di atas menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (1192 > 3.09) dan signifikansi sebesar 0,000, hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis sebelumnya adalah benar yaitu secara bersama-sama ada pengaruh yang sangat signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara dan berdasarkan rumus koefisien korelasi berganda, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh sebesar 96.1% terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara. Sehingga Kinerja Guru yang sudah ada perlu dibenahi dan tingkatkan dimulai dari indicator standart kerja, baik dan teliti, hasil kerja, relatif cepat, sesuai dengan waktu, beban pekerjaan, mentaati peraturan, keahlian, kecakapan dan kemampuan, rutinitas pekerjaan dan mengecek peralatan.

Dari kedua variabel yang mempengaruhi kinerja guru di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah paling dominan dalam mempengaruhi kinerja guru, dengan nilai koefisen regresi sebesar 0.530 yang berarti semakin besar kepemimpinan kepala sekolah maka semakin meningkat pula kinerja guru sebesar 0.530.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari penelitian mengenai analisis pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (26.880 > $t_{0,05\ (98)}$ = 1.661) dan signifikansi sebesar 0.000.
2. Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara . Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (18.494 > $t_{0,05\ (98)}$ = 1.661) dan signifikansi sebesar 0.000.
3. Secara bersama-sama ada pengaruh yang sangat signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (1192 > 3.09) dan signifikansi sebesar 0,000.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini baik kepada pegawai maupun pimpinan Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara untuk pengembangan penelitian yang lebih lanjut adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah yang ada diharapkan kepala sekolah dapat mengambil keputusan partisipatif karena akan membuat bawahan merasa diperlakukan dengan martabat dan rasa hormat. Disarankan kepala sekolah memberikan pendelegasian kepada bawahan karena dengan dengan pendelegasian, makin besarnya komitmen bawahan dapat menerapkan keputusan secara efektif. Dan disarankan pula bagi kepala sekolah untuk menambah pengalamannya sehingga dapat membantu membuat keputusan yang begitu rumit dapat menghasilkan pengembangan ketrampilan dan kepercayaan diri yang lebih besar.
2. Diharapkan pihak sekolah untuk memperhatikan ventilasi yang terdapat ditiap ruangan sehingga setiap ruangan mendapatkan pertukaran udara yang cukup, sebaiknya gunakan warna yang cerah untuk ruangan kerja sehingga akan mempengaruhi kondisi kerja para pegawai. Penerangan yang ada juga perlu diperbaiki sehingga akan membantu terciptanya tempat kerja yang nyaman
3. Untuk meningkatkan kinerja guru, diharapkan guru dapat meningkatkan kualitas kerjanya sesuai dengan standart kerja yang telah ditetapkan,

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh sekolah dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan juga sesuai dengan standart kerja yang telah ditetapkan

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

Daftar Pustaka

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2001, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama

Ahmad Rizali, Indra Djati Sidi, Satria Dharma, 1999, Dari *Guru Konvensional Menuju Guru Profesional*. Jakarta : Gramedia

Alex S. Nitisemito, 2002, *Wawasan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pustaka Utama Grafiti

Arikunto, Suharsimi, 1996, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.

Berkah Sri Pangesti. 2005. *Orientasi Kepemimpirian dan Produktivitas Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Sri Rejeki Isman Di Sukoharjo*. Skripsi. Surakarta: FKIP UMS

Cornelius Trihendardi, 2004, *Step by Step SPSS 13 Analisis Data Statistik*. Yogyakarta: Andi Offset

Fandy, Tjiptono. 2001. *Total Quality Management*. Yogyakarta: Andi

Fauziah dan Syam. 2002. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Manajerial*. Jakarta: Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol. 2

Gudono Aida Ainul dan Mardiyah. 2001. *Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan dan Desentralisasi terhadap Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. 4 (1), 119-136

Henry Simamora, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN

Hersey dan Blanchard. 1982. *Management of Organizational Behavior*. Terjemahan. Edisi Keenam. Erlangga. Jakarta

Husein Umar, 2004, *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. SUN

Husna Suad & Heiddjrachman. 2000. *Manajemen Personalia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta

Manullang, M, 2001, *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta

Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

Moch. As'ad, 2001, *Seri Ilmu dan Sumber Daya Manusia*, Psikologi Industri, Penerbit Liberty Yogyakarta. Yogyakarta

Muchdarsyah Sinungan, 2001, *Produktivitas apa dan Bagaimana.* Jakarta: Bumi Askara

Prawirosentono.S, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manausia, Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta

Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian.* Bandung: Alfabeta

Robbins, Stephen P. 2001, *Organizational Bahavior*. Fifth Edition. New Jersey : Prentice Hall, Englewood Cliff

Robbins, Stephen P. 2003, *Organizational Bahavior*. New Jersey : Prentice Hall, Englewood Cliff

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Darmansyah. 2008. *Kontribusi Profesionalisme Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Brebes*. Tesis

Siagian, Sondang P., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksar

Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.

Winardi, J., 2004, *Motivasi Dan permotivasian Dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Ristiana Nunung. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT)*. Tesis

Yukl, Gary. 2004. *Leadership in Organization.* New Jersey: Prentice Hall International

Yunanto Seno. 2002. *Psikologi Tenaga Kerja*. Bandung: Jemmars

Zulian, Yamit. 2001. *Manajemen Produk dan Jasa*. Yogyakarta: Ekonisia

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

Rabiyah. 2012. *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru SMP Negeri di Sungai Kunyit*. Tesis

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

MATRIK DAFTAR PUSTAKA

No	Nama	Tahun	Judul	Penerrbit
1	A. A. Anwar Prabu Mangkunegara	2001	*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*	Jakarta: Refika Aditama
2	Ahmad Rizali, Indra Djati Sidi, Satria Dharma	1999	Dari *Guru Konvensional Menuju Guru Profesional*	Jakarta : Gramedia
3	Alex S. Nitisemito	2002	*Wawasan Sumber Daya Manusia*	Jakarta: Pustaka Utama Grafiti
4	Arikunto, Suharsimi	1996	*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*	Rineka Cipta, Jakarta
5	Berkah Sri Pangesti	2005	*Orientasi Kepemimpirian dan Produktivitas Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Sri Rejeki Isman Di Sukoharjo*	Skripsi. Surakarta: FKIP UMS
6	Cornelius Trihendardi	2004	*Step by Step SPSS 13 Analisis Data Statistik*	Yogyakarta: Andi Offset
7	Fandy, Tjiptono	2001	*Total Quality Management*	Yogyakarta: Andi
8	Fauziah dan Syam	2002	*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Manajerial*	Jakarta: Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol. 2
9	Gudono Aida Ainul dan Mardiyah	2001	*Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan dan Desentralisasi terhadap Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen*	Jakarta: Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. 4 (1), 119-136
10	Henry Simamora	2009	*Manajemen Sumber Daya Manusia*	Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN
11	Hersey dan Blanchard	1982	*Management of Organizational Behavior*. Terjemahan. Edisi Keenam	Erlangga. Jakarta
12	Husein Umar	2004	*Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*	Jakarta: PT. SUN
13	Husna Suad & Heiddjrachman	2000	*Manajemen Personalia*	Penerbit BPFE.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

				Yogyakarta
14	Manullang, M	2001	*Dasar-dasar Manajemen*	Ghalia Indonesia, Jakarta
15	Mardiana	2005	*Manajemen Produksi*	Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta
16	Moch. As'ad	2001	*Seri Ilmu dan Sumber Daya Manusia*	Psikologi Industri, Penerbit Liberty Yogyakarta. Yogyakarta
17	Muchdarsyah Sinungan	2001	*Produktivitas apa dan Bagaimana*	Jakarta: Bumi Askara
18	Prawirosentono .S	2000	*Manajemen Sumber Daya Manausia, Kebijakan Kinerja Karyawan*	BPFE, Yogyakarta
19	Riduwan	2002	*Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*	Bandung: Alfabeta
20	Robbins, Stephen P	2001	*Organizational Bahavior.* Fifth Edition	New Jersey : Prentice Hall, Englewood Cliff
21	Robbins, Stephen P	2003	*Organizational Bahavior*	New Jersey : Prentice Hall, Englewood Cliff
22	Sedarmayanti	2001	*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*	Bandung: Mandar Maju
23	Siagian, Sondang P.,	2009	*Manajemen Sumber Daya Manusia*	Jakarta: Penerbit Bumi Aksar
24	Sugiyono	2003	*Metode Penelitian Administrasi*	Alfabeta, Bandung
25	Winardi, J	2004	*Motivasi Dan permotivasian Dalam Manajemen*	Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
26	Yukl, Gary	2004	*Leadership in Organization*	New Jersey: Prentice Hall International

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

27	Yunanto Seno	2002	*Psikologi Tenaga Kerja*	Bandung: Jemmars
28	Zulian, Yamit	2001	*Manajemen Produk dan Jasa*	Yogyakarta: Ekonisia
29	Darmansyah	2008	*Kontribusi Profesionalisme Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Brebes*	Tesis
30	Ristiana, Nunung	2012	*Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT)*	Tesis
31	Rabiyah	2012	*Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru SMP Negeri di Sungai Kunyit*	Tesis

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

KUESIONER

Dengan hormat saya mohon kesediaan para rekan kerja untuk membantu mengisi angket/kuesioner yang saya sajikan ini untuk mendukung penyelesaian penelitian yang saya lakukan.

Pada kesempatan ini saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan semua rekan kerja yang telah meluangkan banyak waktu untuk membantu mengisi angket/kuesioner ini dengan apa adanya sesuai dengan kenyataan sebenarnya.

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Kuesioner di bawah ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan Anda memberikan tanda checklist (√) pada kotak jawaban yang Anda pilih yang menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap tersebut. Keterangan

SB = Sangat Baik

B = Baik

CB = Cukup Baik

TB = Tidak Baik

STb = Sangat Tidak Baik

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis kelamin Anda:

   a. Pria b. Wanita

2. Usia Anda : _____ tahun

3. Lama bekerja :

   a. 1 – 2 tahun b. 3 – 4 tahun c. 5 – 6 tahun d. > 6 tahun

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

KUESIONER
VARIABEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X_1)

No	Deskripsi Pernyataan/Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				
		SB	B	CB	TB	STB
1.	Melibatkan orang lain dalam membuat keputusan akan lebih mungkin untuk meningkatkan kualitas					
2.	Bekerja sama dan berbagi pengetahuan akan bergantung pada batas dimana para partisipan mempercayai pemimpin dan memandang prosesnya sebagai sah dan menguntungkan					
3.	Penerimaan terhadap keputusan yang diambil, oleh pemimpin dan partisipan cenderung untuk lebih mengenali dan memandangnya sebagai keputusan mereka bersama					
4.	Melalui keputusan partisipatif orang akan merasakan kepuasan dengan memandang bahwa mereka diperlakukan bermartabat dan rasa hormat					
5.	Pengalaman membantu membuat keputusan yang begitu rumit dapat menghasilkan pengembangan ketrampilan dan kepercayaan diri yang lebih besar					
6.	Dengan pendelegasian, makin besarnya komitmen bawahan dapat menerapkan keputusan secara efektif					
7.	Dengan pendelegasian tanggung jawab dan otoritas tambahan dapat membuat pekerjaan seorang bawahan menjadi lebih menarik					
8.	Dengan kepempimpinan pemberdayaan dapat membuat ketekunan bawahan yang lebih besar dalam menghadapi rintangan dan kemunduran sesaat					
9.	Dengan kepempimpinan pemberdayaan dapat membuat optimisme bawahan yang lebih kuat dalam mencapai tujuan suatu pekerjaan					
10.	Dengan kepempimpinan pemberdayaan dapat membuat inisiatif bawahan yang lebih besar dalam menjalankan tugas dan peran					

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

KUESIONER
VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X_2)

No	Deskripsi Pernyataan/Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				
		SB	B	CB	TB	STB
1.	Penerangan yang baik dalam suatu instansi pemerintah akan membantu terciptanya tempat *kerja yang nyaman*					
2.	Hendaknya kebersihan sudah ditanamkan dalam bentuk suatu tanggung jawab bagi semua pegawai					
3.	Hendaknya dirancang suatu konstruksi yang dapat memudahkan para pekerja untuk menjaga kebersihan					
4.	Untuk mendapatkan pertukaran udara yang cukup, yang harus diperhatikan adalah ventilasi yang cukup lebar					
5.	Di samping ventilasi yang diperhatikan dalam mengatur pertukaran udara, juga perlu diperhatikan seperti pemasangan kipas angin					
6.	Penggunaan warna dalam ruangan kerja instansi akan mempengaruhi kondisi kerja para pegawai					
7.	Suasana kekeluargaan di kantor sangat diperlukan dalam suatu pekerjaan					
8.	Diperlukan kerjasama yang baik agar pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
9.	Perlu adanya komunikasi yang baik dalam suatu pekerjaan					
10.	Pengendalian diri sangat diperlukan agar kondisi kerja tetap kondusif					

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

KUESIONER
VARIABEL KINERJA GURU (Y)

No	Deskripsi Pernyataan/Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				
		SB	B	CB	TB	STB
1.	Kualitas hasil kerja sekarang ini sesuai dengan standart kerja yang telah ditetapkan					
2.	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan teliti					
3.	Kuantitas hasil kerja yang anda lakukan sekarang ini sesuai dengan standart kerja yang telah ditetapkan					
4.	Berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang relatif cepat dari biasa					
5.	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh sekolah					
6.	Menginginkan beban pekerjaan yang diberikan ditambah lagi supaya mendapatkan gaji yang lebih Tinggi					
7.	Mentaati peraturan untuk tidak meninggalkan lokasi pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan					
8.	Merasa lega dipercaya oleh sekolah untuk memberikan keahlian, kecakapan dan kemampuan bagi sekolah					
9.	Rutinitas pekerjaan tidak membuat bosan dan setiap hari selalu berusaha bekerja lebih baik dari hari kemarin					
10.	Setelah bekerja, guru mengecek peralatan dan mengembalikan peralatan ke tempat semula					

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

HASIL SKOR UJI COBA PENELITIAN

Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

No. Resp.	PERNYATAAN									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3
5	4	2	3	2	3	2	4	2	2	3
6	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4
7	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
8	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5

Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No. Resp.	PERNYATAAN									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4
2	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5
3	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2
7	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
8	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
9	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5
10	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

Variabel Kinerja Guru (Y)

No. Resp.	PERNYATAAN									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5
2	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
7	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
8	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

HASIL SKOR PENELITIAN

Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

No. Resp	PERNYATAAN										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	5	1	1	1	1	1	1	1	21
2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	5	16
3	1	1	1	2	2	1	4	4	1	1	18
4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	13
5	1	3	5	2	3	1	1	1	1	1	19
6	1	1	1	3	1	1	1	1	3	4	17
7	1	1	1	2	1	1	4	4	1	1	17
8	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	22
9	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	14
10	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	15
11	1	1	1	1	1	2	2	1	5	4	19
12	3	5	2	2	1	1	1	1	1	3	20
13	4	1	1	1	5	3	5	2	1	1	24
14	1	3	2	3	1	1	1	4	4	4	24
15	3	2	1	1	1	1	1	1	4	5	20
16	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	14
17	1	1	1	1	1	2	4	1	3	4	19
18	3	2	3	2	4	1	1	1	1	1	19
19	4	4	4	3	2	1	1	1	1	1	22
20	4	2	1	1	1	1	5	5	5	5	30
21	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	37
22	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	35
23	4	4	4	2	4	3	2	2	4	5	34
24	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	35
25	4	5	5	2	5	3	5	5	5	5	44
26	2	4	5	2	4	3	5	4	5	5	39
27	4	4	5	2	5	3	4	4	5	5	41
28	2	4	2	2	5	3	4	5	5	4	36
29	4	5	5	2	4	3	5	4	5	5	42
30	2	4	5	5	4	3	5	4	4	4	40
31	4	4	5	2	4	3	4	5	4	5	40
32	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	45
33	4	2	5	1	4	3	5	4	5	4	37

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

No. Resp	PERNYATAAN										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
34	2	5	2	2	4	3	5	5	5	5	38
35	4	5	5	2	5	3	2	1	1	1	29
36	2	4	1	1	1	1	3	1	5	5	24
37	1	1	1	2	2	1	4	4	5	5	26
38	1	2	1	1	1	1	1	4	5	4	21
39	1	3	5	2	4	3	5	2	1	1	27
40	2	4	1	3	1	1	1	4	4	4	25
41	1	1	1	2	1	1	4	5	4	5	25
42	5	5	5	1	1	1	1	2	5	4	30
43	4	2	5	1	4	2	1	1	1	1	22
44	1	1	1	1	1	3	5	5	4	1	23
45	1	1	1	1	1	2	2	1	5	4	19
46	3	5	2	2	1	1	1	1	1	3	20
47	4	1	1	1	5	3	5	2	1	1	24
48	1	3	2	3	1	1	1	4	4	4	24
49	3	2	1	1	1	1	1	1	4	5	20
50	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	14
51	1	1	1	1	1	2	4	1	3	4	19
52	3	2	3	2	4	1	1	1	1	1	19
53	4	4	4	3	2	1	1	1	1	1	22
54	4	2	1	1	1	1	5	5	5	5	30
55	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	37
56	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	35
57	4	4	4	2	4	3	2	2	4	5	34
58	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	35
59	4	5	5	2	5	3	5	5	5	5	44
60	2	4	5	2	4	3	5	4	5	5	39
61	4	4	5	2	5	3	4	4	5	5	41
62	2	4	2	2	5	3	4	5	5	4	36
63	4	5	5	2	4	3	5	4	5	5	42
64	2	4	5	5	4	3	5	4	4	4	40
65	4	4	5	2	4	3	4	5	4	5	40
66	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	45
67	4	2	5	1	4	3	5	4	5	4	37
68	1	1	1	1	1	4	4	4	5	4	26

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

No. Resp	PERNYATAAN										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
69	4	5	4	4	4	1	1	2	4	4	33
70	1	4	4	4	3	2	4	3	2	1	28
71	5	5	4	4	4	3	3	1	1	4	34
72	4	4	4	3	1	1	1	1	4	3	26
73	4	3	1	3	3	3	4	3	4	3	31
74	1	2	4	4	3	2	4	4	5	5	34
75	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
76	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
80	4	4	4	4	3	4	4	3	1	3	34
81	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
82	4	2	3	2	4	4	4	4	4	5	36
83	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	38
84	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
85	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	47
86	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	45
87	5	5	5	3	5	4	3	3	5	5	43
88	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	45
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
90	2	5	5	2	5	3	5	4	5	5	41
91	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
92	2	5	5	4	5	3	4	5	5	4	42
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
94	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	45
95	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
97	4	5	4	1	4	4	4	4	2	1	33
98	1	3	4	1	3	1	1	1	1	1	17
99	4	4	2	1	1	2	3	3	4	4	28
100	1	1	1	1	1	4	4	4	5	4	26

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No. Resp	PERNYATAAN										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	1	1	2	5	4	5	5	1	1	26
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
3	1	1	1	1	1	1	3	5	5	5	24
4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
5	1	1	1	1	3	5	5	5	1	4	27
6	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	15
7	1	1	5	5	4	1	4	1	1	1	24
8	5	3	1	1	1	1	1	3	5	5	26
9	1	1	2	1	5	5	5	1	1	5	27
10	4	1	2	1	1	1	1	4	4	5	24
11	1	4	5	5	5	5	1	1	3	5	35
12	5	5	1	4	5	5	4	1	1	1	32
13	5	4	1	1	1	1	5	5	5	5	33
14	1	1	1	4	5	5	1	4	5	5	32
15	5	5	5	1	1	3	2	5	1	4	32
16	4	4	4	5	5	4	1	1	1	1	30
17	5	5	2	1	1	4	4	1	5	5	33
18	1	1	3	4	1	1	4	2	5	5	27
19	4	3	1	1	1	3	4	4	4	5	30
20	1	4	5	5	5	5	1	1	1	5	33
21	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	47
22	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	44
23	3	3	5	5	5	3	4	2	5	4	39
24	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	44
25	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
26	4	4	4	4	1	3	2	2	3	2	29
27	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
28	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	35
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	5	5	4	2	5	4	3	4	3	39
31	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
32	5	4	5	5	3	4	2	5	5	5	43
33	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
34	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	46
35	1	1	1	2	5	4	5	5	5	5	34

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

No. Resp	PERNYATAAN										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
36	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	14
37	1	1	1	4	1	4	5	5	5	5	32
38	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	19
39	1	1	3	5	5	5	5	5	1	4	35
40	4	5	5	1	1	1	1	3	1	1	23
41	5	5	5	5	4	1	4	1	1	1	32
42	5	3	1	1	4	1	4	5	5	5	34
43	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	35
44	4	1	5	1	1	2	5	4	4	5	32
45	1	4	5	5	5	5	1	1	3	5	35
46	5	5	1	4	5	5	4	1	1	1	32
47	5	4	1	1	1	1	5	5	5	5	33
48	1	1	1	4	5	5	1	4	5	5	32
49	5	5	5	1	1	3	2	5	1	4	32
50	4	4	4	5	5	4	1	1	1	1	30
51	5	5	2	1	1	4	4	1	5	5	33
52	1	1	3	4	1	1	4	2	5	5	27
53	4	3	1	1	1	3	4	4	4	5	30
54	1	4	5	5	5	5	1	1	1	5	33
55	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	47
56	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	44
57	3	3	5	5	5	3	4	2	5	4	39
58	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	44
59	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
60	4	4	4	4	1	3	2	2	3	2	29
61	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
62	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	35
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	4	5	5	4	2	5	4	3	4	3	39
65	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
66	5	4	5	5	3	4	2	5	5	5	43
67	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
68	1	3	1	1	4	2	3	1	3	4	23
69	4	5	4	1	3	2	4	3	2	1	29
70	1	3	4	2	1	1	1	1	4	4	22

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

No. Resp	PERNYATAAN										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
71	1	1	1	1	2	2	3	4	3	4	22
72	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	27
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
74	1	1	1	1	1	1	1	3	5	3	18
75	4	2	4	1	1	1	3	3	2	3	24
76	2	4	1	1	4	1	3	1	4	4	25
77	4	1	4	1	4	2	2	3	4	4	29
78	3	4	1	2	4	1	4	3	3	4	29
79	3	1	3	1	1	2	4	3	3	4	25
80	2	4	1	1	2	1	3	1	1	3	19
81	1	1	1	2	3	1	3	4	4	4	24
82	1	2	2	1	3	2	3	3	3	4	24
83	1	3	3	2	1	2	4	3	4	4	27
84	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	35
85	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	35
86	3	4	3	1	3	3	4	4	4	4	33
87	4	4	4	2	4	1	2	2	4	5	32
88	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	33
89	4	5	5	2	5	3	5	3	5	5	42
90	2	4	5	2	4	3	5	4	5	5	39
91	4	4	5	2	5	3	4	4	5	5	41
92	2	4	2	2	5	3	4	5	5	4	36
93	4	5	5	2	4	3	5	4	5	5	42
94	2	4	5	5	4	3	5	4	4	4	40
95	4	4	5	2	4	3	4	5	4	5	40
96	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	45
97	4	3	1	1	4	2	4	4	4	4	31
98	1	1	1	1	3	2	4	3	5	5	26
99	4	4	4	1	1	1	2	3	4	4	28
100	1	3	1	1	4	2	3	1	3	4	23

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

Variabel Kinerja Guru (Y)

No. Resp	PERNYATAAN										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	1	3	5	5	5	4	1	1	1	27
2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	18
3	1	1	5	5	3	1	5	2	1	1	25
4	1	1	1	1	1	1	1	3	5	4	19
5	2	1	1	1	5	5	5	1	1	5	27
6	1	1	1	1	2	4	5	5	1	1	22
7	5	5	1	1	1	1	1	1	4	5	25
8	5	1	1	5	1	4	5	3	1	1	27
9	1	1	5	3	1	1	1	4	5	5	27
10	1	1	1	1	1	4	5	5	1	4	24
11	5	5	5	5	1	1	3	5	3	1	34
12	4	5	4	5	4	5	1	1	1	1	31
13	5	4	1	1	1	1	5	5	5	5	33
14	1	1	2	1	5	5	4	5	4	5	33
15	3	1	5	1	1	1	4	5	5	5	31
16	1	1	4	5	4	4	5	1	1	2	28
17	4	4	1	4	5	5	5	1	1	1	31
18	4	4	3	1	1	1	1	5	4	5	29
19	1	1	1	5	4	5	1	3	5	5	31
20	5	5	5	1	1	3	5	5	1	4	35
21	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
22	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45
23	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
24	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	45
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	41
27	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
28	5	2	4	5	4	4	5	4	5	4	42
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	45
31	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47
35	1	1	3	5	5	5	5	5	4	1	35

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

No. Resp	PERNYATAAN										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
36	2	5	4	1	1	1	1	1	5	5	26
37	5	5	5	5	3	1	5	2	1	1	33
38	5	2	3	1	1	1	1	4	5	4	27
39	2	1	1	1	5	5	5	5	5	5	35
40	1	1	1	1	2	4	5	5	5	5	30
41	5	5	1	4	4	1	1	3	4	5	33
42	5	5	5	5	1	4	5	3	1	1	35
43	5	5	5	3	1	1	1	4	5	5	35
44	1	1	1	4	5	5	5	5	1	4	32
45	5	5	5	5	1	1	3	5	3	1	34
46	4	5	4	5	4	5	1	1	1	1	31
47	5	4	1	1	1	1	5	5	5	5	33
48	1	1	2	1	5	5	4	5	4	5	33
49	3	1	5	1	1	1	4	5	5	5	31
50	1	1	4	5	4	4	5	1	1	2	28
51	4	4	1	4	5	5	5	1	1	1	31
52	4	4	3	1	1	1	1	5	4	5	29
53	1	1	1	5	4	5	1	3	5	5	31
54	5	5	5	1	1	3	5	5	1	4	35
55	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
56	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45
57	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
58	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	45
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	41
61	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
62	5	2	4	5	4	4	5	4	5	4	42
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	45
65	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
68	3	1	1	4	3	3	4	3	4	3	29
69	1	2	4	4	4	4	4	4	5	5	37
70	2	5	1	1	4	3	4	4	4	4	32

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

16/41993.pdf

No. Resp	PERNYATAAN										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
71	4	4	4	4	1	1	4	4	4	5	35
72	5	5	4	4	4	4	1	2	4	4	37
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	37
74	2	5	4	4	4	4	4	4	2	1	34
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
76	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	38
77	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	40
78	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	40
79	3	4	4	3	3	3	4	4	5	5	38
80	2	5	3	4	3	3	4	3	4	4	35
81	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
82	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	36
83	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	38
84	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
85	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
86	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45
87	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
88	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	45
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
90	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	41
91	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
92	5	2	4	5	4	4	5	4	5	4	42
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
94	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	45
95	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	37
98	2	5	3	3	3	2	1	1	4	4	28
99	4	4	4	1	1	4	4	4	4	5	35
100	3	1	1	4	3	3	4	3	4	3	29

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

CC BY NC ND

OUTPUT SPSS

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Variabel Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	3.9000	.73786	10
Pertanyaan 2	3.7000	1.15950	10
Pertanyaan 3	4.1000	.73786	10
Pertanyaan 4	3.5000	.97183	10
Pertanyaan 5	3.8000	.78881	10
Pertanyaan 6	3.8000	1.13529	10
Pertanyaan 7	4.0000	.81650	10
Pertanyaan 8	3.9000	1.19722	10
Pertanyaan 9	3.5000	.97183	10
Pertanyaan 10	4.2000	.78881	10

Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Item-Total Statistics

	Scale Mean if *Item Deleted*	Scale Variance if *Item Deleted*	Corrected Item-*Total Correlation*	Cronbach's Alpha *if Item Deleted*
Pertanyaan 1	34.5000	62.278	.696	.973
Pertanyaan 2	34.7000	54.456	.884	.968
Pertanyaan 3	34.3000	59.789	.929	.967
Pertanyaan 4	34.9000	56.544	.920	.966
Pertanyaan 5	34.6000	59.600	.879	.968
Pertanyaan 6	34.6000	53.600	.965	.964
Pertanyaan 7	34.4000	61.600	.676	.974
Pertanyaan 8	34.5000	52.944	.950	.965
Pertanyaan 9	34.9000	56.544	.920	.966
Pertanyaan 10	34.2000	59.067	.927	.966

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
38.4000	70.933	8.42219	10

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Variabel Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	*10*	*100.0*

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	3.9000	.99443	10
Pertanyaan 2	3.8000	.91894	10
Pertanyaan 3	3.7000	1.25167	10
Pertanyaan 4	4.0000	.94281	10
Pertanyaan 5	4.4000	.84327	10
Pertanyaan 6	4.0000	.94281	10
Pertanyaan 7	4.1000	.87560	10
Pertanyaan 8	4.2000	.78881	10
Pertanyaan 9	4.0000	1.05409	10
Pertanyaan 10	3.9000	.99443	10

Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	36.1000	52.322	.897	.945
Pertanyaan 2	36.2000	56.622	.633	.955
Pertanyaan 3	36.3000	51.344	.742	.954
Pertanyaan 4	36.0000	54.000	.818	.948
Pertanyaan 5	35.6000	56.044	.750	.951
Pertanyaan 6	36.0000	54.222	.800	.949
Pertanyaan 7	35.9000	54.322	.863	.947
Pertanyaan 8	35.8000	56.622	.756	.951
Pertanyaan 9	36.0000	51.333	.912	.944
Pertanyaan 10	36.1000	52.322	.897	.945

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40.0000	66.222	8.13770	10

Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Variabel Variabel Kinerja Guru (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	*10*	*100.0*

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	4.0000	.94281	10
Pertanyaan 2	3.9000	.99443	10
Pertanyaan 3	3.8000	.91894	10
Pertanyaan 4	3.9000	.87560	10
Pertanyaan 5	4.0000	.94281	10
Pertanyaan 6	4.3000	.67495	10
Pertanyaan 7	4.1000	.87560	10
Pertanyaan 8	4.2000	.78881	10
Pertanyaan 9	4.0000	1.05409	10
Pertanyaan 10	4.3000	.67495	10

Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Item-Total Statistics

	Scale Mean if *Item Deleted*	Scale Variance if *Item Deleted*	Corrected Item-*Total Correlation*	Cronbach's Alpha *if Item Deleted*
Pertanyaan 1	36.5000	42.278	.906	.941
Pertanyaan 2	36.6000	43.156	.776	.948
Pertanyaan 3	36.7000	44.011	.773	.947
Pertanyaan 4	36.6000	43.156	.900	.942
Pertanyaan 5	36.5000	42.500	.886	.942
Pertanyaan 6	36.2000	47.067	.729	.950
Pertanyaan 7	36.4000	44.267	.793	.947
Pertanyaan 8	36.3000	46.011	.714	.950
Pertanyaan 9	36.5000	42.500	.776	.948
Pertanyaan 10	36.2000	47.067	.729	.950

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40.5000	54.278	7.36735	10

Universitas Terbuka

cc BY NC ND

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	.682	1.467
	Lingkungan Kerja (X2)	.682	1.467

Uji Autokorelasi

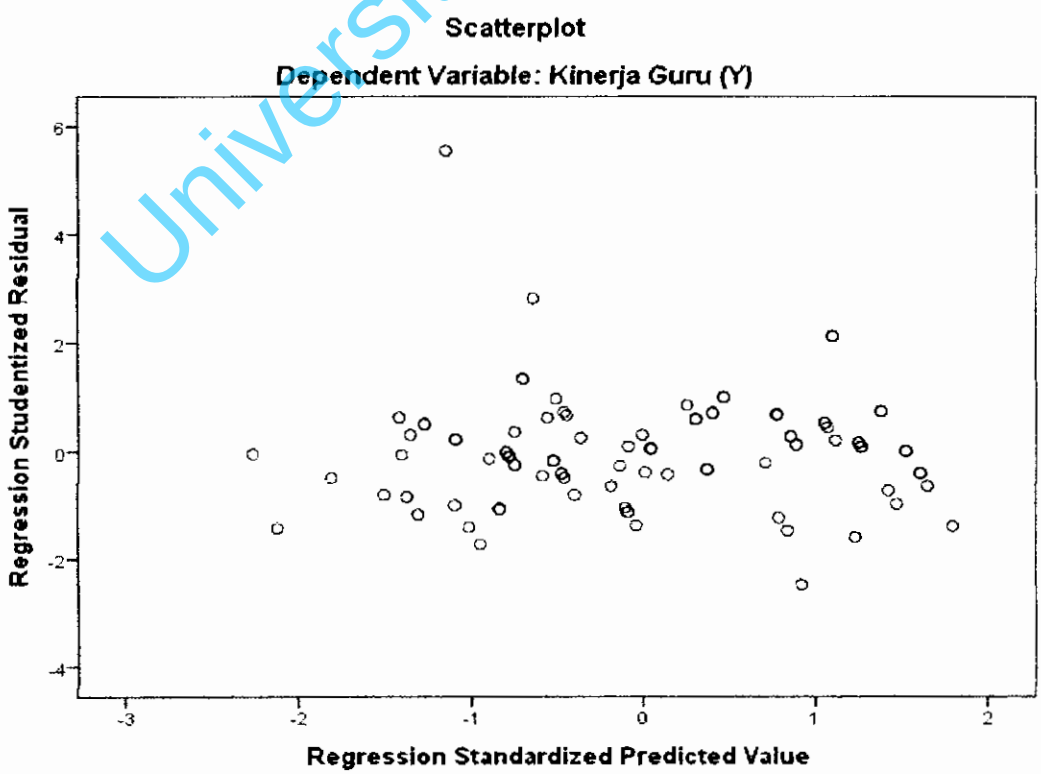
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.980[a]	.961	.960	1.66174	1.274

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

b. *Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)*

Uji Heteroskedastisitas



Universitas Terbuka

CC BY NC ND

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Guru (Y)
N		100	100	100
Normal Parameters[a,b]	Mean	31.5100	32.8200	37.5900
	Std. Deviation	10.26271	9.38555	8.32071
Most Extreme Differences	Absolute	.106	.098	.113
	Positive	.098	.098	.102
	Negative	-.106	-.063	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		1.059	.982	1.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.212	.290	.153

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Guru (Y)	37.5900	8.32071	100
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	31.5100	10.26271	100
Lingkungan Kerja (X2)	32.8200	9.38555	100

Universitas Terbuka

cc BY NC ND

Correlations

		Kinerja Guru (Y)	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	Lingkungan Kerja (X2)
Pearson Correlation	Kinerja Guru (Y)	1.000	.907	.818
	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	.907	1.000	.564
	Lingkungan Kerja (X2)	.818	.564	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Guru (Y)	.	.000	.000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	.000	.	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.000	.000	.
N	Kinerja Guru (Y)	100	100	100
	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	100	100	100
	Lingkungan Kerja (X2)	100	100	100

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja (X2), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980[a]	.961	.960	1.66174

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Universitas Terbuka

cc BY NC ND

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6586.336	2	3293.168	1192.579	.000[b]
	Residual	267.854	97	2.761		
	Total	6854.190	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.811	.646		12.083	.000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	.530	.020	.654	26.880	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.399	.022	.450	18.494	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.0842	52.2424	37.5900	8.15651	100
Std. Predicted Value	-2.269	1.796	.000	1.000	100
Standard Error of Predicted Value	.169	.514	.281	.063	100
Adjusted Predicted Value	19.0904	52.3455	37.5811	8.16451	100
Residual	-4.08188	8.77700	.00000	1.64487	100
Std. Residual	-2.456	5.282	.000	.990	100
Stud. Residual	-2.480	5.554	.003	1.014	100
Deleted Residual	-4.16057	9.70510	.00890	1.72832	100
Stud. Deleted Residual	-2.549	6.691	.014	1.088	100
Mahal. Distance	.037	8.477	1.980	1.376	100
Cook's Distance	.000	1.087	.017	.109	100
Centered Leverage Value	.000	.086	.020	.014	100

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Universitas Terbuka