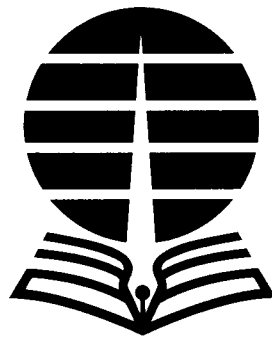


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL
KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA GURU**
(Studi Pada Sekolah Dasar Negeri di Nagari Batu Payung
Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota)



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen Pendidikan**

Disusun Oleh :

IRA SOVIA Z

NIM. 500628659

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016**

ABSTRACT

INFLUENCE OF MANAGERIAL ABILITY OF PRINCIPAL AND CLIMATE OF WORK ON TEACHER PERFORMANCE WORK

Ira Sovia Z
Irasovia.mm@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

Advancement of education depends on the educational actors. Based on the pre-survey field work allegedly achievement of primary school teachers is still low, the lack of good working climate and managerial ability of headmaster. It is feared to affect the achievement of learning objectives and ultimately the purpose of education. Therefore, it is necessary to study to test the truth. This study aims to reveal the influence of the managerial capacity of the principal and the working climate on the performance of elementary school teachers in Nagari Batu Payung. The hypothesis of this study are: (1) There is the influence of the managerial capacity of principals to the work performance of elementary school teachers in Nagari Batu Payung, (2) There is a work climate influence on the performance of elementary school teachers in Nagari Batu Payung, (3) influences of managerial ability headmaster of the elementary school teachers working climate in Nagari Batu Payung. This study uses quantitative methods, population and sample in this research is all elementary school teachers in Nagari Batu Payung Subdistrict Lareh Sago Halaban totaling 43 people. The research instrument used was a questionnaire Likert scale models that have been tested for validity and reliability. Data were analyzed by using correlation and simple and multiple regression. The result showed that: (1) a significant difference between the managerial skills of school principals on the performance of elementary school teachers in Nagari Batu Payung amounted to 10.76%, (2) a significant difference between the working climate on the performance of elementary school teachers in Nagari Batu Payung amounted to 14.00%, (3) There is the influence of managerial capability and working environment together on the performance of elementary school teachers in Nagari Batu Payung amounted to 79.94%. The above findings imply that the managerial skills of principals and working climate are two factors that have an influence on the performance of teachers, but there are many other factors came into effect on the performance of teachers who are not examined in this study.

Keywords: Job Performance, Managerial Ability, Work Climate.

ABSTRAK

PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA GURU

Ira Sovia Z

IrASOVIA.mm@gmail.com

Program Pascasarjana
Universitas Terbuka

Kemajuan pendidikan tergantung oleh pelaku pendidikan. Berdasarkan pra survey di lapangan diduga prestasi kerja guru sekolah dasar masih rendah, kurang baiknya iklim kerja dan kemampuan manajerial kepala sekolah. Hal ini dikhawatirkan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pembelajaran dan akhirnya pada tujuan pendidikan. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk menguji kebenarannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar di Nagari Batu Payung. Hipotesis penelitian ini adalah: (1) Terdapat pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar di Nagari Batu Payung, (2) Terdapat pengaruh iklim kerja terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar di Nagari Batu Payung, (3) Terdapat pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap iklim kerja guru Sekolah Dasar di Nagari Batu Payung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar di Nagari Batu Payung Kecamatan Lareh Sago Halaban yang berjumlah 43 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model Skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data penelitian dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi sederhana dan ganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar di Nagari Batu Payung sebesar 10,76% (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar di Nagari Batu Payung sebesar 14,00% (3) Terdapat pengaruh kemampuan manajerial dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar di Nagari Batu Payung sebesar 79,94%. Temuan di atas mengimplikasikan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja sekolah adalah dua faktor yang memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja guru, akan tetapi masih banyak faktor lain yang ikut berpengaruh terhadap prestasi kerja guru yang tidak dikaji dalam penelitian ini.


Kata Kunci: Prestasi Kerja, Kemampuan Manajerial, Iklim Kerja.

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SD di Nagari Batu Payung (Studi pada Sekolah Dasar Negeri di Nagari Batu Payung Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota). Adalah hasil karya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Batu Payung, Oktober 2016
Yang menyatakan



(IRA SOVIA Z)
NIM. 500628659

PERSETUJUAN TAPM


Judul TAPM : Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru SD di Nagari Batu Payung (Studi pada Sekolah Dasar Negeri di Nagari Batu Payung Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota)

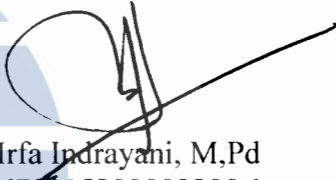
Penyusun TAPM : IRA SOVIA Z
 NIM : 500628659
 Program Studi :Magister Manajemen Pendidikan
 Hari/Tanggal :

Menyetujui

Pembimbing II

Pembimbing I


 Dr. Maximus Gorky Sembiring, M.Sc
 NIP.19580921 198503 1001



 Dr. Tri Irfa Indrayani, M,Pd
 NIP. 19670105200003200 1

Penguji Ahli

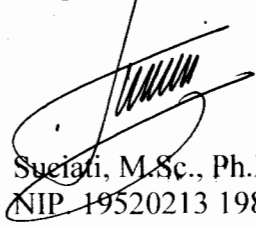

 Dr. Taufani C. Kurniatun, Msi
 NIP. 19681107 199802 2 001

Mengetahui,

Ketua Bidang Ekonomi dan Manajemen
 Program Pascasarjana


 Mohamad Nasoha, SE., M.Sc
 NIP. 19781111200501 1 001

Direktur
 Program Pascasarjana


 Suejati, M.Sc., Ph.D
 NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN**

PENGESAHAN

Nama : IRA SOVIA Z
 NIM : 500628659
 Program Studi : Pascasarjana Manajemen Pendidikan
 Judul TAPM : Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru SD di Nagari Batu Payung (Studi pada Sekolah Dasar Negeri di Nagari Batu Payung Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota)

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:
 Hari/Tanggal : Sabtu / 15 Oktober 2016
 Waktu : 08.00 s/d 09.30 WIB

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Tandatangan

Ketua Komisi Penguji
 Nama : Dra. Yusrafiddin



Penguji Ahli
 Nama : Dr. Taufani C. Kurniatun, M.Si



Pembimbing I
 Nama : Dr. Tri Irfi Indrayani, M.Pd



Pembimbing II
 Nama : Dr. Maximus Gorky Sembiring, M.Sc



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas segala hidayah-Nya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul: “Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru” (Studi pada Sekolah Dasar Negeri di Nagari Batu Payung Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota).

Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Terbuka (UT). Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dapat diselesaikan atas dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini. Secara khusus penulis menyampaikan terima kasih kepada Dr. Tri Irfa Indrayani, M. Pd, dan Dr. Maximus Gorky Sembiring, M. Sc, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulis dapat melaksanakan dan menyelesaikan penelitian serta penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini.

Penulis juga berterima kasih kepada Pimpinan Program Pascasarjana Universitas Terbuka (UT) yang senantiasa memberikan kemudahan demi kelancaran studi penulis dalam perkuliahan sampai selesainya penulisan TAPM ini dengan baik. Penulis juga menghaturkan terima kasih kepada Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPT) Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota

yang telah memberikan izin dalam penelitian ini. Demikian juga penulis menyampaikan terima kasih kepada Kepala Sekolah dan guru-guru sekolah dasar (SD) di Nagari Batu Payung Kecamatan Lareh Sago Halaban, yang telah memberikan bantuan sehingga TAPM ini dapat diselesaikan.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Ayahanda dan Ibunda serta suami tercinta Muhammad Edi Refnaldo. S. Pt, dan anak tersayang, dengan setia serta penuh kesabaran mendorong penulis untuk menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) untuk ujian tertutup. Semoga hasil penelitian ini dapat memberi kontribusi positif dalam upaya meningkatkan prestasi kerja guru.



Batu Payung, Oktober 2016

Wassalam,

Ira Sovia Z
NIM. 500628659

RIWAYAT HIDUP

Nama : IRA SOVIA Z
NIM : 500628659
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan
Tempat/Tanggal Lahir : Balai Malintang 01 September 1985

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN 01 Sitanang pada tahun 1997 dan lulus dari SLTPN 02 Luhak pada tahun 2000, dan SMA 02 Luhak pada tahun 2003. Pada tahun 2004 melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi Universitas Negeri Padang Fakultas Pendidikan Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar (DII) Tahun 2007 tamat. Pada Tahun itu juga melanjutkan S1 ke Universitas Terbuka UPBJJ UT Padang Pokjar Harau dan tamat pada tahun 2010. Pada tahun 2014 melanjutkan pendidikan S2 ke Universitas Terbuka Program Pascasarja Manajemen Pendidikan.

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2010 s/d 2015 sebagai guru di SDN 09 Pangkalan, Nagari Pangkalan, Tahun 2015 bulan Juli pindah ke Kecamatan Lareh Sago Halaban pada SDN 06 Batu Payung sampai sekarang.

Batu Payung, Oktober 2016

IRA SOVIA Z
NIM. 500628659

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Pernyataan.....	iii
Lembar Persetujuan TAPM.....	iv
Lembar Pengesahan.....	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup.....	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Bagan	xi
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Lampiran	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Kegunaan Penelitian.....	10
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori.....	12
1. Prestasi Kerja Guru	12
2. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	14
3. Iklim Kerja	25
B. Penelitian Terdahulu.....	32
C. Kerangka Berfikir	34
D. Hipotesis Penelitian.....	35
E. Operasionalisasi Variabel.....	35
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	38
B. Populasi dan Sampel	39

C. Instrumen Penelitian.....	39
D. Prosedur Pengumpulan Data	46
E. Metode Analisis Data	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	50
B. Hasil.....	59
C. Pembahasan.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	77
DAFTAR LAMPIRAN.....	79



DAFTAR BAGAN/GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah	17
2.2 Tiga Keterampilan Manajer sesuai Tingkat Kedudukan	21
2.3 Kerangka Berfikir	34
4.1 Histogram Skor Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	52
4.2 Histogram Skor Iklim Kerja	55
4.3 Histogram Skor Prestasi Kerja Guru	58



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Resume Penelitian terdahulu yang Relevan	32
3.1 Data guru dan Kepala Sekolah di Nagari Batu Payung	39
3.2 Kisi-Kisi Instrumen	41
4.1 Rangkuman Statistik Data Dasar Penelitian	51
4.2 Distribusi Frekuensi Skor Kemampuan Manajerial (X_1)	52
4.3 Tingkat Pencapaian Respon setiap Indikator Kemampuan Manajerial ..	53
4.4 Klasifikasi Skor Kecendrungan Variabel X_1	54
4.5 Distribusi Frekuensi Skor Iklim Kerja	55
4.6 Tingkat Pencapaian Respon setiap Indikator Iklim Kerja.....	56
4.7 Klasifikasi Skor Kecendrungan Variabel X_2	56
4.8 Distribusi Frekuensi Skor Prestasi Kerja Guru	57
4.9 Tingkat Pencapaian Respon setiap Indikator Prestasi Kerja Guru.....	58
4.10 Klasifikasi Skor Kecendrungan Variabel Y	59
4.11 Rangkuman Perhitungan Uji Normalitas	60
4.12 Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X_1, X_2 , dan Y	61
4.13 Rangkuman Uji Linearitas Variabel X_1, X_2 , dan Y	61
4.14 Rangkuman Hasil Uji Independensi Variabel X_1, X_2	62
4.15 Daftar ANAVA Regresi Linear $\hat{Y} = 79,855 + 3,642 X$	63
4.16 Analisis Korelasi X_1 Terhadap Y	63
4.17 Daftar ANAVA Regresi Linear $\hat{Y} = 66,485 + 0,265X$	64
4.18 Analisis Korelasi X_1 Terhadap Y	64
4.19 Daftar ANAVA Pengujian Signifikansi Regresi Ganda $\hat{Y} = 133,54 + 0,095 X_1 + 0,993 X_2$	65
4.20 Analisis Korelasi X_1, X_2 Terhadap Y	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Instrumen Penilaian	79
Lampiran 2 Data Hasil Penelitian	93
Lampiran 3 Hasil Validitas Instrumen	97
Lampiran 4 Perhitungan Persyaratan Analisis	101
Lampiran 5 Persamaan Linear Regresi Sederhana.....	107
Lampiran 6 Analisis Pengujian Keberartian Regresi Ganda.....	114
Lampiran 7 Perhitungan Koefisien Korelasi Sederhana	117
Lampiran 8 Surat Pengumpulan data untuk TAPM dari UT	120
Lampiran 9 Surat Izin Penelitian dari UPT	121



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rencana strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) tahun 2015-2019 dinyatakan bahwasannya arah pembangunan pendidikan yang hendak dicapai untuk periode 2015 – 2019 adalah menyiapkan manusia Indonesia untuk memiliki daya saing regional maksudnya yaitu memantapkan pembangunan secara menyeluruh dengan menekankan pembangunan keunggulan kompetitif perekonomian yang berbasis pada sumber daya alam yang tersedia dan sumber daya manusia yang berkualitas serta kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tindak lanjut dari renstra tersebut adalah dengan adanya program kementerian pendidikan dan kebudayaan (Kemendikbud) tahun 2016 yang disampaikan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dalam Rapat Kerja (Raker) bersama Komisi X Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI), di Gedung Majelis Permusyawaratan Rakyat atau Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (MPR/DPR RI), Senayan, Jakarta, Senin (14/9/2015) menyatakan:

Ada 6 (enam) prioritas untuk memajukan pendidikan di Indonesia yaitunya : 1) penguatan pelaku pendidikan dan kebudayaan, 2) meningkatkan akses dan kualitas pendidikan, 3) meningkatkan akses dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan, 4) peningkatan dan penguatan pelestarian dan diplomasi budaya, 5) meningkatkan dan penguatan pengembangan pembinaan serta perlindungan bahasa, 6) penguatan tata kelola dan pelatihan publik.

Berdasarkan pernyataan Mendikbud di atas maka upaya untuk menguatkan pelaku pendidikan (guru, kepala sekolah, pengawas dan orang tua serta publik), harus segera dilakukan, dan yang pertama sekali di mulai dari guru. Guru adalah

pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah (Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Senada dengan hal di atas dalam tujuan pendidikan dasar juga dinyatakan bahwasanya tujuan tingkat pendidikan satuan dasar adalah meletakkan dasar kecerdasan pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Maka dari itu, untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut dituntut peran guru dalam proses pembelajaran agar siswa memiliki keseimbangan antara kognitif, afektif dan psikomotorik. Dalam rangka mengefektifkan pelaksanaan proses pembelajaran harus memiliki guru yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya di sekolah.

Prestasi kerja guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam mengelola program belajar mengajar, menguasai bahan ajar, mengelola kelas, menggunakan media/sumber pembelajaran, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran, mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan memahami prinsip prinsip serta menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran (Sardiman, 2011: 164- 181).

Berdasarkan pencapaian nilai Uji Kompetensi Awal-Uji Kompetensi Guru (UKA-UKG) tahun 2012,2013 dan 2014 se Indonesia diperoleh data dari 798.836 guru Sekolah Dasar (SD) 174.993 diantaranya mendapatkan nilai diatas Kriteria

Ketuntasan Minimal (KKM) selebihnya berada dibawah Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM). Sedangkan untuk tahun 2015 Provinsi Sumatera Barat mencapai rata-rata Uji Kompetensi Guru Sekolah Dasar (UKGSD) Nasional 53,02 dengan rata-rata nilai profesional 54,77 dan rata-rata kompetensi pedagogik 48,94 sedangkan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) yang ditetapkan adalah 55. Dengan demikian hasil yang diperoleh oleh guru dari tahun 2012 sampai 2015 jauh dari standar ideal. Oleh sebab itu para pelaku pendidikan khususnya guru harus bekerja lebih keras, untuk meningkatkan kompetensinya, profesionalisme dan prestasi kerjanya agar mutu pendidikan di sekolah dasar meningkat.

Kebijakan nasional terbaru yang guru hadapi adalah sistem penilaian prestasi kerja yang berlaku tahun 2014 sebagai pengganti Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Kebijakan tersebut perlu mendapat perhatian dari para pemangku kepentingan agar efektif meningkatkan kemampuan melaksanakan tugas secara professional dan bertanggung jawab. Tanggung jawab guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah menjamin terwujudnya amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional agar setiap warga negara memperoleh pendidikan yang bermutu. Tanggung jawab tersebut secara teknis ada pada kegiatan pemenuhan standar nasional pendidikan. Namun demikian, peningkatan prestasi kerja tidak sama dengan pemenuhan standar. Penilaian prestasi kerja lebih menekankan pada pelaksanaan tugas untuk mencapai target yang ditetapkan dan disepakati bersama dengan pejabat penilai. Uraian tugas yang ditetapkan harus selaras dengan rencana kegiatan tahunan sekolah, sehingga setiap aktivitas guru dapat menjadi sumbangan terhadap perbaikan mutu sekolah secara berkelanjutan.

Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil harus berimplikasi terhadap meningkatnya mutu pendidikan. Oleh karena itu, Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 mencakup penilaian prestasi kerja yang meliputi sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja yang berimplikasi secara kolektif terhadap peningkatan prestasi kerja satuan pendidikan dalam mencapai tujuannya.

Penilaian prestasi kerja merupakan proses pengumpulan data secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap guru pada pangkalan kerjanya dan perilaku kerja. Sasaran kerja pegawai (SKP) adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai pada setiap tahun penilaian. Target yang guru tetapkan merupakan jumlah beban kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatannya. Target kinerja pada setiap tugas dalam jabatan meliputi komponen kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya yang dapat dinilai angka kreditnya. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh guru atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam pelaksanaan tugas di sekolah. Penilaian perilaku kerja perlu menitik beratkan pada perilaku dalam melaksanakan tugas di sekolah.

Untuk memperoleh objektivitas dalam penilaian prestasi kerja digunakan parameter penilaian berupa hasil kerja yang nyata dan terukur yang merupakan penjabaran dari visi, misi, dan tujuan organisasi, sehingga subjektivitas penilaian

dapat diminimalisir. Dengan demikian hanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berprestasi yang mendapatkan nilai baik.

Prestasi kerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, sebagaimana hasil penelitian oleh Suci Rahayu (2007: 1) untuk menemukan besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Tegal. Analisis data yang ditemukan antara lain:

1. Koefisien korelasi 0,668 untuk kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 44,6%.
2. Iklim organisasi berpengaruh positif dengan koefisien korelasi 0,715 dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 51,1 % dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi 0,552 sebesar 30,5%.
3. Ada pengaruh bersama kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Tegal dengan koefisien korelasi 0,835 sebesar 69,7%

Berdasarkan hasil penelitian di atas, kita perlu perhatikan betapa pentingnya peran kepala sekolah, karena dalam organisasi manapun pemimpin akan menentukan kualitas organisasinya. Bila kepala sekolah dipandang sebagai guru dengan tugas tambahan, kemudian kepemimpinan tak ditumbuhkan maka kemajuan sekolah tidak akan terlihat, namun jika sebaliknya maka keberhasilan pendidikan akan terlihat nyata. Disamping kepala sekolah, guru juga seharusnya berusaha untuk mengembangkan diri dan diberi kesempatan agar prestasi kerja lebih berkualitas dan profesional, serta perlu mengetahui bagaimana iklim kerja ditempatnya mengajar untuk lebih beradaptasi karena setiap sekolah iklimnya berbeda-beda. Tingkat keamanan dan gangguan yang ada disekitar sekolah juga perlu diperhatikan agar guru merasa tenang dalam mengajar dan bekerja di

sekolahnya. Oleh karena itu iklim kerja di dalam sekolah perlu dibuat kondusif agar mendukung tujuan tersebut.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 1992 pasal 3 ayat 3 dijelaskan bahwa pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah. Kepala sekolah sebagai salah satu pengelola satuan pendidikan juga disebut sebagai administrator, dan disebut juga sebagai manajer pendidikan. Maju mundurnya kinerja sebuah organisasi ditentukan oleh sang manajer. Kepala sekolah sebagai manajer merupakan pemegang kunci maju mundurnya sekolah. Hal ini sejalan dengan pendapat Richardson dan Barbe (1986: 99) yang menyatakan, "principals is perhaps the most significant single factor in establishing an effective school" (Kepala Sekolah merupakan faktor yang paling penting didalam membentuk sebuah sekolah yang efektif).

Dalam posisinya sebagai administrator dan manajer pendidikan, kepala sekolah diharapkan memiliki kemampuan profesional dan ketrampilan yang memadai. Ketrampilan-ketrampilan yang diperlukan dalam mencapai keberhasilan sekolah, yaitu ketrampilan konseptual, ketrampilan hubungan dan ketrampilan tehnikal. Ketrampilan konseptual meliputi; kemampuan melihat sekolah dan semua program pendidikan sebagai suatu keseluruhan. Ketrampilan hubungan manusia meliputi; kemampuan menjalin hubungan kerjasama secara efektif dan efisien dengan personel sekolah, baik secara perorangan maupun kelompok.. Ketrampilan tehnikal merupakan kecakapan dan keahlian yang harus dimiliki kepala sekolah meliputi metode-metode, proses-proses, prosedur dan tehnik pengelolaan kelas.

Dengan kemampuan profesional manajemen pendidikan, kepala sekolah diharapkan dapat menyusun program sekolah yang efektif, menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan membangun unjuk kerja personel sekolah serta dapat membimbing guru melaksanakan proses pembelajaran. Di sekolah, kepala sekolah senantiasa berinteraksi dengan guru bawahannya, memonitor dan menilai kegiatan mereka sehari-hari. Rendahnya prestasi kerja guru akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang pada gilirannya akan berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Rendahnya kinerja guru harus diidentifikasi penyebabnya. Ada berbagai faktor yang mempengaruhi terhadap prestasi kerja seorang guru. Pada kondisi semacam ini, kepala sekolah memegang peranan penting, karena dapat memberikan iklim yang memungkinkan bagi guru berkarya dengan penuh semangat. Dengan ketrampilan manajerial yang dimiliki, kepala sekolah membangun dan mempertahankan kinerja guru yang positif.

Berdasarkan pada observasi dan wawancara pendahuluan dengan beberapa kepala sekolah dan guru Sekolah Dasar (SD) di Negeri Batu Payung Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota pada tanggal 26-28 Desember 2015. Terdapat permasalahan :1) Keberadaan guru di tempat kerja yang belum sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan, 2) kurangnya kesediaan guru dalam melakukan tugas di luar jam dinas, 3) masih ada guru yang belum menyelesaikan administrasinya tepat waktu, hanya dipersiapkan ketika pengawas dan kepala sekolah melakukan supervisi, 4) belum adanya kerja sama guru dalam melakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan, 5) masih adanya guru yang tidak menginformasikan ketidakhadirannya di sekolah kepada manajemen sekolah maupun rekan sesama guru, 6) masih adanya guru yang memberikan

materi dengan sistem kejar target saat akan menghadapi ujian, 7) masih adanya guru yang belum melakukan analisis setelah dilakukannya evaluasi penilaian, sehingga butir soal yang belum dikuasai oleh siswa tidak terlihat, akibatnya indikator-indikator yang belum tercapai sesuai Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) tidak diketahui oleh guru, 8) kurangnya inisiatif guru dalam mengembangkan kemampuan dirinya, 9)Pelatihan dan pendidikan belum terlaksana secara merata, belum semua guru mendapatkan kesempatan mengikuti seminar atau penataran,10)Rendahnya motivasi kerja kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya, 11) Pengalaman kerja kepala sekolah yang masih minim,13) Kemampuan manajerial Kepala sekolah yang belum optimal, 5) Ketrampilan kepala sekolah dalam menyelesaikan permasalahan yang belum memuaskan, 14) masih adanya sarana prasarana yang belum lengkap dan cukup untuk pembelajaran,15) masih belum optimalnya kerjasama antar sesama guru dalam menghadapi pembelajaran di sekolah tersebut.

Fenomena di atas memberikan gambaran bahwa Prestasi kerja guru SD Negeri Batu Payung masih rendah dilihat dari perilaku kerjanya kualitas dan kuantitas yang di tunjukkan oleh masing-masing guru. Oleh karena itu perlu ditingkatkan ke arah yang lebih baik. Rendahnya kualitas dan kuantitas prestasi kerja guru yang tergambar dalam fenomena di atas diduga ada kaitannya dengan kurang baiknya iklim kerja dan kemampuan manajerial kepala sekolah dalam menjalankan manajemen pendidikan.

Oleh karena kurang optimalnya prestasi kerja guru di SD Negeri Batu Payung, hal ini menarik perhatian penulis untuk mengungkap dan mengatasinya dengan meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ternyata banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru. Untuk memperoleh ruang lingkup penelitian yang jelas maka faktor yang diteliti dibatasi pada dua faktor saja yaitu kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja. Pemilihan kedua faktor ini didasarkan karena fenomena yang terjadi dilapangan menunjukkan bahwa kedua faktor ini merupakan faktor yang dominan bermasalah di lapangan dan diduga berpengaruh cukup besar terhadap prestasi kerja guru.

Berdasarkan paparan di atas maka yang akan menjadi kajian dalam penelitian ini adalah pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah, iklim kerja terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar (SD) Negeri di Batu Payung Kecamatan Lareh Sago Halaban.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Nagari Batu Payung?
2. Seberapa besar pengaruh iklim kerja terhadap prestasi kerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Nagari Batu Payung?
3. Seberapa besar pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Nagari Batu Payung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis besarnya pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Nagari Batu Payung.
2. Menganalisis besarnya pengaruh iklim kerja terhadap prestasi kerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Nagari Batu Payung.
3. Menganalisis besarnya pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Nagari Batu Payung.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

- 1) Kegunaan Teoritis
 - a. Penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya bidang kajian pengembangan ilmu yang relevan dengan penelitian ini, yaitu upaya meningkatkan prestasi kerja guru.
 - b. Penelitian ini dapat memperkuat teori-teori yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli yang berkaitan dengan prestasi kerja guru, kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja.

2) Kegunaan Praktis

Secara praktis, manfaat yang diharapkan dapat diperoleh melalui temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Peneliti, yang merupakan sarana untuk mempertajam pengetahuan peneliti, serta persyaratan untuk mendapatkan gelar master pendidikan.
- b. Guru, sebagai umpan balik dalam melaksanakan tugasnya untuk dapat meningkatkan prestasi kerja sebagai guru secara professional.
- c. Kepala SD Negeri sebagai masukan untuk meningkatkan kepemimpinan dan menciptakan iklim kerja dalam rangka peningkatan prestasi kerja guru.
- d. Pengawas SD Negeri di Unit Pelayanan Teknis Pendidikan (UPTD) Kecamatan Lareh Sago Halaban, sebagai bahan pertimbangan dalam mencari alternatif yang lebih sempurna untuk meningkatkan prestasi kerja guru.
- e. Peneliti lainnya, sebagai perbandingan dan sumber data untuk mengambil informasi dalam menyelesaikan sebuah penelitian di bidang yang sama dan sebagai masukan bahan referensi untuk meneliti di penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

I. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Banyak ahli yang mengemukakan pengertian mengenai prestasi kerja. Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” yaitu kata *achievement*. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata *to achieve* yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. Menurut Jimmy (2015: 273) prestasi kerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, dimana seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Selanjutnya menurut Hasibuan, (2011: 94) prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusanya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Selanjutnya juga dikatakan bahwa hasil kerja atau prestasi merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu (a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi tugas, dan (c) peran dan tingkat motivasi seorang pegawai. Dari pengertian tersebut jelas bahwa tanpa minat terhadap suatu pekerjaan, tidak mungkin seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan mengerahkan tenaga dan pikirannya secara maksimal. Selain itu, tanpa pelimpahan atau delegasi tugas yang jelas seorang pegawai juga akan

terbatas dalam pekerjaan yang dipikulnya khususnya peluang dalam berprestasi, kreativitas, inisiatif dan lain-lain. Motivasi atau dorongan pada seorang pegawai juga berpengaruh khususnya dalam melaksanakan tugas-tugasnya, baik motivasi dari dalam maupun dari luar. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut dalam bekerja, maka semakin besar kinerja atau prestasi seorang pegawai.

Prestasi kerja seseorang dapat dikatakan tinggi apabila suatu target kerja terselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas yang disediakan. Prestasi kerja seseorang juga dapat dikatakan rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang ditentukan atau sama sekali tidak terselesaikan. Menurut Mangkunegara (2009: 67) prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek kualitas mengacu pada kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah diselesaikan, sedangkan kuantitas mengacu pada beban kerja atau target kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 pada bab 1 Ketentuan umum Pasal 1 dinyatakan bahwa:

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pns pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penilaian SKP meliputi aspek: a) kuantitas, b) kualitas, c) waktu, dan d) biaya. Penilaian perilaku kerja meliputi aspek: a) orientasi pelayanan, b) integritas, c) komitmen, d) disiplin, e) kerjasama, f) kepemimpinan.

Menurut Jimmy (2015: 274) penilaian prestasi kerja didefinisikan sebagai suatu prosedur yang mencakup: 1) menetapkan standar kerja, 2)

menilai prestasi kerja pegawai secara nyata dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditentukan, 3) memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan untuk memotivasi pegawai agar meninggalkan prestasi yang buruk dan mempertahankan, bahkan meningkatkan prestasi yang sudah baik.

Dari beberapa pendapat tentang pengertian prestasi kerja di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, serta adanya peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja dari waktu ke waktu dalam mencapai tujuan organisasi/lembaga.

2. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan jabatan tertinggi dari suatu organisasi sekolah, ia mempunyai peranan yang sangat vital dalam mengembangkan institusi yang dipimpinnya. Dinas pendidikan menetapkan tugas dan peranan kepala sekolah dalam melaksanakan perkejaannya, yaitu sebagai *educator*, *manager*, *administrator*, dan *supervisor*. Dalam perkembangan berikutnya peranan kepala sekolah tersebut bertambah menjadi *educator*, *manager*, *administrator*, *supervisor*, *leader*, *innovator*, *figure* dan *mediator*. (E. Mulyasa, 2003: 97-98). Begitu banyaknya tugas, fungsi dan peran kepala sekolah tersebut menuntut kepala sekolah untuk memiliki kemampuan dan pengalaman yang lebih dibanding bawahannya atau guru. Sehingga pengangkatan kepala sekolah tidak dapat dilakukan sembarangan. Salah satu tugas berat kepala sekolah adalah harus dapat berperan sebagai manajer atau

kata lain seorang kepala sekolah harus mempunyai kemampuan manajerial yang memadai.

Menurut Robbins dalam Atmodiwirio (2002: 100) kemampuan (*ability*) merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan Menurut Yulk dalam Atmodiwirio (2002: 100) mengemukakan bahwa, Kemampuan atau *skill* menuju kepada kemampuan dari seseorang untuk melakukan berbagai jenis kegiatan kognitif atau diperlukan dengan suatu cara yang efektif. Kemampuan menggerakkan orang lain inilah yang disebut dengan manajerial *skill* (Burhanudin,1990). Hal senada juga disampaikan oleh Siagian, (2002: 36) mengemukakan bahwa Manajerial *skill* adalah keahlian menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik.

Manajemen menurut Wahjosumidjo (2013: 94) adalah proses merencanakan,mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota –anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ada tiga hal penting yang perlu diperhatikan dari defenisi tersebut,yaitu proses, pendayagunaan seluruh sumber organisasi dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

1. Proses, adalah suatu cara yang sistematis dalam mengerjakan sesuatu.

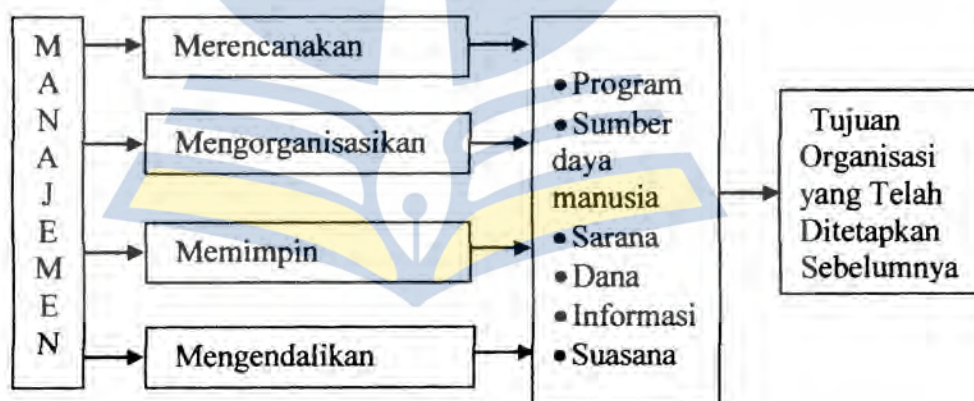
Manajemen sebagai suatu proses, karena semua manajer bagaimanapun juga dengan ketangkasan dan keterampilan yang khusus, mengusahakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan tersebut dapat didayagunakan

untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kegiatan-kegiatan tersebut adalah:

- a. Merencanakan, dalam arti kepala sekolah harus benar-benar memikirkan dan merumuskan dalam suatu program tujuan dan tindakan yang harus dilakukan.
 - b. Mengorganisasikan, berarti bahwa kepala sekolah harus mampu menghimpun dan mengoordinasikan sumber daya manusia dan sumber –sumber material sekolah , sebab keberhasilan sekolah sangat bergantung pada kecakapan dalam mengatur dan mendayagunakan berbagai sumber dalam mencapai tujuan.
 - c. Memimpin, dalam arti kepala sekolah mampu mengarahkan dan mempengaruhi seluruh sumber daya manusia untuk melakukan tugas-tugasnya yang esensial. Dengan menciptakan suasana yang tepat kepala sekolah membantu sumber daya manusia untuk melakukan hal-hal yang paling baik.
 - d. Mengendalikan, dalam arti kepala sekolah memperoleh jaminan, bahwa sekolah berjalan mencapai tujuan. Apabila terdapat kesalahan di antara bagian-bagian yang ada dari sekolah tersebut, kepala sekolah harus memberikan petunjuk dan meluruskan.
2. Sumber daya suatu sekolah, meliputi dana, perlengkapan, informasi, maupun sumber daya manusia, yang masing-masing berfungsi sebagai pemikir, perencana, pelaku serta pendukung untuk mencapai tujuan.
 3. Mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Berarti bahwa kepala sekolah berusaha untuk mencapai tujuan akhir yang bersifat

husus (*specific ends*). Tujuan akhir yang spesifik ini berbeda-beda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Tujuan ini bersifat khusus dan unik. Namun, apa pun tujuan spesifik dari organisasi tertentu, manajemen adalah merupakan proses, melalui manajemen tersebut tujuan dapat dicapai.

Manajemen sekolah menurut James dalam Wahjosumidjo (Wahjosumidjo: 95) menyatakan bahwa manajemen sekolah sebagai suatu proses dimana ada kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan. Hal-hal yang di manajemenkan adalah mengenai program, sumber daya manusia, sarana dan dana serta informasi dan suasana. Semua itu dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi sekolah. Manajemen sekolah sebagai suatu proses dapat dilukiskan melalui gambar 2.1 sebagai berikut .



Gambar 2.1
Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan gambar 2.1 diatas, seorang manajer atau seorang kepala sekolah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin, dan seorang pengendali. Keberadaan manajer pada suatu organisasi sangat

diperlukan, sebab organisasi sebagai alat mencapai tujuan organisasi di mana di dalamnya berkembang berbagai macam pengetahuan, serta organisasi yang menjadi tempat untuk membina dan mengembangkan karier-karier sumber daya manusia, memerlukan manajer yang mampu untuk merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Muncullah beberapa studi yang mempelajari peranan apa saja yang dilakukan oleh seorang manajer dalam suatu organisasi.

Menurut Stoner ada delapan macam fungsi seorang manajer yang perlu dilaksanakan dalam suatu organisasi, yaitu bahwa para manajer:

1. Bekerja dengan, dan melalui orang lain;
2. Bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan;
3. Dengan waktu dan sumber yang terbatas mampu menghadapi berbagai persoalan;
4. Berpikir secara realistis dan konseptual;
5. Adalah juru penengah;
6. Adalah seorang politisi;
7. Adalah seorang diplomat;
8. Pengambil keputusan yang sulit.

Kedelapan fungsi manajer yang dikemukakan oleh Stoner tersebut tentu saja berlaku bagi setiap manajer dari organisasi apa pun, termasuk kepala sekolah sehingga kepala sekolah yang berperan mengelola kegiatan sekolah harus mampu mewujudkan kedelapan fungsi dalam perilaku sehari-hari. Walaupun pada pelaksanaannya sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor sumber

daya manusia, seperti para guru, staf, siswa dan orang tuasiswa, dana, sarana serta suasana dan faktor lingkungan di mana sekolah itu berada.

- a. Kepala sekolah bekerja dengan dan melalui orang lain(*work with and through other people*).

Pengertian orang lain tidak hanya para guru, staf, siswa dan orang tua siswa, melainkan termasuk atasan kepala sekolah, para kepala sekolah lain serta pihak-pihak yang perlu berhubungan dan bekerjasama. Dalam fungsi ini kepala sekolah berperilaku sebagai saluran komunikasi di lingkungan sekolah (*as channels of communication within the organization*).

- b. Kepala sekolah bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan (*responsible and accountable*).

Keberhasilan dan kegagalan bawahan adalah suatu pencerminan langsung keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin. Dengan demikian kepala sekolah bertanggung jawab atas segala tindakan yang dilakukan oleh bawahan. Perbuatan yang dilakukan oleh para guru, siswa, staf dan orangtua siswa tidak dapat dilepaskan dari tanggung jawab kepala sekolah.

- c. Dengan waktu dan sumber yang terbatas seorang kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan (*managers balance competing goals and priorities*).

Dengan segala keterbatasan, seorang kepala sekolah harus dapat mengatur pemberian tugas secara tepat. Bahkan ada kalanya seorang kepala sekolah harus dapat menentukan suatu prioritas bilamana terjadi konflik antara kepentingan bawahan dengan kepentingan sekolah.

- d. Kepala sekolah harus berfikir secara analistik dan konseptual (*must think analytically and conceptionally*).

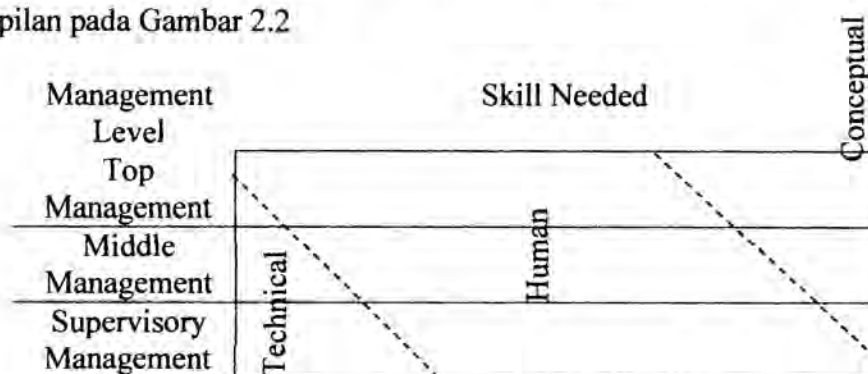
Fungsi ini berarti menuntut setiap kepala sekolah harus dapat memecahkan persoalan melalui suatu analisis, kemudian menyelesaikan persoalan dengan satu solusi yang feasible. Demikian pula dengan kepala sekolah harus mampu melihat setiap tugas sebagai satu keseluruhan yang saling berkaitan. Memandang persoalan yang timbul sebagai bagian yang tak terpisahkan dari satu keseluruhan.

- e. Kepala sekolah sebagai juru penengah (*mediators*)
f. Kepala sekolah sebagai politisi (*politicans*)
g. Kepala sekolah adalah seorang diplomat
h. Kepala sekolah berfungsi sebagai pengambil keputusan yang sulit (*make difficult decisions*)

Tidak ada satu organisasi pun yang berjalan mulus tanpa problem. Demikian pula sekolah sebagai suatu organisasi tidak luput dari persoalan, kesulitan dana, persoalan pegawai, perbedaan pendapat terhadap kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah, dan masih banyak lagi. Apabila terjadi kesulitan-kesulitan seperti tersebut diatas, kepala sekolah diharapkan berperan sebagai orang yang dapat menyelesaikan persoalan yang sulit tersebut.

Menurut Hersey Cs dalam Wahjosumidjo (2013: 99) menyatakan bahwa dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas manajerial paling tidak diperlukan tiga macam bidang keterampilan, yaitu *technical*, *human* dan *conceptual*. Ketiga keterampilan manajerial tersebut berbeda-beda sesuai dengan tingkat

kedudukan manajer dalam organisasi. Hersey menggambarkan kebutuhan keterampilan pada Gambar 2.2



Gambar 2.2
Tiga Keterampilan Manajer sesuai dengan
Tingkat Kedudukan Manajer dalam Organisasi

Hersey membedakan tiga macam jenjang manajer, yaitu: *top manage*, *middle manage* dan *supervisory manage*. Masing-masing jenjang manajer memerlukan tiga keterampilan tersebut. Untuk *top manage*, keterampilan yang dominan adalah konseptual. Sedang *middle manage* *human skill* mempunyai peranan yang paling besar. *Technical skill* sangat diperlukan manager tingkat *supervisory*.

Peranan kepala sekolah sebagai manajer sangat memerlukan tiga macam keterampilan tersebut. Dari ketiga bidang keterampilan tersebut, *human skill* merupakan keterampilan yang memerlukan perhatian khusus dari para kepala sekolah, sebab melalui *human skill* seorang kepala sekolah dapat memahami isi hati, sikap dan motif orang lain, mengapa orang lain tersebut berkata dan berperilaku. Agar kepala sekolah secara efektif dapat melaksanakan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memahami dan mampu mewujudkannya kedalam tindakan atau perilaku nilai-nilai yang terkandung didalam ketiga keterampilan tersebut.

a. *Technical Skills*

- 1) Menguasai pengetahuan tentang metode, proses, prosedur dan teknik untuk melaksanakan kegiatan khusus.
- 2) Kemampuan untuk memanfaatkan serta mendayagunakan sarana, peralatan yang diperlukan dalam mendukung kegiatan yang bersifat khusus tersebut.

b. *Human Skills*

- 1) Kemampuan untuk memahami perilaku manusia dan proses kerja sama.
- 2) Kemampuan untuk memahami isi hati, sikap, dan motif orang lain, mengapa mereka berkata dan berperilaku.
- 3) Kemampuan untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif.
- 4) Kemampuan menciptakan kerja sama yang efektif, kooperatif, praktis dan diplomatis.
- 5) Mampu berperilaku yang dapat diterima.

c. *Conceptual skills*

- 1) Kemampuan analisis.
- 2) Kemampuan berpikir rasional
- 3) Ahli atau cakap dalam berbagai macam konsepsi.
- 4) Mampu menganalisis berbagai kejadian, serta mampu memahami berbagai kecenderungan.
- 5) Mampu mengantisipasi perintah.
- 6) Mampu mengenali macam-macam kesempatan dan problem-problem sosial.

Landasan utama fungsi-fungsi manajemen Menurut Longenecker dalam Wahjosumidjo (2013: 102), menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis kegiatan manajerial, mengidentifikasi adanya landasan utama fungsi-fungsi manajemen, yaitu:

- a. *planning and decision making;*
- b. *organizing for effective performance;*
- c. *leading and motivating*
- d. *controlling performance*

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk menggerakkan orang lain dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Ukuran seberapa efisien dan efektifnya seorang manajer adalah seberapa baik dia menetapkan rencana dalam mencapai tujuan yang memadai, kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi. Kepala sekolah sebagai manajer pada jalur pendidikan formal dituntut memiliki kemampuan manajemen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya agar mampu mencapai tujuan proses belajar mengajar secara keseluruhan. Sehingga dengan demikian akan terwujudnya sekolah yang efektif.

Kemampuan manajerial menurut Crudy yang dikutip Atmodiwirio (2002: 107), menyatakan bahwa kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk memanager sekolah, mengorganisasikan orang dan sumber, mempergunakan tenaga-tenaga yang baik dan teknik kehumasan yang baik, memanfaatkan komunikasi yang efektif dalam menghadapi beraneka macam subjek yang

berkepentingan, seperti orang tua murid atau siswa dan guru-guru. Sedangkan dalam penelitiannya yang berjudul Identifikasi Faktor-faktor Kemampuan Manajerial yang Diperlukan dalam Implementasi *School Based Management* dan Implikasinya terhadap Program Pembinaan Kepala Sekolah, Akdon (2002) dalam Atmodiwirio (2002: 107) menyebutkan bahwa kemampuan manajerial adalah seperangkat keterampilan teknis dalam melaksanakan tugas sebagai manajer sekolah untuk memperdayagunakan segala sumber yang tersedia untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

Menurut Peraturan Menteri No 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah kemampuan manajerial kepala sekolah meliputi:

“ 1) Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan. 2) Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan. 3)Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal. 3) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif. 4) Menciptakan budaya dan iklim sekolah/ madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik. 5) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal. 6) Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal. 7) Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah. 8) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik. 9) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional. 10) Mengelola keuangan sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien. 11) Mengelola ketatausahaan dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah. 12) Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah. 13) Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan. 14) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah. 15) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya”.

Berdasarkan dari banyak pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah adalah kapasitas yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah berupa seperangkat keterampilan dalam upaya untuk mengelola organisasi sekolah dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada untuk diarahkan pada pencapaian tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Tujuan organisasi tersebut mencakup:

- 1) Kemampuan merencanakan dengan indikator yaitu mampu menyusun dan menerapkan strategi, dan mampu mengefektifkan perencanaan.
- 2) Kemampuan mengorganisasikan dengan indikator yaitu mampu melakukan departementalisasi, membagi tanggung jawab dan mampu mengelola personil.
- 3) Kemampuan dalam pelaksanaan dengan indikator yaitu mampu mengambil keputusan, dan mampu menjalin komunikasi.
- 4) Kemampuan mengadakan pengawasan dengan indikator yaitu mampu mengelola, dan mampu mengendalikan operasional.

3. Iklim Kerja

a. Defenisi Iklim Sekolah

Iklim kerja di sekolah menurut Marzuki dalam Supardi (2014: 121) menyebutkan bahwa iklim kerja adalah: "keadaan sekitar sekolah/madrasah dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik". Iklim kerja sekolah merupakan suasana yang terdapat di dalam suatu sekolah. Iklim kerja di sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya. Hubungan

yang mesra pada iklim kerja di sekolah/madrasah terjadi.”karena disebabkan terdapat hubungan yang baik di antara kepala sekolah dan guru,dan diantara guru dan peserta didik (Creemers dan Scheerens dalam Supardi,2014: 121).

Defenisi iklim lingkungan atau suasana sekolah menurut Daryanto, (2015: 9) menyatakan bahwa secara konseptual Iklim lingkungan atau suasana sekolah didefenisikan sebagai seperangkat atribut yang memberi warna atau karakter, spirit, etos, suasana batin, setiap sekolah. Sedangkan secara operasional adalah iklim lingkungan di sekolah dapat dilihat dari faktor seperti kurikulum,sarana,kepemimpinan kepala sekolah, dan lingkungan pembelajaran di kelas.

Sedangkan menurut Forehand dalam Andre Hardjana, (2006: 5-6) berpendapat mengenai definisi iklim organisasi, yaitu: “*Organizational climate is a set of characteristics that describe an organization and that (1) distinguish the organization from other organizations, (2) are relatively enduring over time, and (3) influence the behavior of people in the organization.*” Hal ini berarti bahwa iklim organisasi adalah seperangkat ciri-ciri yang menggambarkan sebuah organisasi dan yang (1) membedakan organisasi tersebut dari organisasi-organisasi lain; (2) bertahan hidup cukup lama; dan (3) mempengaruhi perilaku orang-orang di dalam organisasi tersebut.

Campbell di dalam Riggle, (2007: 13), “*Organizational climate is a set of attitudes and expectations describing the organization’s static characteristics and behavior-outcome and outcome-outcome contingencies.*” Iklim organisasi merupakan seperangkat sikap dan harapan yang

menggambarkan karakteristik organisasi dan hasil dari perilaku serta beberapa kemungkinan dari hasil tersebut.

Iklm sekolah menurut Emmons di dalam Gorton dan Alston, (2009: 167-168) berpendapat bahwa iklim sekolah berhubungan dengan interaksi manusia. Iklim sekolah ialah kualitas dan frekuensi dari interaksi antara anggota staf di sekolah dengan peserta didik, di antara para peserta didik, hubungan antarstaf, serta interaksi staf dengan orang tua. Hal senada juga diungkapkan oleh Haynes yang menyatakan bahwa iklim sekolah merupakan sejumlah interaksi dari dimensi psikososial, akademik, dan fisik dari lingkungan sekolah. Dimensi psikososial dan akademik tidak dapat dipisahkan, harus ditujukan secara bersama dan konsisten.

Hoy dan Miskel (2008: 198) mengartikan iklim sekolah dengan penjabaran sebagai berikut: "*School climate is a relatively enduring quality of the school environment that is experienced by participants, affect their behavior, and is based on their collective perceptions of behavior in school.*" Menurut penjelasan tersebut, iklim sekolah adalah kualitas yang relatif dari lingkungan sekolah, didasarkan pada partisipasi yang mempengaruhi perilaku personil di sekolah, dan didasarkan pada persepsi kolektif dari perilaku di sekolah.

Menurut Stol dalam Supardi, (2014: 122) menyatakan bahwa iklim sekolah yang positif dan kondusif dapat membentuk peserta didik berkelakuan baik dan prestasi akademiknya meningkat". Iklim sekolah menentukan di dalam kualitas pembelajaran dan efektifitas sekolah. Sekurang-kurangnya faktor yang harus dipikirkan dalam menerangkan iklim

kerja di sekolah adalah:”status sosio ekonomi anggota-anggota dalam sekolah itu, sikap orang tua terhadap sekolah, keadaan fisik sekolah dan interaksi sosial antara kepala sekolah dan guru-guru”(Othman dalam Supardi,2014: 123).

Menurut Halpin & Croff dalam Supardi,2014: 123) menyatakan bahwa sekolah yang memiliki iklim terbuka mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

“ Guru-guru merasa nyaman,berpuas hati,dan berkeyakinan; (2) guru-guru tidak merasa tertekan dan memberikan perhatian kepada kemajuan peserta didik; (3) kepala sekolah memiliki keyakinan terhadap kinerjanya,dan memiliki kepedulian; (4) peserta didik merasa nyaman dan belajar bersungguh-sungguh”.

Berdasarkan pada beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah adalah suatu situasi dan kondisi, peristiwa, maupun keadaan di sekolah yang mempengaruhi kerja personil di dalamnya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara bersama, yang menggambarkan tanggung jawab, tugas dan peran masing-masing, dukungan kerja yang diberikan, dan hubungan antar personil di sekolah.

b. Unsur di Dalam Iklim Sekolah

Menurut para ahli (Loukas, 2007: 1), terdapat 3 dimensi iklim sekolah meliputi:

1) The physical dimension includes: (a) appearance of the school building and its classrooms; (b) school size and ratio of students to teachers in the classroom; (c) order and organization of classrooms in the school; (d) availability of resources, and (e) safety and comfort.

2) The social dimension includes: (a) quality of interpersonal relationships between and among students, teachers, and staff; (b) equitable and fair treatment of students by teachers and staff; (c) degree of competition and social comparison between students; and (d) degree to which students, teachers, and staff contribute to decision-making at the school.

3) The academic dimension includes: (a) quality of instruction; (b) teacher expectations for student achievement; and (c) monitoring student progress and promptly reporting results to students and parents.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, terdapat tiga dimensi mengenai iklim sekolah, yaitu: (1) dimensi fisik: tampilan gedung dan ruang kelas, ukuran sekolah dan rasio peserta didik dengan guru di kelas, ketersediaan sumber daya serta keselamatan dan kenyamanan; (2) dimensi sosial: kualitas hubungan interpersonal antara peserta didik, guru, dan staf, keadilan perlakuan peserta didik oleh guru dan staf, tingkat persaingan dan perbandingan sosial di antara peserta didik, dan tingkat kontribusi peserta didik, guru, dan staf dalam pembuatan keputusan di sekolah; dan (3) dimensi akademik: kualitas petunjuk, harapan guru pada prestasi peserta didik, monitoring kemajuan peserta didik dan pelaporan hasil belajar kepada peserta didik dan orang tua.

Menurut Tagiuri dalam Supardi (2014: 130) menyatakan bahwa iklim sebagai karakteristik keseluruhan dari lingkungan yang berada di dalam lingkungan sekolah yang terbagi atas empat dimensi, yakni: 1) ekologi/fisik, 2) milieu/aspek sosial, 3) sistem sosial, 4) budaya sekolah.

Sedangkan menurut Wallin (2003: 66-68), terdapat beberapa kriteria untuk mengevaluasi prestasi kerja, yaitu: menetapkan pengarahan, instruksi supervisi, organisasi dan manajemen, budaya dan iklim sekolah, dan pengembangan profesional. Budaya dan iklim sekolah lebih lanjut dijabarkan pada:

- (1) komunikasi yang efektif dengan para staf, peserta didik, orang tua, dan komunitas;
- (2) mengekspresikan ide dengan jelas ke dalam bentuk tertulis maupun lisan, saling mendengarkan dan merespon;
- (3) mendorong hubungan interpersonal yang positif, dicirikan oleh atmosfer kepercayaan, keterbukaan, dan kolaborasi;
- (4) fleksibel dan adil;
- (5) menunjukkan perhatian personal untuk masing-masing individu, dapat diperoleh dan nampak;
- (6) menetapkan pemecahan masalah yang efektif, proses pengambilan keputusan;
- (7) menunjukan isu perhatian dan

memecahkan konflik; (8) menciptakan sebuah atmosfer yang melibatkan partisipasi dalam proses pembuatan keputusan; (9) memecahkan masalah secara kooperatif, mendelegasikan secara efektif, mempromosikan kesempatan kepemimpinan; (10) memfasilitasi penyelenggaraan sebuah dewan orang tua dan mendorong keterlibatan orang tua secara aktif; serta (11) menjamin para orang tua menerima komunikasi teratur dari sekolah.

Litwin dan Stringer (Andre Hardjana, 2006: 26) mengemukakan pendapatnya mengenai dimensi iklim organisasi, antara lain: (1) tanggung jawab (*responsibility*): derajat pendelegasian yang diterima oleh karyawan; (2) standar kerja (*standards*): harapan tentang kualitas kerja karyawan; (3) ganjaran (*reward*): pengakuan dan ganjaran untuk kerja yang baik dan penolakan terhadap kinerja yang buruk; dan (4) ramah, semangat kelompok (*friendly, teamspirit*): bahu-membahu, saling mempercayai (*trust*).

Berdasarkan pada uraian-uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur yang mempengaruhi iklim sekolah antara lain: iklim yang bersifat fisik dan sosial. Iklim fisik sekolah meliputi: keadaan bangunan dan ruang kelas, kebersihan dan kenyamanan ruang, muatan kelas dengan jumlah siswa, pengaturan cahaya dan suhu ruangan. Iklim sosial sekolah yaitu: hubungan antarpersonil di sekolah, tanggung jawab kerja, motivasi, sikap guru, tingkat partisipasi personil di dalam pembuatan keputusan, serta penghargaan dan yang ada diantara anggota sekolah.

c. Urgensi Iklim Sekolah

Secara garis besar iklim sekolah dibagi atas dua kelompok, yaitu iklim terbuka dan iklim tertutup. Hoy dan Miskel (2008: 200) menjabarkan konsep iklim sekolah yang terbuka. Iklim sekolah yang terbuka ditandai dengan kerjasama dan menghargai di antara guru dan kepala sekolah. Kepala sekolah mendengarkan dan terbuka pada saran guru, memberi ketulusan dan pujian,

serta menghargai kompetensi profesional dari guru (dengan memberi dukungan). Kepala Sekolah juga memberikan kebebasan pada guru untuk bekerja dengan sedikit pengawasan dan larangan. Perilaku guru mendukung keterbukaan dan interaksi profesional antarguru, masing-masing mengenal satu sama lain dan menjalin persahabatan yang erat, serta saling bekerja sama. iklim sekolah yang positif dapat dikembangkan dan dipelihara agar mendukung perkembangan sekolah, baik dari segi mutu lulusan maupun proses pendidikan di sekolah. Menurut Nurkolis (2005: 204-205), aspek-aspek organisasi yang dapat mengarah pada upaya peningkatan mutu di antaranya adalah:

(1) staf membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun psikis sehingga dapat menumbuhkan suatu iklim yang menyenangkan dalam bekerja; (2) tersedianya perangkat kerja berupa sarana dan fasilitas yang memadai baik peralatan pokok yang harus ada maupun peralatan penunjang yang dapat memudahkan penyelesaian pekerja sehingga staf mampu menampilkan hasil kerja yang optimal; (3) prosedur dan teknis kerja yang jelas sehingga dapat menumbuhkan sikap tanggung jawab; serta (4) staf memerlukan dorongan dan pengakuan atas kesuksesan dan prestasi yang diraihinya.

Berdasarkan pada berbagai literatur tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah mempunyai peran penting dalam membangun sekolah yang bermutu. Iklim sekolah yang baik akan menciptakan prestasi kerja guru menjadi tinggi. Adapun dengan adanya iklim sekolah dapat mempengaruhi prestasi kerja guru, perilaku dan sikap guru, mempengaruhi proses pembelajaran di kelas, serta kegiatan di sekolah. Iklim sekolah yang buruk dan suasana yang tidak menyenangkan di antara personil di sekolah serta guru yang kurang terlibat dalam pengambilan keputusan di sekolah akan menciptakan prestasi guru rendah, sehingga tujuan pembelajaran tidak

tercapai dengan maksimal, akibatnya berpengaruh pada prestasi peserta didik. Oleh karena itu, iklim sekolah merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan agar tercapai lembaga pendidikan yang bermutu.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai literatur dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1

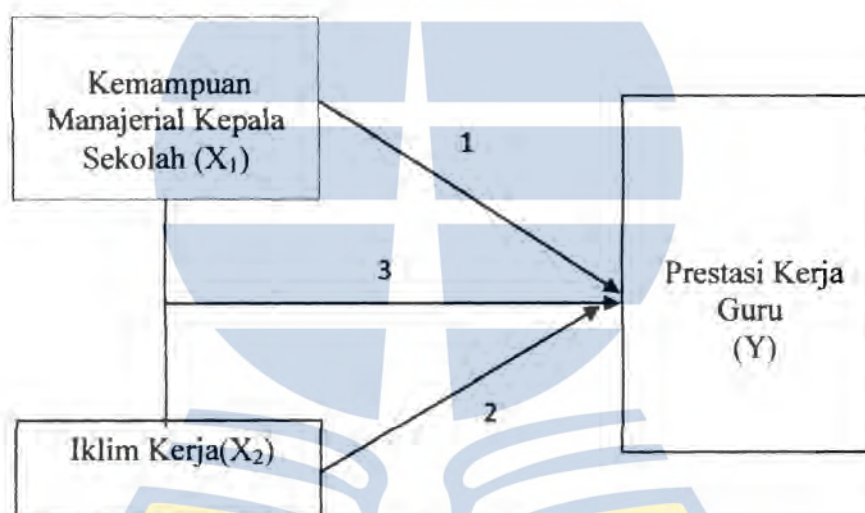
Tabel 2.1
Resume Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama Peneliti/Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Sundjojo (2006) Hubungan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru SMPN Batang	Y = kinerja guru X ₁ = keterampilan manajerial kepala sekolah X ₂ = Iklim Organisasi	1. Keterampilan manajerial kepala sekolah memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. 2. Iklim Organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
2.	Desy Noor Indah Fitriana(2013) Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar di kecamatan Muntilan Kabupaten Magelang	Y = kinerja guru X ₁ = iklim sekolah X ₂ =kepuasan kerja guru	1. Iklim sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar sebesar 26,4 %. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar dan mempunyai kontribusi sebesar 33% terhadap kinerja guru SD. 3. Iklim sekolah dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar sebesar 42,2 %.
3.	Suci Rahayu(2007) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Tegal	Y = kinerja guru X ₁ =kepemimpinan kepala sekolah X ₂ = kepuasan kerja	1. Keofisien korelasi 0,668 untuk kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 44,6%. 2. Iklim organisasi berpengaruh positif dengan keofisien korelasi 0,715 dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 51,1 % dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan keofisien korelasi 0,552 sebesar 30,5%. 3. Ada pengaruh bersama kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Tegal

			dengan koefisien korelasi 0,835 sebesar 69,7%.
4.	I Ketut Darmadadkk (2013) Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se Kecamatan Mendoyo Kabupaten Jembrana	Y = Kinerja Guru X1 = Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah X2 = Iklim Kerja X3 = Motivasi kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kontribusi yang positif dan signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru sebesar 41,11%. 2. Kontribusi yang positif dan signifikan antara iklim kerja dengan kinerja guru sebesar 33,3%. 3. Kontribusi yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 64,2% 4. Kontribusi yang positif dan signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah, iklim kerja, motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 65,3%.
5.	Dedeh Sofia Hasanah dkk (2010) Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta	Y = Kinerja Guru X1 = Pendidikan Latihan (diklat) Kepemimpinan Guru X2 = Iklim Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh faktor pendidikan dan pelatihan kepemimpinan guru terhadap kinerja guru sebesar 33%. 2. Pengaruh faktor iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 67%. 3. Pengaruh faktor pendidikan dan pelatihan kepemimpinan guru dengan iklim kerja secara bersama-sama sebesar 57%.
6.	Carudin (2011) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru	Y = Kinerja Guru X1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah X2 = Iklim Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. 2. Pengaruh yang signifikan antara iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru. 3. Pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja secara simultan terhadap kinerja guru.
7.	Sumarno (2009) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes	Y = Kinerja Guru X1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah X2 = Profesionalisme Guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 25,8 %. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan profesionalisme guru terhadap kinerja guru sebesar 39,4 %. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 43,8 %.

C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan telaah teoritis yang dilakukan dibagian awal, selanjutnya dibentuk sebuah model penelitian. Model penelitian ini nantinya diharapkan akan dapat menjadi guideline bagi pemecahan masalah yang diajukan pada tulisan ini (sebagaimana yang telah diuraikan pada bagian awal). Model pada penelitian yang merupakan kerangka penelitian teoritis ini menggambarkan pengaruh antara variabel-variabel : kemampuan manajerial kepala sekolah, iklim kerja, dan prestasi kerja. Kerangka pemikiran teoritis yang diajukan ditampilkan pada gambar 2.3



Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran Teoritis

Keterangan :

X₁=Kepemimpinan

X₂=Iklim Kerja

Y= Prestasi Kerja

Dari kerangka berfikir sebagaimana tersaji dalam gambar 2.3 di atas tampak bahwa ada dua variabel independen yang mempengaruhi prestasi kerja secara langsung. Kedua variabel independent tersebut adalah kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja. Selanjutnya variabel

dependen prestasi kerja guru. Selain itu dari gambar 2.3 juga diketahui ada tiga hipotesis yang diajukan untuk menunjukkan hubungan yang terjadi antar variabel yang dikembangkan dalam penelitian ini.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori, penelitian terdahulu dan kerangka berfikir di atas maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar di Nagari Batu Payung.
2. Terdapat pengaruh iklim kerja terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar di Nagari Batu Payung.
3. Terdapat pengaruh kemampuan manajerial dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar di Nagari Batu Payung.

E. Operasionalisasi Variabel

a. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas/*independent variable/predictor* dan variabel terikat/*dependent variable/kriterium*. Variabel dipandang sebagai variabel yang diduga mempengaruhi variabel bebas. Variabel bebas terdiri dari kemampuan manajerial kepala sekolah yang dipersepsikan oleh guru (X1), dan iklim kerja (X2). Sedangkan variabel terikatnya adalah prestasi kerja guru (Y).

b. Definisi Operasional Variabel

Ada tiga definisi operasional variabel yang akan disampaikan yaitu definisi operasional variabel kemampuan manajerial kepala sekolah (X1), iklim kerja (X2), dan prestasi kerja guru sekolah dasar di Nagari Batu Payung (Y) sebagai berikut:

1. Kemampuan Manjerial Kepala Sekolah (X1)

Kemampuan manajerial merupakan kompetensi/kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala Sekolah Dasar Negeri di Nagari Batu Payung untuk mencapai tujuan sekolah. Kemampuan manajerial bersifat praktis operasional sehingga mampu menggerakkan sumber daya sekolah yang ada sehingga mampu bekerja lebih profesional, efektif dan efisien. Pengukuran kemampuan manajerial kepala sekolah: 1) keterampilan konseptual, 2) keterampilan personal, 3) ketampilan teknikal.

2. Iklim Kerja (X2)

Iklim Kerja adalah suasana yang tercipta pada suatu sekolah, berupa hubungan personal antara warga sekolah, lingkungan sekolah, baik fisik maupun non fisik. Pengukurannya; a) Interaksi personel sekolah, b) ketersediaan sarana pendidikan, c) Lingkungan sosial.

3. Prestasi Kerja Guru (Y)

Prestasi kerja guru adalah Tingkat pencapaian hasil kerja / unjuk kerja oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas keguruannya dengan penuh tanggung jawab selama kurun waktu tertentu yang diakibatkan oleh berbagai faktor baik yang berasal dari luar (sekolah) maupun dari dalam

diri guru sendiri sehingga mampu mengolah kemampuan / keterampilan kerjanya dengan usaha yang optimal untuk mencapai tujuan unit kerja / sekolah. Pengukurannya adalah dengan indikator perilaku kerja; a) orientasi pelayanan, b) integritas, c) komitmen, d) disiplin, e) sikap, f) kerjasama.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. **Desaian Penelitian**

Rancangan penelitian merupakan keseluruhan prosedur perencanaan dan pelaksanaan penelitian yang meliputi pula prosedur pengumpulan data dan pengolahan data yang telah ditentukan. Dalam pelaksanaan suatu penelitian, seorang peneliti harus menyusun rancangan penelitian yang disesuaikan dengan jenis tujuan penelitian. Sesuai dengan tujuan penelitian dan sifat masalah yang akan diteliti, maka penelitian ini menggunakan kuantitatif, statistiknya deskriptif, dengan rancangan penelitian korelasi. Menurut Suharsimi (2002: 270) Pendekatan korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antara variabel, dan jika ada seberapa eratkah serta berarti atau tidak hubungan itu. Penelitian ini mencari data empirik yang sistematis dan dalam penelitian ini peneliti tidak dapat mengontrol langsung variabel bebas karena peristiwanya telah terjadi dan menurut sifatnya tidak dapat dimanipulasi. Penelitian ini menempatkan pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja terhadap prestasi kerja guru sekolah dasar negeri di Nagari Batu Payung Kecamatan Lareh Sago Halaban.

Variabel penelitian ini dibedakan atas dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja, sedangkan variabel terikat adalah prestasi kerja guru. Dengan demikian penelitian ini mengungkapkan besarnya pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja terhadap prestasi kerja guru SD di Nagari Batu Payung.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono (2013:117) populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan pada pendapat tersebut di atas, maka populasi penelitian ini adalah Seluruh guru dan kepala sekolah di Nagari Batu Payung Tahun Pelajaran 2015/2016 sebanyak 43 orang yang diperlihatkan dalam tabel 3.1.

Tabel 3.1
Data Guru dan Kepala Sekolah di Nagari Batu Payung

No	Unit Kerja	Ijazah Guru				Ijazah Kepala Sekolah	Jumlah
		SPG/PGA	SMA	DII/D III	S I	SI	
1.	SDN 01 Batu payung	1	-	-	4	1	6
2.	SDN 02 Batu payung	2	-	2	2	1	7
3.	SDN 03 Batu payung	-	-	-	5	1	6
4.	SDN 04 Batu payung	-	1	-	5	1	7
5.	SDN 05 Batu payung	-	-	-	5	1	6
6.	SDN 06 Batu payung	1	-	-	9	1	11
Jumlah		4	1	3	32	6	43

Sumber data: laporan bulanan sekolah di UPTD Kecamatan Lareh Sago Halaban.

Penelitian ini mengambil keseluruhan dari populasi yang ada. 43 guru dan 6 Kepala sekolah di Nagari Batu Payung.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data ketiga variabel penelitian ini adalah angket model skala likert dengan tiga alternatif jawaban yaitu: tidak tampak (TT), sedikit tampak (ST), tampak jelas (TS), sering(SR), Kadang-kadang(KD), jarang(JR), Tidak pernah(TP). Penyusunan instrumen pada masing-masing variabel dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: 1) pembuatan kisi-kisi instrumen berdasarkan indikator variabel, 2) menyusun butir-butir pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan indikator, 3) melakukan analisis

rasional untuk melihat kesesuaian dengan indikator serta ketepatan penyusunan angket dari segi bahasa dan aspek yang di ukur. Adapun kisi-kisi instrumen variabel penelitian sebagai berikut :



		3. Keterampilan Teknikal	a. Mampu membimbing guru dalam pelaksanaan tugas b. Mampu membimbing guru dalam mengelola administrasi sekolah	29-33 34-37	5 4
Jumlah					37
3.	Iklim Kerja(X₂)	1. Interaksi personel sekolah	a. Perlakuan Kepala sekolah terhadap guru b. Penghargaan kepala sekolah pada prestasi kerja guru c. Hubungan kerja Kepala sekolah dengan guru d. Kerjasama antar sesama guru	1-5 6-9 10-11 12-13	5 4 2 2
		2. Ketersediaan sarana pendidikan	a. Kondisi ruang guru dan ruang belajar b. Ketersediaan buku pelajaran c. Ketersediaan media pembelajaran d. Keberadaan pustaka di sekolah	14-18 19-20 21-22 23-24	5 2 2 2
		3. Lingkungan sosial	a. Dukungan komite sekolah terhadap program sekolah b. Dukungan masyarakat terhadap program sekolah c. Lokasi sekolah dengan masyarakat d. Perilaku masyarakat di lingkungan sekolah	25-26 27-28 29-30 31-34	2 2 2 4
Jumlah					34



Sebelum angket dapat dipakai sebagai alat ukur dalam penelitian, terlebih dahulu dilakukan ujicoba. Prosedur pelaksanaan pengujian cobaan sebagai berikut:

1. Responden uji coba

Instrumen penelitian ini diujicobakan kepada responden yang masih berada di dalam populasi penelitian (guru sekolah dasar Negeri Batu Payung), yaitu sebanyak 30 orang. Alasan memilih responden ujicoba sebanyak 30 orang adalah jumlah ini dianggap sudah memenuhi syarat uji coba karena diambil secara acak.

2. Pelaksanaan uji coba

Uji coba instrumen ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri Batu Payung Teknis pelaksanaannya adalah dengan memberikan instrumen tersebut kepada guru-guru yang terpilih sebagai responden uji coba yang berjumlah 30 orang.

3. Analisis Data Uji Coba

Data hasil uji coba dianalisis untuk mengetahui kesahihan (*validitas*) dan kehandalan (*reliable*) instrumen, dengan pengolahan secara manual bantuan program microsoft excell.

a. Pemeriksaan Kesahihan Instrumen (*validitas*)

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis butir, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Analisis butir ini menggunakan bantuan excell.

1. Pengujian Validitas Instrumen Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X_1)

Instrumen kemampuan manajerial kepala sekolah terdiri dari 37 butir pernyataan. Rentang skor teoretik antara 37 sampai dengan 111. Berdasarkan

3. Pengujian Validitas Instrumen Prestasi Kerja Guru (Y)

Instrumen prestasi kerja guru terdiri dari 35 butir pernyataan. Rentang skor teoretik antara 35 sampai dengan 105. Berdasarkan hasil uji coba validitas instrumen kemampuan manajerial kepala sekolah dari 35 butir pernyataan yang telah diujikan, hanya 28 butir yang tergolong valid. Nomor yang tidak valid adalah butir nomor 1, 2, 3, 13, 19, 20, dan 31. Ke 28 butir tersebut dapat merepresentasikan keberadaan ketiga dimensi yang secara tepat bersama-sama dapat mengukur variabel prestasi kerja guru. Artinya, berdasarkan jumlah butir yang tidak valid tidak ada yang menggugurkan sub indikator dan indikator, karena butir-butir yang valid tersebut dominan mewakili dan menjelaskan keberadaan sub indikator dan indikator yang dirumuskan dalam konstruk variabel prestasi kerja guru.

b. Uji Keterandalan (Reliabilitas) Instrumen

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan teknik *alpha cronbach*. Menurut Sugiyono (2005: 150) kriteria pengujian analisis ini adalah jika nilai koefisien korelasi (r_{α}) lebih besar dan sama dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi ($\alpha = 0.05$), maka instrumen dinyatakan reliabel (handal). Sementara, jika nilai koefisien korelasi (r_{α}) lebih kecil dari nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi ($\alpha = 0.05$), maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

1. Penghitungan Reliabilitas Instrumen Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X_1)

Keofisien reliabilitas (α) variabel kemampuan manajerial kepala sekolah dihitung setelah butir yang tidak valid dibuang atau didrop, dengan demikian berdasarkan 28 butir yang valid maka besar keofisien reliabilitas instrument

hasil uji coba validitas instrumen kemampuan manajerial kepala sekolah dari 37 butir pernyataan yang telah diujikan, hanya 28 butir yang tergolong valid. Nomor yang tidak valid adalah butir nomor 4, 5, 13, 14, 18, 24, 28,30,dan 35. Ke 28 butir tersebut dapat merepresentasikan keberadaan ketiga dimensi yang secara tepat bersama-sama dapat mengukur variabel kemampuan manajerial kepala sekolah. Artinya, berdasarkan jumlah butir yang tidak valid tidak ada yang menggugurkan sub indikator dan indikator, karena butir-butir yang valid tersebut dominan mewakili dan menjelaskan keberadaan sub indikator dan indikator yang dirumuskan dalam konstruk variabel kemampuan manajerial kepala sekolah.

2. Pengujian Validitas Instrumen Iklim Kerja (X_2)

Instrumen iklim kerja terdiri dari 34 butir pernyataan. Rentang skor teoretik antara 34 sampai dengan 102. Berdasarkan hasil uji coba validitas instrumen kemampuan manajerial kepala sekolah dari 34 butir pernyataan yang telah diujikan, hanya 28 butir yang tergolong valid. Nomor yang tidak valid adalah butir nomor 2, 4, 10, 16, 22 dan 25 Ke 28 butir tersebut dapat merepresentasikan keberadaan ketiga dimensi yang secara tepat bersama-sama dapat mengukur variabel iklim kerja. Artinya, berdasarkan jumlah butir yang tidak valid tidak ada yang menggugurkan sub indikator dan indikator, karena butir-butir yang valid tersebut dominan mewakili dan menjelaskan keberadaan sub indikator dan indikator yang dirumuskan dalam konstruk variabel iklim kerja.

adalah 0,811 atau ($r_{11} = 0,811$). Hal ini memperlihatkan bahwa tingkat kepercayaan atau konsistensi alat ukur kemampuan manajerial kepala sekolah termasuk dalam kategori tinggi.

2. Penghitungan Reliabilitas Instrumen Iklim Kerja (X_2)

Keofisien reliabilitas (alpha) variabel iklim kerja dihitung setelah butir yang tidak valid dibuang atau didrop, dengan demikian berdasarkan 28 butir yang valid maka besar keofisien reliabilitas instrument adalah 0,865 atau ($r_{11} = 0,865$). Hal ini memperlihatkan bahwa tingkat kepercayaan atau konsistensi alat ukur iklim kerja termasuk dalam kategori tinggi.

3. Penghitungan Reliabilitas Instrumen Prestasi Kerja Guru (Y)

Keofisien reliabilitas (alpha) variabel prestasi kerja guru dihitung setelah butir yang tidak valid dibuang atau didrop, dengan demikian berdasarkan 28 butir yang valid maka besar keofisien reliabilitas instrument adalah 0,926 atau ($r_{11} = 0,926$). Hal ini memperlihatkan bahwa tingkat kepercayaan atau konsistensi alat ukur prestasi kerja guru termasuk dalam kategori tinggi.

D. Prosedur Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek. Sebab Tujuan penelitian ini adalah meneliti persepsi subjek guru sekolah dasar mengenai kemampuan manajerial kepala sekolah, iklim kerja dan prestasi guru.

2. Sumber Data

Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang dimaksud disini adalah adalah yang diperoleh secara langsung dari

sumber data (Indriantoro dan Supomo 1999) ,tidak melalui media perantara. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer yaitu : (1) metode survei dan (2) metode observasi. Dalam penelitian ini data diperoleh secara langsung dari responden dengan cara membagikan kuesioner/daftar pertanyaan pada responden. Sementara itu kuesioner yang diajukan disusun berdasarkan variabel yang telah ditentukan.

E. Metode Analisis Data

Data penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan teknik regresi dan korelasi. Analisis dilakukan dengan pengolahan secara manual memakai microsoft excell dengan langkah-langkah analisis sebagai berikut tersebut:

1. Analisis Statistik Deskriptif.

Statistik *deskriptif* bertujuan untuk menyajikan data, ukuran data, ukuran sentral, serta penyebaran. Penyajian data mencakup daftar distribusi dan histogram. Ukuran sentral meliputi mean, median, dan modus. Ukuran penyebaran berupa varians dan simpangan baku atau standar deviasi. Dengan analisis ini dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara langsung. Besarnya pengaruh dari variabel bebas dan terikat dinyatakan oleh besarnya koefisien determinan. Data diolah secara manual. Selanjutnya untuk menguji signifikan keofisien digunakan uji-t dan t_{hitung} yang diperoleh dibandingkan dengan t_{tabel} . Analisis data dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 dan 0,01.

Prosedur analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan langkah: (1) menyeleksi data agar dapat diolah lebih lanjut, dengan memeriksa jawaban responden sesuai kriteria yang telah ditetapkan, (2) menentukan bobot nilai setiap kemungkinan jawaban, pada setiap butir dengan menggunakan skala penilaian yang ditentukan, lalu melakukan skornya, (3) melakukan analisis untuk mengetahui kecenderungan data meliputi; rata-rata, median, standar deviasi, dan varians dari masing-masing variabel, dan (4) melakukan analisis korelasi dan regresi sederhana serta ganda.

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik sebagai alat untuk menganalisis korelasi dan regresi sederhana dan ganda. Untuk dapat menggunakan analisis korelasi dan regresi terdapat persyaratan yang harus dipenuhi. Sudjana (2009) menyatakan persyaratan tersebut diantaranya: (1) data bersumber dari sampel yang dipilih secara acak; (2) data berasal dari populasi yang berdistribusi normal; (3) kelompok populasi mempunyai varians yang homogen; (4) independensi antara variabel bebas dan (5) linearitas. Berikut penjelasan mengenai persyaratan korelasi dan regresi.

a. Data bersumber dari keseluruhan populasi

b. Pengujian normalitas

Pengujian normalitas dimaksudkan untuk memeriksa apakah data populasi berdistribusi normal atau tidak. pengujian normalitas dilakukan dengan teknik uji *kolmogorov Smirnov-Z* atau tes *K-S*

c. Pengujian homogenitas

Pengujian homogenitas ini dilakukan untuk melihat apakah data kelompok populasi memiliki variasi yang homogen atau tidak. Pengujian homogenitas menggunakan teknik *chi kuadrat* (X^2).

d. Uji linearitas

Pengujian persyaratan uji linearitas garis X_1 dengan Y dan X_2 dengan Y dilakukan untuk mendapatkan model persamaan regresi

$$\hat{Y} = a + bx_1 \text{ dan } \hat{Y} = a + bx_2$$

e. Pengujian independensi variabel bebas

Pengujian independensi dimaksudkan untuk melihat apakah variabel bebas tidak mempunyai hubungan yang signifikan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi di olah secara manual dengan bantuan microsoft excell. Teknik yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah:

- a. Untuk menguji hipotesis 1,2 dan 4 digunakan teknik korelasi dan regresi sederhana.
- b. Untuk menguji hipotesis 3 digunakan teknik korelasi dan regresi ganda.
- c. Untuk mengetahui korelasi salah satu variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan varibel terikat (Y) dengan mengontrol salah satu variabel bebas lainnya (X_1 dan X_2), dan untuk mengetahui korelasi efektif secara murni dari sebuah variabel bebas (X_1 dan X_2), maka digunakan teknik korelasi parsial.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

BAB IV mendeskripsikan seluruh hasil penelitian dari setiap variabel terdiri dari: (1) deskripsi objek penelitian, (2) hasil, (3) pembahasan.

A. Deskripsi Objek Penelitian

Bab ini akan mendeskripsikan seluruh hasil penelitian dari setiap variabel yang dipelajari, mulai dari deskripsi data dasar penelitian, uji persyaratan Analisis, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian dan keterbatasan penelitian. Berdasarkan angket yang telah dibagikan kepada 43 orang guru maka di peroleh data-data sebagai berikut: (1) Data variabel kemampuan manajerial (X_1), (2) Data variabel iklim kerja (X_2), dan (3) data variabel prestasi kerja guru (Y). Data yang dihimpun dalam penelitian ini ditabulasi sesuai dengan keperluan Analisis data, guna memberikan gambaran umum tentang sebaran data atau distribusi data melalui nilai tendensi sentral dan grafik. Nilai tendensi sentral yang dimaksudkan meliputi mean (rerata), median (skor rerata dua data tengah), modus (skor yang memiliki frekuensi terbanyak), range (rentangan), minimum (skor terendah), maximum (skor tertinggi), distribusi frekuensi dan histogram (lampiran) 3). Rangkuman data dasar penelitian dengan bantuan pengolahan data menggunakan excel, maka diperoleh harga-harga statistik dasar seperti yang terlihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Rangkuman Statistik Data Dasar Penelitian

Nilai Tendensi Sentral	Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X ₁)	Iklm Kerja (X ₂)	Prestasi Kerja Guru (Y)
n	43	43	43
Mean	74,14	63,93	71,26
Median	77	65	74
Mode	87	56	84
Std. Deviation	10,37	7,09	10,28
Variance	107,50	50,26	105,72
Range	30	32	30
Minimum	57	51	54
Maximum	87	83	84
Sum	3188	2749	3064
k(Jlh Kelas Interval)	6,6	6,6	6,6
=1 + 3,3, log n			
Rentang Kelas	4,6	4,9	4,6
Confidence Level(95,0%)	3,19	2,18	3,16

1. Data Variabel Kemampuan Manajerial (X₁)

Data statistik pada tabel 4.1 di atas menunjukkan skor-skor untuk variabel kerja adalah: *minimum* (skor terkecil) sebesar 57, *maximum* (skor terbesar) sebesar 87, range (rentangan) sebesar 30, mean (skor rata-rata) sebesar 74,14, median (skor tengah) sebesar 77, mode (skor paling sering muncul) sebesar 87, dan standart *deviation* (simpangan baku) sebesar 10,37.

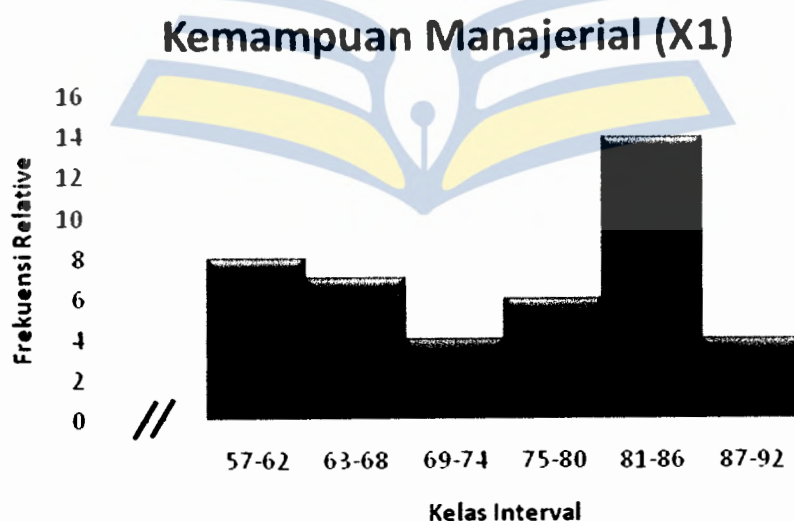
Apabila ditinjau dari skor mean, median, dan mode yang tidak begitu berbeda, maka hal ini dapat menjadi suatu indikator bahwa skor data variabel Kemampuan Manajerial berdistribusi normal. Melihat skor-skor tersebut di atas dapat dibuat tabel distribusi frekuensi, grafik histogram, dan tabel klasifikasi data dari variabel kemampuan manajerial sebagai berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Skor Kemampuan Manajerial (X_1)

No.	Interval Kelas	Frekuensi (fi)	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	54-59	8	18,60	18,60
2	60-65	7	16,28	34,88
3	66-71	4	9,30	44,18
4	72-77	6	13,95	58,13
5	78-83	14	32,56	90,69
6	84-89	4	9,30	100,0
Jumlah		43	100 %	

Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa penyebaran frekuensi variabel kemampuan manajerial kepala sekolah dominan pada kelas 78-83 sebanyak 32,56% diikuti dengan kelas interval 54-59 sebanyak 18,60%, 60-65 sebanyak 16,28%, 72-77 sebanyak 13,95%, 84-89 dan 66-71 sebanyak 9,30%.

Data dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai skor kemampuan manajerial kepala sekolah dengan frekuensi responden terbanyak berkisar antara 78-83 (kelas interval kelima). Untuk letak posisi sebaran data kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1), secara grafik diperlihatkan dalam bentuk histogram dibawah ini:



Gambar 4.1
Histogram Skor Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X_1)

Tabel 4.3
Tingkat Pencapaian Respon untuk setiap Indikator
Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

No	Indikator	Skor Ideal	Skor Rata-Rata	%Tingkat Pencapaian	Kategori
1	Merencanakan kegiatan sekolah	12	7,84	65 %	Cukup
2	Mengorganisasikan kegiatan sekolah	9	8,37	93%	Sangat Baik
3	Menggerakkan personil sekolah	9	8,12	90%	Sangat Baik
4	Mengawasi dan mengevaluasi program sekolah	9	8,33	93%	Sangat Baik
5	Bekerjasama dengan personil sekolah	9	8,33	93%	Sangat Baik
6	Menjalin komunikasi dengan tokoh masyarakat	9	8,05	89%	Baik
7	Bersikap manusiawi	6	5,58	93%	Sangat Baik
8	Memperhatikan kesejahteraan personil sekolah	9	8,67	96%	Sangat Baik
9	Menyelesaikan konflik di sekolah	12	11,47	96%	Sangat Baik
10	Membimbing guru dalam melaksanakan tugas	15	13,74	92%	Sangat Baik
11	Membimbing guru dalam mengelola administrasi sekolah	12	11,21	93%	Sangat Baik
Keseluruhan respon Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah		111	99,70	90%	Sangat Baik

Pada tabel 4.3 kelihatan bahwa tingkat capaian rata-rata secara umum adalah 90% . Tingkat capaian ini berada pada kategori sangat baik. Ini berarti bahwa secara umum dapat dikatakan kemampuan manajerial kepala sekolah SD di Nagari Batu Payung Kecamatan Lareh Sago Halaban di lihat dari aspek keterampilan konseptual, keterampilan personal dan keterampilan teknikal sudah sangat baik. Untuk itu hal ini patut di pertahankan dan di tingkatkan lagi indikator mana yang belum baik.

Tabel 4.4
Klasifikasi Skor Kecenderungan Variabel X_1

Kategori	Skor X_1		Frekuensi	Persentase
Tinggi	> 84,51	(Besar dari mean+sd)	9	20,93
Sedang	63,77-84,51	(mean-sd s/d mean+sd)	26	60,47
Rendah	< 63,77	(Kecil dari mean-sd)	8	18,60
Jumlah			43	100

Dari tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa skor Kemampuan Manajerial terdiri dari kategori tinggi sebanyak 9 orang (20,93%), kategori sedang sebanyak 26 orang (60,47%), dan kategori rendah sebanyak 8 orang (18,60%).

2. Data Variabel Iklim Kerja (X_2)

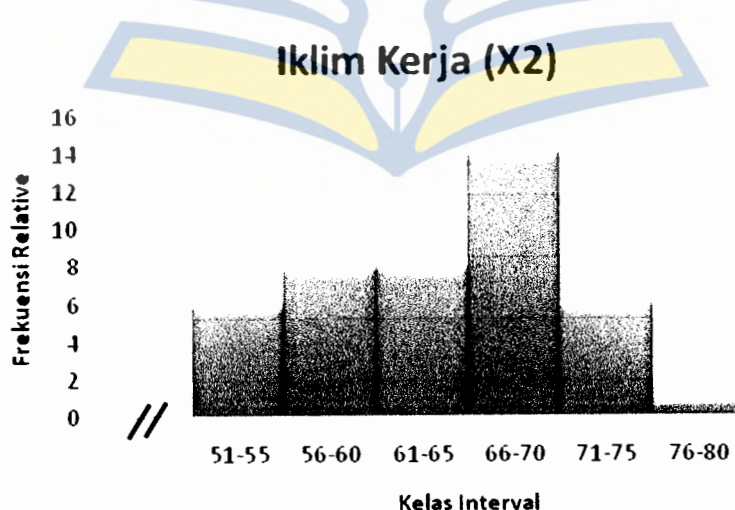
Data Statistik pada tabel 4.1 di atas menunjukkan skor-skor untuk variabel kerja adalah: *minimum* (skor terkecil) sebesar 51, *maximum* (skor terbesar) sebesar 83, range (rentangan) sebesar 32, mean (skor rata-rata) sebesar 63,93, median (skor tengah) sebesar 65, mode (skor paling sering muncul) sebesar 56, dan standart *deviation* (simpangan baku) sebesar 07,09. Apabila ditinjau dari skor mean, median, dan mode yang tidak begitu berbeda, maka hal ini dapat menjadi suatu indikator bahwa skor data variabel Iklim Kerja berdistribusi normal. Melihat skor-skor tersebut di atas dapat dibuat tabel distribusi frekuensi, grafik histogram, dan tabel klasifikasi data dari variabel Iklim Kerja sebagai berikut

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Skor Iklim Kerja (X_2)

No.	Interval Kelas	Frekuensi (f_i)	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	51-55	6	13,95	13,95
2	56-60	8	18,60	32,55
3	61-65	8	18,60	51,15
4	66-70	14	32,56	83,71
5	71-75	6	13,95	97,66
6	76-80	1	2,33	100,0
Jumlah		43	100 %	

Data dari tabel 4.5 memperlihatkan bahwa penyebaran frekuensi variabel iklim kerja dominan pada kelas 66-70 sebanyak 32,56% diikuti dengan kelas interval 56-60 dan 61-65 sebanyak 18,60%, 51-55 dan 71-75 sebanyak 13,95%, 76-80 sebanyak 2,33%.

Data dari tabel 4.4 juga menunjukkan bahwa nilai skor iklim kerja dengan frekuensi responden terbanyak berkisar antara 66-70 (kelas interval keempat). Untuk letak posisi sebaran data iklim kerja (X_2), secara grafik diperlihatkan dalam bentuk histogram dibawah ini:



Gambar 4.2
Histogram Skor Iklim Kerja (X_2)

Tabel 4.6
Tingkat Pencapaian Respon untuk setiap Indikator Iklim Kerja

No	Indikator	Skor Ideal	Skor Rata-Rata	%Tingkat Pencapaian	Kategori
1	Perlakuan kepala sekolah terhadap guru	15	11,56	77%	Cukup
2	Penghargaan kepala sekolah pada prestasi kerja guru	12	10,09	84%	Baik
3	Hubungan kerja kepala sekolah dengan guru	6	5,51	92%	Sangat Baik
4	Kerjasama antar sesama guru	6	4,42	74%	Cukup
5	Kondisi ruang guru dan ruang belajar	15	9,21	61%	Cukup
6	Ketersediaan buku pembelajaran	6	5,42	90%	Sangat Baik
7	Ketersediaan media pembelajaran	6	4,49	75%	Cukup
8	Keberadaan pustaka disekolah	6	2,79	47%	Tidak Baik
9	Dukungan komite sekolah terhadap program sekolah	6	5,81	97%	Sangat Baik
10	Dukungan masyarakat terhadap program sekolah	6	5,42	90%	Sangat Baik
11	Lokasi sekolah dengan masyarakat	6	4,09	68%	Cukup
12	perilaku masyarakat di lingkungan sekolah	12	10,51	88%	Baik
Keseluruhan respon Iklim Kerja		102	79,33	78%	Cukup

Pada tabel 4.6 kelihatan bahwa tingkat capaian rata-rata secara umum adalah 78% . Tingkat capaian ini berada pada kategori cukup. Ini berarti bahwa secara umum dapat dikatakan iklim kerja yang ada di SD di Nagari Batu Payung Kecamatan Lareh Sago Halaban di lihat dari aspek interaksi personel sekolah, ketersediaan sarana dan lingkungan sosial masih cukup dalam pelaksanaannya. Untuk itu hal ini perlu di tingkatkan lagi ke arah yang lebih baik.

Tabel 4.7
Klasifikasi Skor Kecenderungan Variabel X₂

Kategori	Skor X ₂		Frekuensi	Persentase
Tinggi	> 71,01	(Besar dari mean+sd)	5	11,63
Sedang	56,84-71,01	(mean-sd s/d mean+sd)	28	65,12
Rendah	< 56,84	(Kecil dari mean-sd)	10	23,26
Jumlah			43	100

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa skor Iklim Kerja terdiri dari kategori tinggi sebanyak 5 orang (11,63%), kategori sedang sebanyak 28 orang (65,12%), dan kategori rendah sebanyak 10 orang (23,26%).

3. Data Variabel Prestasi Kerja Guru (Y)

Data Statistik pada tabel 4.1 di atas menunjukkan skor-skor untuk variabel kerja adalah: *minimum* (skor terkecil) sebesar 54, *maximum* (skor terbesar) sebesar 84, range (rentangan) sebesar 30, mean (skor rata-rata) sebesar 71,26, median (skor tengah) sebesar 74, mode (skor paling sering muncul) sebesar 84, dan standart *deviation* (simpangan baku) sebesar 10,28. Apabila ditinjau dari skor mean, median, dan mode yang tidak begitu berbeda, maka hal ini dapat menjadi suatu indikator bahwa skor data variabel prestasi kerja berdistribusi normal. Melihat skor-skor tersebut di atas dapat dibuat tabel distribusi frekuensi, grafik histogram, dan tabel klasifikasi data dari variabel prestasi kerja sebagai berikut:

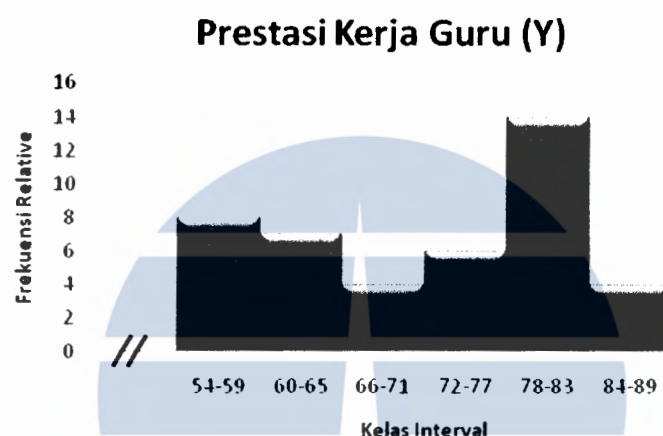
Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja Guru (Y)

No.	Interval Kelas	Frekuensi (fi)	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	54-59	8	18,60	18,60
2	60-65	7	16,28	34,88
3	66-71	4	9,30	44,18
4	72-77	6	13,95	58,13
5	78-83	14	32,56	90,69
6	84-89	4	9,30	100,0
Jumlah		43	100 %	

Data dari tabel 4.8 memperlihatkan bahwa penyebaran frekuensi variabel prestasi kerja guru dominan pada kelas 78-83 sebanyak 32,56% diikuti dengan

kelas interval 54-59 sebanyak 18,60%, 60-65 sebanyak 16,28%, 72-77 sebanyak 13,95%, 66-71 dan 84-89 sebanyak 9,30%.

Data dari tabel 4.7 juga menunjukkan bahwa nilai skor prestasi kerja guru dengan frekuensi responden terbanyak berkisar antara 78-83 (kelas interval kelima). Untuk letak posisi sebaran data prestasi kerja guru (Y), secara grafik diperlihatkan dalam bentuk histogram seperti dibawah ini:



Gambar 4.3
Histogram Skor Prestasi Kerja Guru (Y)

Tabel 4.9
Tingkat Pencapaian Respon untuk setiap Indikator Prestasi Kerja Guru

No	Indikator	Skor Ideal	Skor Rata-Rata	%Tingkat Pencapaian	Kategori
1	Orientasi pelayanan	24	21,23	88%	Baik
2	Integritas	30	28,34	94%	Sangat Baik
3	Komitmen	21	19,79	94%	Sangat Baik
4	Disiplin	15	14,46	96%	Sangat Baik
5	Kerjasama	18	14,44	80%	Baik
Keseluruhan respon prestasi kerja guru		108	98,27	91%	Sangat Baik

Pada tabel 4.9 kelihatan bahwa tingkat capaian rata-rata secara umum adalah 91% . Tingkat capaian ini berada pada kategori sangat baik. Ini berarti bahwa secara umum dapat dikatakan prestasi kerja guru yang ada di SD di Nagari

Batu Payung Kecamatan Lareh Sago Halaban di lihat dari pelaksanaan aspek perilaku kerja sudah sangat baik. Untuk itu hal ini perlu di pertahankan dan lebih tingkatkan lagi.

Tabel 4.10
Klasifikasi Skor Kecenderungan Prestasi Kerja Guru (Y)

Kategori	Skor Y		Frekuensi	Persentase
Tinggi	> 81,53	(Besar dari mean+sd)	9	20,93
Sedang	60,97-81,53	(mean-sd s/d mean+sd)	26	60,47
Rendah	< 60,97	(Kecil dari mean-sd)	8	17,46
Jumlah			43	100

Data dari Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa skor prestasi kerja terdiri dari kategori tinggi sebanyak 9 orang (20,93%), kategori sedang sebanyak 26 orang (60,47%), dan kategori rendah sebanyak 8 orang (17,46%).

B. Hasil

Data yang diperoleh dari hasil penelitian di Analisis dengan menggunakan statistik. Hipotesis penelitian ini menggunakan Analisis korelasi dan regresi. Beberapa persyaratan yang harus dipenuhi dalam memenuhi Analisis korelasi dan regresi, yaitu: (1). Normalitas data ketiga variabel, (2). Homogenitas data ketiga variabel, (3). Linieritas variabel bebas terhadap variabel terikat, dan (4). Independensi antara variabel bebas. Oleh karena itu perlu dilakukan pengujian terhadap keempat persyaratan tersebut.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan teknik uji *Lilliefors* (uji kenormalan) pada taraf signifikan *alpha* 0,05 ($\alpha = 0,05$).

Ketentuan yang berlaku dalam pengujian normalitas data adalah terima

hipotesis observasi (H_0) jika probabilitas $< 0,05$ atau terima hipotesis alternative (H_a) jika probabilitas $> 0,05$. H_0 menyatakan data populasi berdistribusi normal sedangkan H_a menyatakan data populasi berdistribusi tidak normal. Hasil perhitungan uji normalitas data penelitian pada tabel 6

Tabel 4.11
Rangkuman Perhitungan Uji Normalitas

Kelompok	n	L_0	L_t	Kesimpulan
Prestasi Kerja Guru (Y)	43	0,1076	0,1351	Normal
Kemampuan Manajerial (X_1)	43	0,1074	0,1351	Normal
Iklim Kerja (X_2)	43	0,1049	0,1351	Normal

Pada Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai Probabilitas X_1 sebesar 0,1074, nilai Probabilitas X_2 sebesar 0,1049, nilai Probabilitas Y sebesar 0,1076 dengan nilai α 0,05 (dengan jumlah sampel $n = 31$) ketiga nilai variabel di atas lebih kecil dari nilai α 0,05; 0,1351. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 dapat diterima dan data berasal dari data populasi normal.

2. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji *chi kuadrat Bartlett*. Ketentuan yang berlaku pada dalam pengujian ini adalah terima H_0 jika chi kuadrat hitung $<$ chi kuadrat tabel atau terima H_a jika chi kuadrat hitung $>$ chi kuadrat tabel. H_0 merupakan data populasi homogen sedangkan H_a merupakan data populasi tidak homogen. Hasil perhitungan yang dilakukan secara lengkap disajikan dalam rangkuman tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X_1 , X_2 , dan Y

Variabel Penelitian	C.K _{hitung}	C.K _{tabel}	Keterangan
$X_1 - Y$	21,37	36,42	Homogen
$X_2 - Y$	24,34	33,92	Homogen

Data dari tabel 4.12 dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari masing-masing variabel penelitian (X_1 , X_2 , dan Y) lebih kecil dari chi kuadrat tabel. Hal ini berarti bahwa H_0 yang menyatakan data populasi homogen dapat diterima. Dengan kata lain masing-masing variabel berasal dari populasi yang homogen sehingga persyaratan Analisis regresi telah terpenuhi.

3. Uji Linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui *uji Anava* (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. Ketentuan pengujian linearitas adalah terima H_0 jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau terima H_a jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. H_0 menyatakan variabel X terhadap variabel Y linear sedangkan H_a menyatakan variabel X terhadap variabel Y tidak linear. Rangkuman uji linearitas dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13
Rangkuman Hasil Uji linearitas Variabel X_1 , X_2 , terhadap Y

Variabel	F_{hitung}	$F_{tabel} \alpha = 0,05$	Kesimpulan
$X_1 - Y$	0,39	2,19	Linear
$X_2 - Y$	0,88	2,08	Linear

4. Uji Independensi Antara Variabel Bebas

Pada tahap selanjutnya sebelum dilakukan perhitungan koefisien korelasi dilakukan uji independensi antar variabel bebas. Yang merupakan variabel bebas dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah ini.

Tabel 4.14
Rangkuman Hasil Uji Independensi Variabel X_1 dan X_2 ,

Variabel	t_{hitung}	$t_{tabel} \alpha = 0,05$	Kesimpulan
$X_1 - X_2$	1,422	2,020	Tidak Signifikan

Berdasarkan uji keberartian korelasi antara pasangan variabel X_1 dan X_2 , sebagaimana yang ada pada tabel 9 diperoleh $\alpha = 0,05$ dan $dk = n-2$, diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,020$, oleh karena itu $t_{hitung} (1,422) < t_{tabel} (2,020)$ maka H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas X_1 dengan variabel bebas X_2 . Dengan kata lain dapat diartikan bahwa tidak terdapat kontaminasi hubungan antara variabel bebas dalam kaitanya dengan variabel terikat.

5. Kemampuan Manajerial (X_1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru(Y)

Hasil Analisis menunjukkan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X_1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru(Y). Nilai persamaan regresi yang dapat digambarkan sebagai berikut $\hat{Y} = 79,855 + 3,642 X$ terhadap $F_{hitung} (33,32) > F_{tabel} (4,08)$. Selanjutnya berdasarkan Analisis linearitas regresi diperoleh nilai $F_{hitung} (0,39) < F_{tabel} (2,19)$. (lihat lampiran). Hal ini menyatakan bahwa data berada dalam keadaan linear. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.15
Daftar ANAVA Regresi Linear $\hat{Y} = 79,855 + 3,642 X$

Varians	dk	JK	KT	F hit	Ft $\alpha=0,05\%$	Kesimpulan
Total	43	257358	-			
Koefisien (a)	1	79,855	-			
Regresi(b/a)	1	597,161	597,161	33,32	4,08	Regresi Signifikan (berarti)
Sisa	41	734,700	17,920			
Tuna Cocok	24	262,117	10,922	0,39	2,19	Regresi Linear
Galat	17	472,583	27,799			

Selanjutnya pada tabel Analisis korelasi data penelitian diperoleh koefisien korelasi komunikasi kepala sekolah (X_1) terhadap Prestasi Kerja Guru (Y) dengan $t_{hitung} (2,223) > t_{tabel} (2,018)$ menyatakan terdapat pengaruh positif variabel Kemampuan Manajerial (X_1) terhadap Prestasi Kerja Guru (Y).

Tabel 4.16
Analisis Korelasi X_1 Terhadap Y

Korelasi	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel} $\alpha=0,05\%$	Kesimpulan
X_1 terhadap Y	0,328	0,108	2,223	2,018	Pengaruh Positif

Pada tabel Analisis korelasi *produk moment* data penelitian diperoleh koefisien korelasi Kemampuan Manajerial (X_1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru (Y) dengan $t_{hitung} (2,223) > t_{tabel} (2,018)$ menyatakan terdapat pengaruh yang positif antara Kemampuan Manajerial (X_1) terhadap Prestasi Kerja Guru (Y) yang berarti sebagai *independent variabel* memiliki berpengaruh sebesar 10,76% terhadap *dependen variabel* (lampiran)

6. Iklim Kerja (X_2) berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Guru (Y)

Hasil Analisis menunjukkan Iklim Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru (Y) SD di Nagari Batu Payung. Nilai persamaan regresi yang dapat digambarkan sebagai berikut $\hat{Y} = 77,330 + 0,306 X$ terhadap $F_{hitung} (7,14\%) > F_{tabel} (4,08)$. Selanjutnya berdasarkan Analisis linearitas regresi diperoleh nilai $F_{hitung} (0,88) < F_{tabel} (2,08)$. (lihat lampiran). Hal ini menyatakan bahwa data berada dalam keadaan linear. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.17
Daftar ANAVA Regresi Linear $\hat{Y} = 66,485 + 0,265X$

Varians	dk	JK	KT	F hit	F_t $\alpha=0,05\%$	Kesimpulan
Total	43	257358	-			
Koefisien (a)	1	77,330	-			
Regresi(b/a)	1	197,493	197,493			
Sisa	41	1134,368	27,668	7,14	4,08	Regresi Signifikan (berarti)
Tuna Cocok	19	489,701	25,774			
Galat	22	644,667	29,303	0,88	2,08	Regresi Linear

Selanjutnya pada tabel Analisis korelasi data penelitian diperoleh koefisien korelasi Iklim Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja Guru dengan $t_{hitung} (2,583) > t_{tabel} (2,018)$ menyatakan terdapat pengaruh positif terhadap variabel Y.

Tabel 4.18
Analisis Korelasi X_2 Terhadap Y

Korelasi	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel} $\alpha=0,05\%$	Kesimpulan
X1 terhadap Y	0,3741	0,1400	2,5831	2,018	Pengaruh Positif

Pada tabel Analisis korelasi *produk moment* data penelitian diperoleh koefisien korelasi Iklim Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

Guru(Y) dengan $t_{hitung} (2,583) > t_{tabel} (2,018)$ menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru (Y) yang berarti sebagai *independent variabel* memiliki pengaruh sebesar 14,00% terhadap *dependen variabel* terhadap Iklim Kerja Guru. (lampiran).

7. Kemampuan Manajerial (X_1), dan Iklim Kerja (X_2) berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Guru (Y)

Hipotesis yang diajukan dan dirumuskan sebagai berikut: Kemampuan Manajerial (X_1), dan Iklim Kerja (X_2) berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Guru (Y). Hipotesis ketiga ini dilakukan menggunakan Analisis regresi ganda dan korelasi ganda. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $\hat{Y} = 133,54 + 0,095 X_1 + 0,993 X_2$.

Tabel 4.19
Daftar ANAVA Pengujian Signifikansi Regresi Ganda
 $\hat{Y} = 133,54 + 0,095 X_1 + 0,993 X_2$

Varians	dk	JK	KT	F hit	Ft $\alpha=0,05\%$
Regresi	2	442,774	221,39	9,960	3,23
Sisa	40	889,087	22,227		

Berdasarkan tabel 13 dapat dijelaskan uji signifikansi regresi ganda diperoleh $F_{hitung} (9,960) > F_{tabel} (3,23)$ artinya persamaan regresi $\hat{Y} = 133,54 + 0,095 X_1 + 0,993 X_2$ adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Manajerial (X_1), dan Iklim Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan Terhadap Prestasi Kerja Guru(Y)

Selanjutnya berdasarkan kekuatan pengaruh sebesar 0,799 terhadap nilai koefisien korelasi ini dilakukan pengujian signifikansi korelasi X_1 , X_2 terhadap Y menggunakan distribusi F hasil perhitungan adalah pada tabel berikut.

Tabel 4.20
Analisis Korelasi X_1 , X_2 Terhadap Y

Korelasi	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	F_{hitung}	F_{tabel} $\alpha=0,05\%$	Kesimpulan
X_1, X_2 terhadap Y	0,799	0,639	35,40	3,23	pengaruh Positif

Berdasarkan uji keberartian antara pasangan skor Kemampuan Manajerial (X_1), dan Iklim Kerja (X_2) Secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan Terhadap Prestasi Kerja Guru (Y), sebagai dilihat di tabel 14 diatas $F_{hitung} (35,40) > F_{tabel} (3,23)$, pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ (lampiran). Untuk melihat besarnya pengaruh Kemampuan Manajerial (X_1), dan Iklim Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan Terhadap Prestasi Kerja Guru (Y), dicari melalui koefisien korelasi $r^2 = 0,799^2 = 79,94$. Artinya bahwa Kemampuan Manajerial(X_1), dan Iklim Kerja (X_2). Memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 79,94% Terhadap Prestasi Kerja Guru(Y). Sisanya 20,06% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan hasil penelitian ini memberikan informasi sesuai dengan kajian teori yang dikemukakan sebagai landasan berfikir, hal ini terlihat pada semua variabel prediktor yang diteliti mempunyai kontribusi yang signifikan dengan variabel kriterium. Untuk lebih jelasnya pembahasan masing – masing hipotesis akan dibahas sebagai berikut :

C. Pembahasan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan tingkat pencapaian respon guru SD Negeri di Nagari Batu Payung Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota terhadap variabel-variabel yang diukur, maka dapat dijelaskan bahwa tingkat pencapaian respon guru terhadap variabel kemampuan manjerial kepala sekolah, iklim kerja dan prestasi kerja guru berada pada kategori baik (90%, 78%, dan 91% dari skor ideal). Temuan penelitian ini berbeda dengan hasil pengamatan awal yang peneliti lakukan. Pengamatan awal menemukan bahwa prestasi kerja guru terlihat masih rendah. Perbedaan temuan penelitian dengan temuan pengamatan awal terjadi karena hasil pengukuran yang dilakukan berdasarkan pengamatan saja atau tanpa instrumen yang valid dan reliabel. Tidak cukup kuat untuk dijadikan dasar dalam melakukan generalisasi, sehingga perlu dilakukan penelitian yang sistematis sesuai dengan prosedur, untuk mendapatkan pembuktian dan kebenaran secara empiris.

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang diuji dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama memiliki pengaruh atau peranan yang berarti untuk meningkatkan prestasi kerja guru SD di Nagari Batu Payung Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota.

Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan dibahas mengenai temuan penelitian secara rinci.

1. Kemampuan Manajerial (X_1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru (Y)

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa variabel kemampuan manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja guru sebesar 10,76 %. Ini berarti bahwa kemampuan manajerial bisa digunakan sebagai alat untuk memprediksi prestasi kerja guru. Dengan kata lain prestasi kerja guru dapat ditentukan oleh kemampuan manajerial kepala sekolah sebesar 10,76%. Semakin baik kemampuan manajerial kepala sekolah, maka semakin baik prestasi kerja guru.

Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nyoman dantes dkk(2012) dimana ia menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 24,6 %. Selanjutnya I ketut Darmada dkk dalam penelitiannya (2013) dinyatakan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru sebesar 41,11%.

Selanjutnya, jika dilihat dari hasil deskripsi data tentang kemampuan manajerial kepala sekolah memperlihatkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah SD di Nagari Batu Payung Kecamatan Lareh Sago Halaban berada pada kategori sangat baik. Hal ini pantas untuk dipertahankan dan ditingkatkan lagi melalui perbaikan terhadap indikator yang terendah dari kemampuan manajerial itu sendiri. Hasil analisis menunjukkan bahwa perencanaan kegiatan sekolah dan menjalin komunikasi dengan tokoh masyarakat merupakan dua indikator yang tingkat capaian responnya

rendah. Artinya, perlu dilakukan perbaikan dalam hal perencanaan kegiatan sekolah yang dapat dilakukan dengan membuat rencana strategis untuk acuan atau program sekolah sesuai kebutuhan dan tuntutan zaman untuk meningkatkan mutu guna mensukseskan tujuan pendidikan. Dalam hal ini kepala sekolah juga dapat menjalin komunikasi yang baik dengan tokoh masyarakat untuk mensukseskan renstra atau program sekolah. Dengan demikian segala kegiatan yang telah direncanakan di sekolah dapat terlaksana dengan baik. Oleh karena itu kepala sekolah selaku pimpinan memiliki andil yang besar dalam perencanaan kegiatan sekolah.

2. Iklim Kerja (X_2) Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Guru(Y)

Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa pelaksanaan iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja guru sebesar 14,00% pada SD negeri di Nagari Batu payung Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota. Ini berarti bahwa iklim kerja bisa digunakan sebagai alat untuk memprediksi prestasi kerja guru. Dengan kata lain, prestasi kerja guru bisa ditentukan oleh pelaksanaan iklim kerja sebesar 14,00%. Semakin baik iklim kerja, maka semakin baik pula prestasi kerja guru.

Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nyoman dantes dkk(2012) dimana ia menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 16,7 %. Selanjutnya I ketut Darmada dkk dalam penelitiannya (2013) dinyatakan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara iklim kerja dengan kinerja guru sebesar 33,33 %.

Selanjutnya, jika dilihat dari hasil deskripsi data tentang iklim kerja memperlihatkan bahwa iklim kerja pada SD di Nagari Batu Payung Kecamatan Lareh Sago Halaban berada pada kategori cukup . Hal ini harus mendapat perhatian dan segera untuk diperbaiki melalui perbaikan terhadap indikator yang terendah dari iklim kerja itu sendiri. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada 5 indikator yang kategorinya cukup dan 1 indikator berkategori tidak baik yaitunya: perlakuan kepala sekolah, kerjasama antar sesama guru, kondisi ruang guru dan ruang belajar, ketersediaan media pembelajaran, lokasi sekolah dengan masyarakat serta keberadaan pustaka di sekolah. Hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan iklim kerja pada SD di Nagari Batu Payung untuk indikator perlakuan kepala sekolah , kepala sekolah hendaknya lebih memperhatikan kebutuhan guru disekolah, kepala sekolah membimbing guru yang mengalami kesulitan dalam pengelolaan kelas serta administrasi kelasnya. Kerjasama antar sesama guru dapat ditingkatkan dengan memberdayakan KKG dan loka karya di sekolah atau di di Nagari tersebut. Sehingga bisa memecahkan masalah pembelajaran, masalah administrasi yang terkendala. Untuk indikator sarana dan prasarana, khususnya media pembelajaran dan pustaka sekolah, sebaiknya kepala sekolah bekerja sama dengan pihak pemerintah untuk mendapatkan fasilitas tersebut serta memberdayakan tokoh masyarakat sekitar dan merangkul mitra yang dapat memberikan bantuan kepada sekolah sehingga semua fasilitas dan sarana prasarana sekolah terlengkapi dengan baik. Dengan demikian iklim kerja secara fisik dan non fisik akan mendukung untuk proses pembelajaran sehingga mutu

pendidikan menjadi meningkat serta prestasi kerja guru bisa ditingkatkan ke kualitas yang baik.

3. Kemampuan Manajerial (X_1), dan Iklim Kerja (X_2) Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Guru (Y)

Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan variabel kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja guru sebesar 79,94% sisanya sebesar 20,06% merupakan sumbangan variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja guru SD di Nagari Batu Payung Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten Lima Puluh Kota yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dilihat dari persamaan regresi saat variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama memprediksi Y , diperoleh nilai $\hat{Y} = 133,54 + 0,095 X_1 + 0,993 X_2$. Ini berarti bahwa saat X_1 dan X_2 belum berpengaruh terhadap Y , maka nilai Y sudah ada sebesar 133,54. Dan saat X_1 dan X_2 secara bersama-sama memberikan pengaruh satu satuan maka nilai Y akan berubah sebesar $133,54 + 0,095$ (satu satuan) $+ 0,993$ (satu satuan).

Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nyoman dantes dkk(2012) dimana ia menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 57,7 %. Selanjutnya I ketut Darmada dkk dalam penelitiannya (2013) dinyatakan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 65,3 %.

Dengan demikian, untuk meningkatkan prestasi kerja guru dapat dilakukan dengan berupaya meningkatkan kemampuan manajerial kepala sekolah seefektif mungkin dan iklim kerja dioptimalkan serta dibuat se kondusif mungkin, sehingga diharapkan prestasi kerja guru akan semakin lebih baik.

Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini telah diusahakan dengan teliti berdasarkan metode dan prosedur yang sesuai dengan jenis penelitian ini. Namun kesempurnaan hasilnya merupakan suatu hal yang tidak mudah untuk diwujudkan. Inilah hasil terbaik untuk saat ini, walaupun dengan keterbatasan dan kelemahan yang ditemui selama proses penelitian.

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan dan kelemahan yang tidak dapat dihindari, meskipun telah menggunakan instrumen yang dirancang sebaik mungkin, bahkan telah dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Kemungkinan adanya kecemasan yang dimiliki responden bahwa pengisian instrumen penelitian akan berpengaruh pada kondisi mereka jika menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya merupakan salah satu keterbatasan penelitian. Meskipun dari awal peneliti telah menginformasikan bahwa data yang diberikan benar-benar hanya akan digunakan untuk penelitian ini dan tidak berpengaruh sama sekali pada kondisi mereka. Keterbatasan lainnya adalah adanya kemungkinan ketika instrumen penelitian dibagikan, responden dalam keadaan sibuk bekerja sehingga tidak dapat membaca instrumen penelitian dengan teliti yang mengakibatkan jawaban yang diberikan kurang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada BAB IV maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kemampuan Manajerial sekolah memberikan pengaruh sebesar 10,76% terhadap prestasi kerja guru SD Negeri di Nagari Batu Payung. Ini berarti bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan manajerial kepala sekolah yang indikatornya belum baik. Dari hasil analisis deskripsi data menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah yang kategori cukup ada pada indikator perencanaan kegiatan sekolah oleh kepala sekolah. Hal ini mengisyaratkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah merupakan faktor yang sangat penting dan perlu diperhatikan dalam peningkatan prestasi kerja guru SD Negeri Kecamatan Lareh Sago Halaban Lima Puluh Kota.
2. Iklim Kerja berpengaruh sebesar 14,00 % terhadap prestasi kerja guru SD Negeri Kecamatan Lareh Sago Halaban Lima Puluh Kota. Ini berarti dengan adanya iklim kerja yang kondusif maka prestasi kerja guru cenderung akan meningkat. Hal ini mengisyaratkan bahwa iklim kerja merupakan faktor yang sangat penting dan perlu diperhatikan dalam peningkatan prestasi kerja guru SD Negeri Kecamatan Lareh Sago Halaban Lima Puluh Kota. Selanjutnya hasil analisis deskripsi data variabel iklim kerja masih berada pada kategori cukup dengan

skor 78 % dari skor ideal. Selanjutnya dilihat dari tingkat capaian perindikator, diketahui bahwa ada 5 indikator yang cukup dan 1 indikator pada kategori tidak baik.

3. Kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang berarti 79,94% terhadap prestasi kerja guru SD Negeri di Nagari Batu Payung Kabupaten Lima Puluh Kota. Hal ini menggambarkan bahwa bila kemampuan manajerial yang efektif terlaksana dengan semestinya dengan di dukung oleh iklim kerja yang kondusif dan maka prestasi kerja guru cenderung meningkat. Ini mengisyaratkan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja guru yang baik dan ideal, sebaiknya dilakukan melalui penciptaan iklim kerja yang kondusif dan pelaksanaan kemampuan manajerial yang efektif.

B. Saran

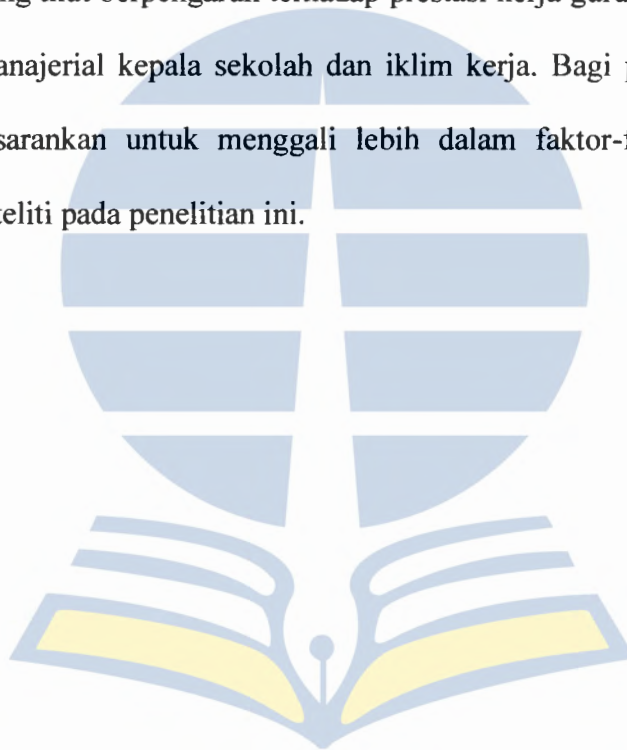
Dari temuan penelitian ini diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kemampuan manajerial kepala sekolah dapat dilakukan melalui indikator yang tingkat capaian responnya terendah. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa perencanaan kegiatan sekolah dan komunikasi dengan tokoh masyarakat merupakan dua indikator dengan tingkat capaian responnya terendah. Oleh karena itu perlu diupayakan agar perencanaan kegiatan sekolah tersusun dengan baik kepala sekolah dapat merumuskan perencanaan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah dan analisis konteks di lapangan dengan membuat renstra untuk jangka menengah dan jangka panjangnya.

Dengan demikian apapun yang dibutuhkan dalam menjalankan visi dan misi pendidikan akan terlaksana dengan baik. Hal tersebut juga harus dikomunikasikan dengan tokoh-tokoh masyarakat. Dengan demikian dapat diupayakan dipahami bahwa jika kemampuan manajerial kepala sekolah sudah baik maka secara langsung prestasi kerja guru SD Negeri di Nagari Batu Payung Kecamatan Lareh Sago Halaban pun akan berlangsung dengan baik pula. Ini dikarenakan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja guru.

2. Untuk meningkatkan iklim kerja pada dasarnya dapat dilakukan oleh guru dan kepala sekolah sebagai bagian dari organisasi. Upaya yang dapat dilakukan oleh guru adalah dengan mengkondisikan iklim secara kondusif untuk dapat meningkatkan prestasi kerja guru. Dengan cara memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan diri, serta memberikan perhatian kepada guru-guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan juga melengkapi media dan sumber belajar agar proses pembelajaran berjalan dengan lancar. Dapat dimaknai bahwa jika iklim kerja meningkat maka prestasi kerja gurupun akan meningkat. Ini dikarenakan hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru.
3. Selanjutnya, secara umum peningkatan terhadap prestasi kerja guru ini dapat pula dilakukan oleh Dinas Pendidikan selaku lembaga yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan agar dapat

melakukan pembinaan terhadap prestasi kerja guru. Dinas pendidikan diharapkan secara terus menerus (*continuous professional development*) dapat melakukan pembinaan terhadap prestasi kerja guru ini melalui wadah guru yang sudah ada seperti Kelompok Kerja Guru (KKG). Selain itu diharapkan Dinas Pendidikan dapat membuat kebijakan mengenai peningkatan prestasi kerja guru ke arah yang lebih baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang ikut berpengaruh terhadap prestasi kerja guru selain kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang belum diteliti pada penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Admodiwirio, Soebagio. (2000). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT Ardadiza Jaya.
- Andre Hardjana, (2006). *Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja manusiawi*. *Jurnal Ilmu Komunikasi* (Volume 3 Nomor 1). Hlm.1-36
- Arifin, Muhamad dan Barnawi. (2012). *Istrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian*. Edisi revisi. Bandung: PT.Rineka Cipta.
- Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan. (2014). *Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Guru, Kepala Sekolah, Dan Guru Yang Diberi Tugas Tambahan*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Carudin (2011). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru. *INVOTEC*, Volume VII, No 2, Agustus 2011 : 131-144.
- Darmada, Ketut, Dantes Nyoman dan Natajaya nyoman. (2013). Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se Kecamatan Mendoyo Kabupaten Jembrana. *Jurnal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Pendidikan Dasar*, volume Tahun 2013.
- Daryanto dan Hery Tarno. (2015). *Pengelolaan Budaya da Iklim Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Desy Noor Indah Fitriana, (2013). *Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan Kabupaten Magelang*, Yogyakarta: Skripsi, Fakultas Ilmu Pendidikan **Universitas Negeri Yogyakarta**.
- Gaol, Jimmy L Chr. (2015). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedelapan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hoy, Wayne K. Dan Miskel, Cecil G. (2008). *Educational Administration: Teory, Research, and Practice*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- [Http://www.infoptk.net/2015/11/pencapaian-nilai-ukg-hasil-uka-ukg-2012-2015.html](http://www.infoptk.net/2015/11/pencapaian-nilai-ukg-hasil-uka-ukg-2012-2015.html) jam 09.01 tanggal 11 maret 2016
- Kemdikbud. (2015). *Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2015-2019*. Jakarta: Depdikbud.

Loukas, Alexandra. (2007). What Is School climate? *Leadership Compass* (number 1 volume 5). Hlm .1-3.

Mada Sutapa. (2002). Organisasi Pendidikan. Yogyakarta: FIP UNY.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2004). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Ringgle, Robert J. (2007). The Impact of Organizational Climate Variabel of Perceived Organizational Support, Workplace Isolation, and Ethical Climate on Salesperson Psychological and behavioral work Outcomes. Graduate School Theses and Dissertations. Diakses dari <http://sholarcommons.us.edu/etd/2339> pada tanggal 30 Februari 2016 jam 03.06 WIB.

Sofia, D., Fattah, N. dan Prihatin, E. (2010). Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, vol.11, no.2, 90-104.

Suci Rahayu. (2007). Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah, Iklim Organisasi, Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Tegal. *Abstrak Hasil Penelitian Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan*. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang.

Sukerti N, Dantes Nyoman, Suarni Ketut (2013). Kontribusi pola kepemimpinan kepala sekolah, dan manajemen mutu berbasis sekolah (MMBS) terhadap kinerja guru pada gugus II Kuta Utara. *Jurnal program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, volume 3 tahun 2013

Sugiyono. (2013). Statistik untuk Penelitian, Bandung: CV Alfabeta.

Sudjojo, (2006). Hubungan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru SMPN Batang: Tesis, Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Semarang.

Sumarno, (2009). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes, Semarang: Tesis, Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Semarang.

Supardi. (2014). Kinerja Guru. Jakarta: Rajawali Pers.

Trijono, Rahmat. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Depok: Paps Sinar Sinanti.

Umam, Khaerul. (2010). Perilaku Organisasi. Bandung: CV Pustaka Setia.
....., UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (pasal 1, ayat 1).

Wahjosumidjo. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Rajawali Pers.

**PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN
IKLIM KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA GURU**

(Studi pada SD Negeri di Nagari Batu Payung Kecamatan Lareh Sago Halaban)

INSTRUMEN PENELITIAN



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
2016**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN****UNIVERSITAS TERBUKA****Jalan Cabe raya, Pondok cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418**

No : Istimewa
Lamp : -
Hal : Mohon Bantuan Pengisian Kuesioner
Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr/i
Guru SD
di
Batu Payung

Dengan hormat, sebelumnya saya mendoakan semoga Bapak/Ibu/Sdr/i selalu dalam lindungan Allah SWT dan sukses dalam menjalankan tugas sehari-hari, Amin Ya Rabbal Alamin. Selanjutnya dengan ini saya sampaikan kepada Bapak/Ibu/Sdr/i bahwa saya bermaksud untuk mengadakan penelitian dengan judul " Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru di Nagari Batu Payung". Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan Tugas Akhir Proram Magister (TAPM) sebagai salah satu persyaratan dalam penyelesaian studi saya pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Berkenaan dengan maksud tersebut, saya sangat mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner yang terlampir, secara jujur dan apa adanya agar hasil penelitian tersebut mempunyai validitas yang tinggi. Apapun Bapak/Ibu/Sdr/i jawab akan saya jamin kerahasiaannya. Begitu pula jawaban tersebut tidak ada hubungannya dengan karier. Bahkan informasi atau jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan itu besar kemungkinan dapat digunakan untuk pengkajian yang lebih mendalam tentang prestasi kerja guru SD di Nagari Batu Payung Kecamatan Lareh Sago Halaban.

Demikianlah harapan saya, atas bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan, saya ucapkan terima kasih.

Batu Payung, Maret 2016

IRA SOVIA Z
Peneliti



ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN

A. Identitas Responden

(*responden tidak perlu menulis nama)

1. No. Responden* :(diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita *). Usia :Tahun
3. Nama Sekolah :
4. Bidang Studi/Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Daftar pertanyaan ini untuk mengumpulkan informasi berkenaan dengan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja. Bapak/Ibu/Sdr/i diharapkan memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Alternatif jawaban disediakan dalam bentuk skala kontinum menyatakan intensitas perilaku/aktivitas sebagai berikut:

SR = Sering
 JR = Jarang
 TP = Tidak pernah

Contoh Pengisian Angket:

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN		
		SR	JR	TP
1	Saya bertanggung jawab menyelesaikan tugas tepat waktu yang dipercayakan oleh kepala sekolah	SR	JR	TP

Jika Bapak/Ibu/Sdr/i memberi tanda silang (X) pada kolom (JR) berarti Bapak/Ibu/Sdr/i menyatakan bahwa Bapak/Ibuk/Sdr/i Jarang menyelesaikan tugas tepat waktu yang dipercayakan oleh kepala sekolah.

Jika Bapak/Ibu/Sdr/i ingin merubah jawaban, contohnya dari (JR) menjadi (SL), maka berilah tanda garis dua (=) pada jawaban tanda garis dua yang dianggap salah tersebut dan untuk pilihan kedua diberi tanda silang(X).

Demikianlah petunjuk pengisian angket ini, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/i, saya ucapkan terima kasih.

INSTRUMEN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH

Ket: Di isi oleh Guru

No	Pernyataan	Jawaban		
		SR	JR	TP
1	Kepala sekolah memimpin penyusunan visi dan misi sekolah			
2	Kepala sekolah dengan tim memimpin pembuatan analisa rencana strategis (renstra) sebagai acuan kegiatan sekolah			
3	Kegiatan bimbingan dan konseling dimasukkan dalam RKAS			
4	Kepala sekolah membagi tugas sekolah kepada personil sesuai dengan kebutuhan dan program sekolah			
5	Kepala sekolah dengan tim memimpin dalam pembuatan rencana operasional (renop) sebagai acuan kegiatan sekolah			
6	Kepala sekolah menerapkan prinsip <i>the right man on the right place</i>			
7	Kepala sekolah melakukan koordinasi terhadap semua kegiatan sekolah			
8	Kepala sekolah merumuskan dan meneliti pekerjaan-pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh seluruh personil sekolah			
9	Kepala sekolah menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai misi dan tujuan sekolah			
10	Kepala sekolah menentukan rencana tahunan sekolah yang mencakup Kepegawaian dan Perlengkapan sekolah			
11	Kepala sekolah menganalisis faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi sekolah			
12	Kepala sekolah membuat struktur organisasi sekolah yang efektif dan efisien			
13	Kepala sekolah memberikan tugas mengajar kepada guru sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya			
14	Kepala sekolah menyusun rincian tugas setiap personil sekolah secara jelas			
15	Kepala sekolah mengoptimalkan kegiatan belajar mengajar			
16	Kepala sekolah mengembangkan metode/cara mengajar siswa			
17	Kepala sekolah mengembangkan program pengajaran perbaikan bagi para siswa yang belum mencapai ketuntasan belajar			
18	Kepala sekolah mengembangkan program-program ekstra kurikuler yang berwawasan keunggulan			
19	Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru sekolah untuk melaksanakan tugas dengan baik			
20	Kepala sekolah memberikan penjelasan kepada guru agar melaksanakan tugas dengan baik			
21	Kepala sekolah melaksanakan program supervisi terhadap semua kegiatan yang ada di sekolah			

No	Pernyataan	Jawaban		
		SR	JR	TP
22	Kepala sekolah menindaklanjuti hasil supervisi dan penilaian yang telah dilaksanakan			
23	Kepala sekolah berkomunikasi dengan atasan, rekan kerja maupun orang tua murid, sehingga sekolah berjalan penuh dengan suasana kekeluargaan			
24	Kepala Sekolah menciptakan keamanan dan ketertiban khususnya di lingkungan sekolah			
25	Kepala sekolah menciptakan suasana kebersamaan di lingkungan sekolah			
26	Kepala sekolah menunjukkan sikap teladan, terhadap semua warga sekolah termasuk orang tua.			
27	Kepala sekolah menyampaikan informasi tentang berbagai kendala atau masalah yang terjadi di sekolah			
28	Kepala sekolah bermusyawarah dengan elemen-elemen sekolah untuk mencari solusi dari masalah yang dihadapi			
30	Kepala sekolah merumuskan kriteria-kriteria keberhasilan program sekolah			
31	Kepala sekolah merumuskan indikator-indikator untuk mengukur keberhasilan program sekolah			
32	Kepala sekolah memberikan bimbingan cara melaksanakan evaluasi, analisis, dan program tindak lanjut			
33	Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru dalam melaksanakan tugas tambahan yang menjadi tanggung jawabnya			
34	Kepala sekolah memberikan petunjuk kepada guru dalam mengatasi permasalahan yang terjadi di sekolah			
35	Kepala sekolah membimbing guru dalam mengelola administrasi sekolah yang baik			
36	Kepala sekolah memantau guru pembimbing dalam melaksanakan tugas tambahan yang diberikan kepadanya			
37	Kepala sekolah memahami organisasi yang dibawahinya.			
38	Kepala sekolah memposisikan dirinya sebagai seorang pemimpin sekolah.			

INSTRUMEN IKLIM KERJA

Ket: Di isi oleh Guru

No	Pernyataan	Jawaban		
		SR	JR	TP
1	Kepala sekolah memperhatikan kebutuhan guru			
2	Kepala sekolah lebih mengutamakan fasilitas guru senior			
3	Kepala sekolah membimbing guru yunior yang mengalami kesulitan dalam pengelolaan kelas			
4	Kepala sekolah terlalu sibuk urusan di luar sekolah			
5	Kepala sekolah mendukung kreativitas guru dalam perbaikan pembelajaran			
6	Kepala sekolah memberikan penghargaan pada guru yang berprestasi			
7	Pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi kerja guru tidak sama rata, sehingga saya malas bekerja keras			
8	Kepala sekolah melibatkan guru dalam merencanakan program sekolah			
9	Saya tidak mengalami hambatan untuk berkomunikasi dengan kepala sekolah			
10	Saya mendapat fasilitas meja dan kursi kerja			
11	Kepala sekolah memfasilitasi buku-buku di perpustakaan			
12	Buku perpustakaan hanya boleh dibaca tidak boleh dipinjam			
13	Setiap pelajaran tersedia alat peraga dalam jumlah yang mencukupi			
14	Media pembelajaran sangat mahal dan sulit dibuat sehingga PBM tidak menggunakan media pembelajaran			
15	Di sekolah wajib memiliki alat-alat laboratorium yang lengkap			
16	Alat-alat laboratorium yang ada tidak lengkap dan jumlahnya terbatas			
17	fasilitas elektronik guna mendukung pekerjaan para pegawai.			
18	Organisasi tempat saya bekerja memberikan fasilitas kendaraan bagi para pegawai yang memiliki jabatan.			
19	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya			
20	Komite sekolah ikut berperan dalam menentukan visi dan misi sekolah			
21	Setelah dibentuk komite sekolah, pengurus tidak pernah mengikuti perkembangan kegiatan sekolah			
22	Masyarakat menaruh perhatian terhadap kegiatan			
23	Masyarakat bersikap acuh tak acuh terhadap kegiatan sekolah			
24	Menurut persepsi saya, lokasi sekolah terlalu jauh dari pemukiman masyarakat			
25	Lokasi sekolah dekat dengan tempat tinggal sebagian besar siswa			
26	Saya berkomunikasi baik sekali/lancar dengan kepala sekolah			

No	Pernyataan	Jawaban		
		SR	JR	TP
27	Masyarakat lingkungan sekolah taat beribadah dan berperilaku sopan.			
28	Menurut hemat saya, masyarakat di sekitar sekolah menjunjung tinggi nilai dan menghargai norma-norma agama			
29	Masyarakat di sekitar sekolah sering mengganggu kegiatan sekolah			
30	Saya menjalin komunikasi dengan orang tua siswa			
31	Suasana sekitar sekolah cukup tenang dan cocok untuk belajar			
32	Saya menjalin jaringan kepentingan dengan lingkungan masyarakat			



**PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA
SEKOLAH DAN IKLIM KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA GURU**

(Studi pada SD Negeri di Nagari Batu Payung Kecamatan Lareh Sago Halaban)

INSTRUMEN PENELITIAN



**IRA SOVIA Z
NIM. 500628659**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
2016**



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS TERBUKA

Jalan Cabe raya, Pondok cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418

No : Istimewa
Lamp : -
Hal : Mohon Bantuan Pengisian Kuesioner
Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr/i
Kepala Sekolah
di
Batu Payung

Dengan hormat, sebelumnya saya mendoakan semoga Bapak/Ibu/Sdr/i selalu dalam lindungan Allah SWT dan sukses dalam menjalankan tugas sehari-hari, Amin Ya Rabbal Alamin. Selanjutnya dengan ini saya sampaikan kepada Bapak/Ibu/Sdr/i bahwa saya bermaksud untuk mengadakan penelitian dengan judul " Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru di Nagari Batu Payung". Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan Tugas Akhir Proram Magister (TAPM) sebagai salah satu persyaratan dalam penyelesaian studi saya pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Berkenaan dengan maksud tersebut, saya sangat mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner yang terlampir, secara jujur dan apa adanya agar hasil penelitian tersebut mempunyai validitas yang tinggi. Apapun Bapak/Ibu/Sdr/i jawab akan saya jamin kerahasiaannya. Begitu pula jawaban tersebut tidak ada hubungannya dengan karier. Bahkan informasi atau jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan itu besar kemungkinan dapat digunakan untuk pengkajian yang lebih mendalam tentang prestasi kerja guru SD di Nagari Batu Payung Kecamatan Lareh Sago Halaban.

Demikianlah harapan saya, atas bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan, saya ucapkan terima kasih.

Batu Payung, Maret 2016

IRA SOVIA Z
Peneliti

ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN

A. Identitas Responden

(*responden tidak perlu menulis nama)

1. No. Responden :(diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita *). Usia :Tahun
3. Nama Sekolah :
4. Bidang studi/Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Daftar pertanyaan ini untuk mengumpulkan informasi berkenaan dengan Prestasi Kerja Guru, Iklim Kerja dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah. Bapak/Ibu/Sdr/i diharapkan memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Alternatif jawaban disediakan dalam bentuk skala kontinum menyatakan intensitas perilaku/aktivitas sebagai berikut:

TT = Tidak Tampak
ST = Sedikit Tampak
TJ = Tampak Jelas

Contoh Pengisian Angket:

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN		
		TT	ST	TJ
1.	Guru yang diberi tugas tambahan bangga terhadap profesinya.		X	

Jika Bapak/Ibu/Sdr/i memberi tanda silang (X) pada kolom (ST) berarti Bapak/Ibu/Sdr/i menyatakan bahwa Bapak/Ibuk/Sdr/i Sedikit tampak dalam melaksanakan tugas tambahan dan bangga terhadap profesinya yang dipercayakan oleh kepala sekolah.

Jika Bapak/Ibu/Sdr/i ingin merubah jawaban, contohnya dari (ST) menjadi (TJ), maka berilah tanda garis dua (=) pada jawaban tanda garis dua yang dianggap salah tersebut dan untuk pilihan kedua diberi tanda silang(X).

Demikianlah petunjuk pengisian angket ini, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/i, saya ucapkan terima kasih.

INSTRUMEN PRESTASI KERJA GURU

Ket: Di isi oleh Kepala Sekolah

No	Pernyataan	Jawaban		
		TT	TS	ST
1	Guru yang diberi tugas tambahan bertingkah laku sopan dan ramah terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat			
2	Guru yang diberi tugas tambahan ramah dalam berkomunikasi terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat			
3	Guru yang diberi tugas tambahan berpenampilan rapi dan sopan			
4	Guru yang diberi tugas tambahan melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik			
5	Guru yang diberi tugas tambahan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran			
6	Guru yang diberi tugas tambahan memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal			
7	Guru yang diberi tugas tambahan mau membagi pengalamannya dengan kolega, termasuk mengundang mereka untuk mengobservasi cara mengajarnya dan memberikan masukan			
8	Guru yang diberi tugas tambahan menyediakan layanan informasi terkait dengan perkembangan prestasi dan potensi peserta didik kepada orang tua			
9	Guru yang diberi tugas tambahan berperilaku baik dalam menjalankan profesinya sesuai dengan kode etik sebagai guru			
10	Guru yang diberi tugas tambahan memanfaatkan waktu luang secara produktif			
11	Guru yang diberi tugas tambahan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan prestasi belajar peserta didik			
12	Guru yang diberi tugas tambahan memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan sekolah			
13	Guru yang diberi tugas tambahan bangga terhadap profesinya.			
14	Guru yang diberi tugas tambahan konsisten antara perkataan dan perbuatan			
15	Guru yang diberi tugas tambahan bersungguh-			

	sungguh dalam melaksanakan tugas			
16	Guru yang diberi tugas tambahan bersedia menanggung segala resiko dari pekerjaan yang dilakukannya			
17	Guru yang diberi tugas tambahan bersedia memperbaiki kesalahan			
18	Guru yang diberi tugas tambahan memberikan teladan dalam bersikap dan berperilaku			
19	Guru yang diberi tugas tambahan, kepala sekolah melaksanakan prinsip-prinsip Pancasila sebagai dasar ideologi			
20	Guru yang diberi tugas tambahan menjunjung tinggi persatuan dan kesatuan NKRI			
21	Guru yang diberi tugas tambahan menunjukkan apresiasi terhadap keberagaman budaya, suku, ras, dan agama			
22	Guru yang diberi tugas tambahan mengutamakan kepentingan tugas jabatan di atas kepentingan pribadi dan/atau golongan			
23	Guru yang diberi tugas tambahan bekerja keras untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik			
24	Guru yang diberi tugas tambahan bekerja keras tanpa diminta untuk kemajuan satuan pendidikan			
25	Guru yang diberi tugas tambahan melakukan tugas jabatannya dan menerima tanggungjawab lebih dari yang seharusnya diemban			
26	Guru yang diberi tugas tambahan melaksanakan tugas jabatan (menyusun, perencanaan pembelajaran, menilai, dan membuat laporan) tepat waktu			
27	Guru yang diberi tugas tambahan melaksanakan proses pembelajaran tepat waktu sesuai dengan beban kerjanya.			
28	Guru yang diberi tugas tambahan meminta izin dan memberitahu lebih awal, dengan memberikan alasan dan bukti yang sah jika tidak dapat memenuhi proses pembelajaran tepat waktu sesuai dengan beban kerjanya.			
29	Guru yang diberi tugas tambahan menyelesaikan tugas lain di luar pelaksanaan pembelajaran tepat waktu			
30	Guru yang diberi tugas tambahan memiliki rasa kebermanian dan memelihara sarana dan prasarana sekolah untuk kepentingan pelaksanaan tugas			
31	Guru yang diberi tugas tambahan mengembangkan kerjasama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat			

32	Guru yang diberi tugas tambahan menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing			
33	Guru yang diberi tugas tambahan mendiskusikan data dan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal kepada teman sejawat untuk kepentingan peserta didik.			
34	Guru yang diberi tugas tambahan berkomunikasi dengan masyarakat sekitar untuk kemajuan sekolah, dan berperanserta secara aktif dalam kegiatan sosial di masyarakat			
35	Guru yang diberi tugas tambahan bersedia menerima masukan dari peserta didik, orang tua, teman sejawat untuk kemajuan prestasi belajar peserta didik dan perkembangan sekolah			
36	Guru yang diberi tugas tambahan menerima dan melaksanakan keputusan yang telah disepakati terkait dengan bidang tugas jabatan			



LAMPIRAN 2. DATA HASIL PENELITIAN

DATA MENTAH

VARIABEL KEMAMPUAN MANAJERIAL(X1)

Peneliti: IRA SOVIA Z

Resp.	BUTIR SOAL Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah																																					TOTAL											
	Keterampilan konseptual													Keterampilan Personal													Keterampilan Teknikal																						
	a				b				c					d				a				b					c					d							e										
	1	2	3	4	JML.	5	6	7	JML.	8	9	10	JML.	11	12	13	JML.	14	15	16	JML.	17	18	19	JML.	20	21	JML.	22	23	24	JML.	25	26	27	28	JML.		29	30	31	32	33	JML.	34	35	36	37	JML.
1	3	3	3		9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	108				
2	3	2	3		8	2	3	3	8	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	5	2	3	3	8	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	104				
3	3	3	3		9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	2	8	3	3	3	9	3	2	5	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	106	
4	3	3	3		9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	108				
5	3	3	3		9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	108				
6	3	3	3		9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	108				
7	3	3	3		9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	108				
8	3	3	3		9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	11	107				
9	3	3	3		9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	2	3	3	11	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	11	106				
10	3	3	3		9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	108				
11	3	3	3		9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	108				
12	3	3	3		9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	2	7	2	3	3	8	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	12	104				
13	3	3	3		9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	8	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	14	3	2	2	1	8	102				
14	3	3	3		9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	2	8	2	2	3	7	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	12	104				
15	3	3	3		9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	2	8	2	2	3	7	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	12	104				
16	3	3	3		9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	108				
17	3	3	3		9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	2	8	2	2	3	7	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	12	104				
18	3	3	3		9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	108				
19	3	1	2		6	3	1	2	6	2	1	3	6	2	3	3	8	3	3	3	9	3	3	5	3	3	3	9	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	14	3	3	2	2	10	94				
20	1	1	2		4	3	1	2	6	2	1	2	5	1	1	3	5	2	3	3	8	3	2	1	6	2	2	4	3	2	3	8	3	1	2	2	8	1	3	2	3	3	12	3	3	2	1	9	75
21	2	1	2		5	3	1	3	7	2	1	2	5	1	1	3	5	2	3	2	7	3	2	1	6	2	2	4	3	2	3	8	3	1	2	2	8	1	3	2	3	3	12	3	3	2	3	11	78
22	3	2	3		8	3	2	2	7	2	2	2	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	5	3	3	3	9	3	3	3	3	12	2	2	2	3	3	11	3	3	2	2	10	95				
23	2	2	2		6	2	2	2	6	2	2	3	7	2	2	3	7	3	2	2	7	2	2	2	6	2	2	4	2	3	2	7	2	3	2	2	9	2	2	2	3	2	11	3	2	2	3	10	80
24	2	2	3		7	3	1	2	6	2	1	1	4	2	3	3	8	3	2	2	7	3	2	5	3	2	3	8	3	3	2	2	10	1	2	3	3	3	12	2	3	3	2	10	84				
25	1	1	3		5	3	1	2	6	2	1	2	5	1	1	3	5	2	3	3	8	3	2	1	6	2	2	4	3	2	3	8	3	1	2	2	8	1	3	2	3	3	12	3	3	2	1	9	76
26	2	2	2		6	3	2	2	7	3	3	2	8	2	3	3	8	3	3	3	9	3	2	3	8	3	2	5	2	3	3	8	3	3	3	3	12	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	11	96
27	3	3	3		9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	11	106				
28	3	2	2		7	3	3	3	9	2	3	2	7	2	3	3	8	3	2	1	6	2	2	3	7	3	2	5	2	3	3	8	3	3	2	3	11	2	2	2	2	2	10	2	2	3	3	10	88
29	3	3	3		9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	107				
30	3	3	2		8	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	2	8	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	12	2	2	3	3	13	3	3	3	3	12	104	
31	3	2	2		7	3	3	3	9	3	3	2	8	2	3	3	8	3	3	2	8	2	2	3	7	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	12	2	3	3	3	14	3	3	2	3	11	99	
32	2	2	2		6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	3	8	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	104				
33	2	3	3		8	3	3	3	9	3	3	2	8	3	2	3	8	3	3	2	8	2	2	3	7	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	12	2	3	3	3	14	3	2	3	3	11	100	
34	2	3	3		8	3	3	3	9	3	3	2	8	3	2	3	8	3	3	2	8	2	2	3	7	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	12	2	3	3	3	14	3	2	3	3	11	100	
35	2	2	2		6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	3	8	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	104				
36	3	2	2		7	3	3	3	9	3	3	2	8	2	3	3	8	3	3	2	8	2	2	3	7	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	12	2	3	3	3	14	3	3	2	3	11	99	
37	3	3	2		8	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	2	8	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	12	2	2	3	3	13	3	3	3	3	12	104	

Resp	BUTIR SOAL IKLIM KERJA																																		TOTAL													
	Interaksi personel sekolah														Ketersediaan sarana pendidikan										Lingkungan Sosial																							
	Perlakuan kepek ke guru					Penghargaan ke guru					subungan guru dan kepe				kerjasama guru				kondisi sarpras						ketersediaan bukuedia media pembel					keberadaan pustaka						dukungan komitelukungan masyarakat					lokasi sekolah					perilaku masyarakat		
1	2	3	4	5	JML	6	7	8	9	JML	10	11	JML	12	13	JML	14	15	16	17	18	JML	19	20	JML	21	22	JML	23	24	JML	25	26	JML	27	28	JML	29	30	JML	31	32	33	34	JML			
1	3	1	3	1	3	11	3	3	3	1	10	3	3	6	1	3	4	1	2	2	3	1	9	3	3	6	1	3	4	1	1	2	3	3	6	3	3	6	1	3	4	3	3	3	3	12	80	
2	3	1	3	1	3	11	2	3	3	3	11	3	3	6	1	3	4	1	3	3	1	11	3	3	6	1	3	4	1	1	2	3	3	6	3	3	6	1	3	4	3	3	3	2	11	82		
3	3	1	2	2	3	11	1	3	3	1	8	3	3	6	2	3	5	2	1	1	3	1	8	3	3	6	2	3	5	1	1	2	3	3	6	3	3	6	1	2	3	3	3	3	1	10	76	
4	3	1	1	1	3	9	3	3	3	1	10	3	3	6	1	3	4	1	2	3	3	1	10	3	3	6	1	3	4	1	1	2	3	3	6	2	3	5	1	3	4	3	3	3	3	12	78	
5	3	2	3	1	3	12	3	3	3	1	10	3	3	6	1	3	4	1	2	2	3	1	9	3	3	6	1	3	4	3	3	6	3	3	6	2	3	5	1	3	4	3	3	3	3	12	84	
6	3	2	3	1	3	12	2	3	3	2	10	3	3	6	2	3	5	1	2	3	3	1	10	3	3	6	2	2	4	2	1	3	3	2	5	3	3	6	1	3	4	3	3	3	2	11	82	
7	3	1	3	1	3	11	3	3	3	3	12	3	3	6	1	3	4	1	2	2	3	1	9	3	3	6	1	3	4	1	1	2	3	3	6	3	3	6	1	3	4	3	3	3	3	12	82	
8	3	2	3	1	3	12	2	3	3	3	11	3	3	6	1	3	4	1	2	2	3	1	9	3	3	6	2	2	4	1	1	2	3	3	6	2	2	4	1	3	4	3	3	3	2	11	79	
9	3	1	3	1	3	11	2	3	3	1	9	3	3	6	1	3	4	1	2	2	3	1	10	3	3	6	1	3	4	2	1	3	3	3	6	3	3	6	1	3	4	3	3	3	2	11	80	
10	3	2	3	2	3	13	2	3	3	1	9	3	1	4	1	3	4	1	2	2	3	1	9	3	3	6	1	3	4	1	1	2	3	3	6	3	3	6	1	3	4	3	3	1	2	9	76	
11	3	1	3	1	3	11	3	3	3	1	10	3	3	6	2	3	5	1	2	1	3	1	8	3	3	6	1	3	4	1	1	2	3	3	6	3	3	6	1	3	4	3	3	3	3	12	80	
12	3	1	3	1	3	11	2	3	3	3	11	3	3	6	3	3	6	2	2	3	1	10	3	3	6	2	3	5	2	1	3	3	3	6	2	2	4	1	3	4	3	2	3	3	11	83		
13	3	1	3	2	3	12	2	3	3	3	11	3	2	5	2	3	5	1	2	2	3	1	9	1	3	4	3	2	5	1	1	2	3	3	6	2	2	4	1	3	4	2	2	2	8	75		
14	3	1	3	1	3	11	2	3	3	3	11	3	3	6	3	3	6	2	2	2	3	1	10	3	3	6	2	3	5	2	1	3	3	3	6	2	2	4	1	3	4	3	2	3	2	10	82	
15	3	1	3	1	3	11	2	3	3	3	11	3	3	6	3	3	6	2	2	2	3	1	10	3	3	6	2	3	5	2	1	3	3	3	6	2	2	4	1	3	4	3	2	3	2	10	82	
16	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	11	3	3	6	3	2	5	2	3	2	3	1	11	3	3	6	2	3	5	1	1	2	3	3	6	3	3	6	1	3	4	3	2	3	3	11	86	
17	3	1	3	1	3	11	2	3	3	3	11	3	3	6	3	3	6	2	2	2	3	1	10	3	3	6	2	3	5	2	1	3	3	3	6	2	2	4	1	3	4	3	3	3	2	11	83	
18	3	1	3	2	3	12	3	3	3	1	10	3	3	6	3	3	6	2	2	2	3	1	10	3	3	6	2	2	4	3	1	4	3	3	6	3	3	6	1	3	4	3	3	3	12	86		
19	3	2	2	3	1	11	1	2	3	3	9	3	3	6	1	2	3	2	1	2	1	2	8	2	2	4	1	3	4	1	1	2	3	3	6	2	2	4	1	3	4	3	3	3	1	10	72	
20	3	2	1	3	2	11	2	2	3	1	8	3	1	4	1	2	3	1	1	3	3	1	9	2	2	4	1	3	4	1	1	2	3	2	5	2	3	5	1	3	4	3	3	1	2	9	68	
21	3	2	1	3	2	11	2	2	3	1	8	3	1	4	1	2	3	1	1	3	3	1	9	2	2	4	1	3	4	1	1	2	3	2	5	2	3	5	1	3	4	3	3	1	1	8	67	
22	3	2	3	3	2	13	2	3	3	3	11	3	3	6	1	3	4	2	1	2	3	1	9	2	2	4	2	2	4	2	1	3	3	3	6	2	2	4	2	3	5	3	3	3	2	11	80	
23	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	11	3	3	6	2	2	4	2	2	2	1	9	2	2	4	2	3	5	2	1	3	3	2	5	3	3	6	2	3	5	3	3	3	3	12	84		
24	3	2	1	3	1	10	2	2	3	3	10	2	1	3	3	2	5	2	1	1	3	3	10	3	3	6	3	2	5	3	3	6	3	2	5	3	3	6	2	3	5	3	3	1	2	9	80	
25	3	2	1	3	2	11	2	2	3	1	8	3	1	4	1	2	3	1	1	3	3	1	9	2	2	4	1	3	4	1	1	2	3	2	5	2	3	5	1	3	4	3	3	1	2	9	68	
26	3	1	3	2	3	12	2	2	3	3	10	2	2	4	3	2	5	2	2	3	2	1	10	3	3	6	1	3	4	1	1	2	3	3	6	3	3	6	1	2	3	3	3	2	2	10	78	
27	3	1	3	2	3	12	2	3	3	3	11	3	3	6	1	3	4	2	2	2	2	1	9	3	2	5	1	3	4	2	1	3	3	3	6	3	3	6	1	3	4	3	2	3	1	9	79	
28	3	1	2	1	2	9	2	2	3	3	10	3	3	6	2	2	4	2	1	3	2	1	9	3	2	5	3	3	6	1	1	2	3	3	6	3	3	6	2	3	5	3	3	3	1	10	78	
29	3	1	3	2	3	12	3	3	3	1	10	3	3	6	1	3	4	1	1	1	3	1	7	3	3	6	1	3	4	1	1	2	3	3	6	3	3	6	1	3	4	3	3	3	2	11	78	
30	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	11	3	3	6	1	2	3	2	2	2	2	1	9	2	3	5	3	3	6	1	3	4	2	3	5	3	3	6	2	3	5	3	3	3	3	12	85	
31	3	1	2	2	3	11	1	2	3	3	9	3	3	6	2	2	4	3	1	3	1	1	9	3	3	6	3	3	6	3	2	5	3	3	6	3	3	6	2	3	5	3	3	3	3	12	85	
32	3	3	3	2	3	14	2	3	3	1	9	3	1	4	1	3	4	2	2	2	2	1	9	3	2	5	1	3	4	2	1	3	3	3	6	3	3	6	2	3	5	3	2	1	2	8	77	
33	3	1	3	1	3	11	3	3	3	3	12	3	3	6	3	3	6	2	2	2	3	1	10	3	3	6	1	3	4	1	1	2	3	3	6	3	3	6	1	3	4	3	3	3	3	12	85	
34	3	1	3	1	3	11	3	3	3	3	12	3	3	6	3	3	6	2	2	2	3	1	10	3	3	6	1	3	4	1	1	2	3	3	6	3	3	6	1	3	4	3	3	3	3	12	85	
35	3	3	3	2	3	14	2	3	3	1	9	3	1	4	1	3	4	2	2	2	2	1	9	3	2	5	1	3	4	2	1	3	3	3	6	3	3	6	1	3	4	3	2	1	2	8	76	
36	3	1	2	2	3	11	1	2	3	3	9	3	3	6	2	2	4	4	1	3	1	1	10	3	3	6	3	3	6	3	2	5	3	3	6	3	3	6	2	3	5	3	3	3	1	10	84	
37	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	11	3	3	6	1	2	3	2	2	2	2	1	9	2	3	5	3	3	6	1	3	4	2	3	5	3	3	6	1	3	4	3	3	3	3	12	84	
38	3	1	3	2	3	12	3	3	3	1	10	3	3	6	1	3	4	1	1	1	3	1	7	3	3	6	1	3	4	1	1	2	3	3	6	3	3	6	1	3	4	3	3	3	3	12	79	
39	3	1	2	1	2	9	2	2	3	3	10	3	3	6	2	2	4	2	1	3	2	1	9	3	2	5	3	3	6	1	1	2	3	3	6	3	3	6	2	3	5	3	3	3	1	10	78	
40	3	1	3																																													

VARIABEL PRESTASI KERJA GURU(Y)

Peneliti: IRA SOVIA Z

Resp.	BUTIR SOAL PERILAKU KERJA																																				TOTAL				
	Orientasi Pelayanan								Integritas								Komitmen								Disiplin						Kerjasama										
	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	JML	19	20	21	22	23	24	25	JML	26	27	28	29	30	JML	31	32	33	34	35	36	JML
1	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13	
2	3	3	2	2	3	3	2	2	20	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	1	3	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	
4	3	3	3	3	3	2	2	3	22	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	
5	3	3	3	2	3	3	2	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	
6	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	
7	3	3	3	3	3	3	1	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	
9	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	
10	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	
11	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	
12	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	
13	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	
14	3	3	3	3	3	3	2	2	22	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	29	3	3	2	3	2	2	2	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	
15	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	2	3	2	2	3	18	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	
16	3	3	3	3	3	2	2	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	1	2	3	2	2	2	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	
17	3	3	2	3	3	3	2	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	2	3	3	3	2	19	3	3	3	2	2	13	3	3	3	2	3	14	
18	3	3	2	3	3	2	2	3	21	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	27	3	3	2	3	2	3	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	
19	2	2	2	2	3	2	1	1	15	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	25	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14		
20	2	2	3	2	3	2	1	1	16	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	25	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14		
21	2	2	3	2	3	2	1	1	16	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	25	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14		
22	2	2	3	2	3	2	1	1	16	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	25	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14		
23	2	2	3	2	3	2	1	1	16	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	25	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14		
24	2	2	3	2	3	2	1	1	16	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	25	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14		
25	2	2	3	2	3	2	1	1	16	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	25	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14		
26	3	3	3	3	3	3	2	2	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13	
27	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	2	3	12	3	3	3	2	2	13		
28	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15		
29	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	2	2	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15		
30	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15		
31	2	2	3	2	2	3	2	3	19	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15		
32	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15		
33	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	2	2	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15		
34	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	2	2	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15		
35	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15		
36	2	2	3	2	2	3	2	3	19	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15		
37	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15		
38	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	2	2	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15		
39	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15		
40	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	2	3	12	3	3	3	2	2	13		
41	3	3	3	3	3	3	2	2	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	2	20	2	3	3	3	3	14	3	2	2	3	3	13		
42	3	3	3	3	2	2	1	1	18	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	25	3	3	2	3	3	2	19	3	3	3	2	3	14	3	3	2	2	3	13		
43	3	3	3	3	2	2	1	1	18	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	26	3	3	2	3	3	2	19	2	3	3	2	3	13	3	3	2	2	3	13		
Jumlah									913									1219							851							622							621	4226	
RATA-RATA									21,23									28,349							19,79							14,465							14,44	98,27906977	
TINGKAT KETIDAKCAPAIAN									88%									94%							94%							96%							80%	91%	
KATEGORI									Baik									Sangat Baik							Sangat Baik							Sangat Baik							Baik	Sangat Baik	

LAMPIRAN 3. HASIL VALIDITAS INSTRUMEN

Analisis Uji validitas Variabel Prestasi Kerja Guru (Y)

No. Pert	Keterangan	No. Pert	Keterangan
1	Tidak Valid	19	Tidak Valid
2	Tidak Valid	20	Tidak Valid
3	Tidak Valid	21	Valid
4	Valid	22	Valid
5	Valid	23	Valid
6	Valid	24	Valid
7	Valid	25	Valid
8	Valid	26	Valid
9	Valid	27	Valid
10	Valid	28	Valid
11	Valid	29	Valid
12	Valid	30	Valid
13	Tidak Valid	31	Tidak Valid
14	Valid	32	Valid
15	Valid	33	Valid
16	Valid	34	Valid
17	Valid	35	Valid
18	Valid		

Keterangan: r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen k = Jumlah butir pertanyaan $\sum S_i^2$ = Jumlah varian butir S_t^2 = Jumlah varian total Kriteria koefisien reliabilitas menurut Guilford (Ruseffendi, 2005:160) adalah sebagai berikut :

Nilai	Keterangan
$r_{11} < 0,20$	Sangat rendah
$0,20 \leq r_{11} < 0,40$	Rendah
$0,40 \leq r_{11} < 0,70$	Sedang
$0,70 \leq r_{11} < 0,90$	Tinggi
$0,90 \leq r_{11} < 1,00$	Sangat tinggi

Uji reabilitas variabel Prestasi Kerja (Y)

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan rumus

- r_{11} = Reliabilitas Instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- \sum_b^2 = Jumlah varians butir
- σ_t^2 = Varians total

N0	ΣY	ΣY ²	Si	N0	ΣY	ΣY ²	Si
1	101	257	0,460	17	120	342	0,165
2	91	215	0,521	18	115	317	0,220
3	108	282	0,250	19	124	362	0,103
4	97	251	0,749	20	112	318	0,611
5	111	297	0,243	21	111	297	0,243
6	109	287	0,249	22	90	214	0,596
7	98	256	0,759	23	112	302	0,239
8	101	253	0,367	24	118	332	0,190
9	98	248	0,573	25	125	367	0,084
10	106	288	0,621	26	123	357	0,120
11	122	352	0,136	27	112	302	0,239
12	103	261	0,332	28	109	301	0,574
13	116	322	0,211				
14	108	298	0,622				
15	119	337	0,178	Σ			9,904
16	105	267	0,247				

$$\sum \sigma_b^2 = 9,904$$

$$\sigma_t^2 = 103,160$$

$$r_{11} = \left[\frac{43}{43 - 1} \right] \left[1 - \frac{9,904^2}{103,160} \right]$$

$$= 0,926$$

Kesimpulan : Untuk instrumen variabel Y didapatkan hasil $r_{11} = 0,926$. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas instrumen termasuk sangat tinggi.

a. Analisis Uji validitas Kemampuan Manajerial (X_1)

No. Pert	Keterangan	No. Pert	Keterangan	No. Pert	Keterangan
1	Valid	14	Tidak Valid	27	Valid
2	Valid	15	Valid	28	Tidak Valid
3	Valid	16	Valid	29	Valid
4	Tidak Valid	17	Valid	30	Tidak Valid
5	Tidak Valid	18	Tidak Valid	31	Valid
6	Valid	19	Valid	32	Valid
7	Valid	20	Valid	33	Valid
8	Valid	21	Valid	34	Valid
9	Valid	22	Valid	35	Tidak Valid
10	Valid	23	Valid	36	Valid
11	Valid	24	Tidak Valid	37	Valid
12	Valid	25	Valid		
13	Tidak Valid	26	Valid		

Uji reabilitas variabel Prestasi Kerja (X_1)

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan rumus

- r_{11} = Reliabilitas Instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
 σ_t^2 = Varians total

N0	$\sum X$	$\sum X^2$	Si	N0	$\sum X$	$\sum X^2$	Si
1	127	377	0,044	17	65	121	0,529
2	103	273	0,611	18	65	123	0,575
3	111	307	0,476	19	55	89	0,434
4	96	236	0,504	20	121	347	0,151
5	110	292	0,247	21	108	284	0,296
6	127	377	0,044	22	119	337	0,178
7	90	230	0,968	23	53	77	0,271
8	109	303	0,621	24	121	347	0,151
9	75	157	0,609	25	126	372	0,065
10	109	287	0,249	26	120	342	0,165
11	73	141	0,397	27	113	319	0,513
12	74	144	0,387	28	96	236	0,504
13	109	295	0,435				
14	52	74	0,259				10,214
15	109	289	0,295	Σ			
16	113	307	0,234				

$$\sum \sigma_b^2 = 10,214$$

$$\sigma_t^2 = 49,088$$

$$r_{11} = \left[\frac{43}{43-1} \right] \left[1 - \frac{10,214^2}{190,488} \right]$$

$$= 0,811$$

Kesimpulan : Untuk instrumen variabel X_1 didapatkan hasil $r_{11} = 0,811$. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas instrumen termasuk sangat tinggi.

b. Analisis Uji validitas Iklim Kerja (X_2)

No. Pert	Keterangan	No. Pert	Keterangan
1	Valid	19	Valid
2	Tidak Valid	20	Valid
3	Valid	21	Valid
4	Tidak Valid	22	Tidak Valid
5	Valid	23	Valid
6	Valid	24	Valid
7	Valid	25	Tidak Valid

8	Valid	26	Valid
9	Valid	27	Valid
10	Tidak Valid	28	Valid
11	Valid	29	Valid
12	Valid	30	Valid
13	Valid	31	Valid
14	Valid	32	Valid
15	Valid	33	Valid
16	Tidak Valid	34	Valid
17	Valid		
18	Valid		

Uji reabilitas variabel Prestasi Kerja (X_1)

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan rumus

- r_{11} = Reliabilitas Instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
 σ_t^2 = Varians total

N0	$\sum X$	$\sum X^2$	Si	N0	$\sum X$	$\sum X^2$	Si
1	118	332	0,190	17	122	352	0,136
2	123	357	0,120	18	111	301	0,336
3	115	317	0,220	19	108	282	0,250
4	84	176	0,277	20	123	357	0,120
5	111	311	0,569	21	125	367	0,084
6	122	352	0,136	22	128	382	0,023
7	105	267	0,247	23	112	302	0,239
8	112	306	0,332	24	126	372	0,065
9	114	312	0,227	25	119	337	0,178
10	119	337	0,178	26	123	357	0,120
11	127	377	0,044	27	121	347	0,151
12	125	367	0,084	28	125	367	0,084
13	128	382	0,023				
14	125	371	0,177				
15	119	337	0,178				
16	128	382	0,023				
					Σ		4,814

$$\begin{aligned} \sum \sigma_b^2 &= 4,814 \\ \sigma_t^2 &= 30,973 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} r_{11} &= \left[\frac{43}{43-1} \right] \left[1 - \frac{4,814^2}{30,973} \right] \\ &= 0,865 \end{aligned}$$

Kesimpulan : Untuk instrumen variabel X_2 didapatkan hasil $r_{11} = 0,865$. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas instrumen termasuk sangat tinggi.

LAMPIRAN 4. PERHITUNGAN PERSYARATAN ANALISIS

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji lilliefors dengan taraf nyata (α) = 0.05, kriteria pengujian adalah bahwa H_0 ditolak apabila L_h yang diperoleh dari data pengamatan melebihi L_t dan sebaliknya H_0 diterima apabila L_t lebih besar dari L_h secara sederhana dapat digunakan rumus sebagai berikut:

H_0 = diterima apabila $L_h > L_t$

H_a = diterima apabila $L_h < L_t$

a. Analisis Uji Normalitas Variabel Prestasi Kerja Guru (Y)

No	x	z	f(z)	s(z)	S(z)- f(z)
1	54	- 1,678	0,0466	0,0465	0,0001
2	54	- 1,678	0,0466	0,0465	0,0001
3	55	- 1,581	0,0569	0,1163	0,0593
4	55	- 1,581	0,0569	0,1163	0,0593
5	55	- 1,581	0,0569	0,1163	0,0593
6	57	- 1,386	0,0828	0,1860	0,1032
7	57	- 1,386	0,0828	0,1860	0,1032
8	57	- 1,386	0,0828	0,1860	0,1032
9	62	- 0,900	0,1840	0,2326	0,0486
10	62	- 0,900	0,1840	0,2326	0,0486
11	63	- 0,803	0,2110	0,3023	0,0913
12	63	- 0,803	0,2110	0,3023	0,0913
13	63	- 0,803	0,2110	0,3023	0,0913
14	65	- 0,608	0,2715	0,3488	0,0774

15	65	- 0,608	0,2715	0,3488	0,0774
16	67	- 0,414	0,3395	0,4186	0,0791
17	67	- 0,414	0,3395	0,4186	0,0791
18	67	- 0,414	0,3395	0,4186	0,0791
19	70	- 0,122	0,4514	0,4419	0,0095
20	72	0,072	0,5288	0,4884	0,0405
21	72	0,072	0,5288	0,4884	0,0405
22	74	0,267	0,6052	0,5349	0,0703
23	74	0,267	0,6052	0,5349	0,0703
24	76	0,461	0,6777	0,5814	0,0964
25	76	0,461	0,6777	0,5814	0,0964
26	78	0,656	0,7441	0,6512	0,0929
27	78	0,656	0,7441	0,6512	0,0929
28	78	0,656	0,7441	0,6512	0,0929
29	79	0,753	0,7743	0,6977	0,0767
30	79	0,753	0,7743	0,6977	0,0767
31	80	0,850	0,8025	0,7442	0,0583
32	80	0,850	0,8025	0,7442	0,0583
33	81	0,948	0,8284	0,7907	0,0377
34	81	0,948	0,8284	0,7907	0,0377
35	82	1,045	0,8520	0,8605	0,0085
36	82	1,045	0,8520	0,8605	0,0085
37	82	1,045	0,8520	0,8605	0,0085
38	83	1,142	0,8733	0,9070	0,0337
39	83	1,142	0,8733	0,9070	0,0337
40	84	1,239	0,8924	1	0,1076
41	84	1,239	0,8924	1	0,1076
42	84	1,239	0,8924	1	0,1076
43	84	1,239	0,8924	1	0,1076
π	71,26			L_h	0,1076
SD	10,28			L_t	0,1351

Normal

Kesimpulan: Dari data diatas didapat L_{hitung} **0,1076** dengan $n = 43$. Dengan $\alpha = 0,05$ di dapat L_{tabel} **0,1351** dimana lebih besar dari L_{hitung} **0,1076** sehingga didapat hipotesis nol diterima (distribusi normal)

b. Analisis Uji Normalitas Variabel Kemampuan Manajerial (X_1)

No	x1	z	f(z)	s(z)	S(z)- f(z)
1	57	1,653	0,0492	0,0465	0,0026
2	57	1,653	0,0492	0,0465	0,0026
3	58	1,557	0,0598	0,1163	0,0565
4	58	1,557	0,0598	0,1163	0,0565
5	58	1,557	0,0598	0,1163	0,0565
6	60	1,364	0,0863	0,1860	0,0997
7	60	1,364	0,0863	0,1860	0,0997
8	60	1,364	0,0863	0,1860	0,0997
9	64	0,978	0,1641	0,2326	0,0685
10	64	0,978	0,1641	0,2326	0,0685
11	66	0,785	0,2162	0,3023	0,0861
12	66	0,785	0,2162	0,3023	0,0861
13	66	0,785	0,2162	0,3023	0,0861
14	67	0,689	0,2455	0,3488	0,1033
15	67	0,689	0,2455	0,3488	0,1033
16	69	0,496	0,3101	0,3721	0,0620
17	70	0,399	0,3449	0,4186	0,0737
18	70	0,399	0,3449	0,4186	0,0737
19	73	0,110	0,4562	0,4419	0,0144
20	75	0,083	0,5331	0,4884	0,0447
21	75	0,083	0,5331	0,4884	0,0447
22	77	0,276	0,6087	0,5349	0,0738
23	77	0,276	0,6087	0,5349	0,0738
24	79	0,469	0,6804	0,5814	0,0990
25	79	0,469	0,6804	0,5814	0,0990

26	81	0,662	0,7459	0,6512	0,0947
27	81	0,662	0,7459	0,6512	0,0947
28	81	0,662	0,7459	0,6512	0,0947
29	82	0,758	0,7758	0,6977	0,0781
30	82	0,758	0,7758	0,6977	0,0781
31	83	0,855	0,8036	0,7442	0,0594
32	83	0,855	0,8036	0,7442	0,0594
33	84	0,951	0,8292	0,7907	0,0385
34	84	0,951	0,8292	0,7907	0,0385
35	85	1,047	0,8526	0,8605	0,0079
36	85	1,047	0,8526	0,8605	0,0079
37	85	1,047	0,8526	0,8605	0,0079
38	86	1,144	0,8737	0,9070	0,0333
39	86	1,144	0,8737	0,9070	0,0333
40	87	1,240	0,8926	1	0,1074
41	87	1,240	0,8926	1	0,1074
42	87	1,240	0,8926	1	0,1074
43	87	1,240	0,8926	1	0,1074
π	74,14		Lh	0,1074	
SD	10,37		Lt	0,1351	

Normal

Kesimpulan: Dari data diatas didapat L_{hitung} **0,1074** dengan $n = 43$. Dengan $\alpha = 0,05$ di dapat L_{tabel} **0,1351** dimana lebih besar dari L_{hitung} **0,1074** sehingga didapat hipotesis nol diterima (distribusi normal)

c. Analisis Uji Normalitas Variabel Iklim Kerja (X_2)

No	x	z	f(z)	s(z)	S(z)-f(z)
1	51	-1,824	0,0341	0,0465	0,0124
2	51	-1,824	0,0341	0,0465	0,0124
3	53	-1,542	0,0616	0,0698	0,0082
4	54	-1,401	0,0806	0,1163	0,0356
5	54	-1,401	0,0806	0,1163	0,0356
6	55	-1,260	0,1039	0,1395	0,0356
7	56	-1,119	0,1316	0,2326	0,1009
8	56	-	0,1316	0,2326	0,1009

		1,119			
9	56	- 1,119	0,1316	0,2326	0,1009
10	56	- 1,119	0,1316	0,2326	0,1009
11	57	- 0,978	0,1641	0,2558	0,0917
12	60	- 0,554	0,2897	0,3256	0,0359
13	60	- 0,554	0,2897	0,3256	0,0359
14	60	- 0,554	0,2897	0,3256	0,0359
15	61	- 0,413	0,3397	0,3721	0,0324
16	61	- 0,413	0,3397	0,3721	0,0324
17	62	- 0,272	0,3927	0,3953	0,0026
18	63	- 0,131	0,4478	0,4419	0,0059
19	63	- 0,131	0,4478	0,4419	0,0059
20	64	0,010	0,5039	0,4884	0,0156
21	64	0,010	0,5039	0,4884	0,0156
22	65	0,151	0,5600	0,5116	0,0483
23	66	0,292	0,6148	0,5814	0,0334
24	66	0,292	0,6148	0,5814	0,0334
25	66	0,292	0,6148	0,5814	0,0334
26	67	0,433	0,6675	0,6279	0,0396
27	67	0,433	0,6675	0,6279	0,0396
28	68	0,574	0,7170	0,6977	0,0194
29	68	0,574	0,7170	0,6977	0,0194
30	68	0,574	0,7170	0,6977	0,0194
31	69	0,715	0,7627	0,7674	0,0047
32	69	0,715	0,7627	0,7674	0,0047
33	69	0,715	0,7627	0,7674	0,0047
34	70	0,856	0,8041	0,8372	0,0332
35	70	0,856	0,8041	0,8372	0,0332
36	70	0,856	0,8041	0,8372	0,0332
37	71	0,997	0,8407	0,8837	0,0430
38	71	0,997	0,8407	0,8837	0,0430
39	72	1,138	0,8725	0,9535	0,0810
40	72	1,138	0,8725	0,9535	0,0810
41	72	1,138	0,8725	0,9535	0,0810
42	73	1,279	0,8996	0,9767	0,0771
43	83	2,690	0,9964	1	0,0036

π	63,93		Lh	0,1009
SD	7,09		Lt	0,1351

Normal

Kesimpulan: Dari data diatas didapat L_{hitung} **0,1009** dengan $n = 43$. Dengan $\alpha = 0,05$ di dapat L_{tabel} **0,1351** dimana lebih besar dari L_{hitung} **0,1009** sehingga didapat hipotesis nol diterima (distribusi normal)

Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data Kemampuan Manajerial dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru

Kelompok	n	L_0	L_t	Kesimpulan
Prestasi Kerja Guru (Y)	43	0,1076	0,1351	Normal
Kemampuan Manajerial (X_1)	43	0,1074	0,1351	Normal
Iklim Kerja (X_2)	43	0,1009	0,1351	Normal



Lampiran.**Persamaan Linear Regresi sederhana (X_1 dan Y)**

No Sampel	X_1	Y	X_1^2	Y^2	X_1Y	
1	58	82	3364	6724	4756	$\hat{Y} = a + bx$
2	82	81	6724	6561	6642	$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$
3	85	83	7225	6889	7055	a
4	66	80	4356	6400	5280	$= \frac{(3318)(240872) - (3188)(245831)}{43(240872) - (3188)^2}$
5	87	82	7569	6724	7134	$a = 79,855$
6	58	83	3364	6889	4814	
7	69	82	4761	6724	5658	
8	57	84	3249	7056	4788	$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$
9	85	83	7225	6889	7055	$b = \frac{63(245831) - (3188)(3318)}{43(240872) - (3188)^2}$
10	60	82	3600	6724	4920	$b = 3,642$
11	82	81	6724	6561	6642	$\hat{Y} = 79,855 + 3,642x$
12	66	79	4356	6241	5214	
13	75	77	5625	5929	5775	
14	87	77	7569	5929	6699	
15	85	78	7225	6084	6630	Pengujian Linearitas dan keberartian regresi
16	87	77	7569	5929	6699	
17	73	71	5329	5041	5183	$JK(T) : \sum Y^2$
18	57	72	3249	5184	4104	$JK(a) : \frac{(\sum Y)^2}{n}$
19	60	74	3600	5476	4440	$JK(b/a) : b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$
20	75	71	5625	5041	5325	$JK(S) : JK(T) - JK(a) - JK(b/a)$
21	64	72	4096	5184	4608	$JK(G) : \sum Xi \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{ni} \right\}$
22	66	74	4356	5476	4884	$JK(TC) : JK(S) - JK(G)$
23	58	71	3364	5041	4118	
24	77	78	5929	6084	6006	Keterangan:
25	86	78	7396	6084	6708	JK : Jumlah Kuadrat
26	70	81	4900	6561	5670	$JK(T)$: Jumlah Kuadrat Total
27	67	79	4489	6241	5293	$JK(a)$: Jumlah Kuadrat Koefisien (a)
28	64	80	4096	6400	5120	$JK(b/a)$: Jumlah Kuadrat Regresi (b/a)
29	79	76	6241	5776	6004	$JK(S)$: Jumlah Kuadrat Sisa
30	83	80	6889	6400	6640	$JK(G)$: Jumlah Kuadrat Galat
31	81	81	6561	6561	6561	$JK(TC)$: Jumlah Kuadrat Tuna Cocok
32	81	81	6561	6561	6561	
33	83	80	6889	6400	6640	
34	79	76	6241	5776	6004	
35	60	80	3600	6400	4800	
36	87	79	7569	6241	6873	
37	70	81	4900	6561	5670	
38	86	78	7396	6084	6708	
39	77	78	5929	6084	6006	
40	67	68	4489	4624	4556	
41	81	68	6561	4624	5508	
42	84	60	7056	3600	5040	

43	84	60	7056	3600	5040
	X1	Y	X1 ²	Y ²	X1Y
∑	3188	3318	240872	257358	245831
π	74,14	77,16			

$$JK(T) = 257358$$

$$JK(a) = \frac{(\sum Y^2)}{n} = \frac{3318^2}{43} = 25602614$$

$$JK(b/a) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$= 0,036 \left\{ 245831 - \frac{(3188)(3318)}{43} \right\} = 597,161$$

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b/a)$$

$$= 257358 - 256026,140 - 597,161 = 734,700$$

Untuk menghitung JK(G). Digunakan tabel pembantu untuk perhitungan jumlah kuadrat Galat sebagai berikut:

(X1)	(k)	Ni	(Y)				Y2				∑Y	(∑Y)2	∑(Y2)	JK(G)
57	1	2	84	72			7056	5184	0	0	156	24336	12240	72
58	2	3	82	83	71		6724	6889	5041	0	236	55696	18654	88,6667
60	3	3	82	74	80		6724	5476	6400	0	236	55696	18600	34,6667
64	4	2	72	80			5184	6400	0	0	152	23104	11584	32
66	5	3	80	79	74		6400	6241	5476	0	233	54289	18117	20,6667
67	6	2	79	68			6241	4624	0	0	147	21609	10865	60,5
69	7	1	82				6724	0	0	0	82	6724	6724	0
70	8	2	81	81			6561	6561	0	0	162	26244	13122	0
73	9	1	71				5041	0	0	0	71	5041	5041	0
75	10	2	77	71			5929	5041	0	0	148	21904	10970	18
77	11	2	78	78			6084	6084	0	0	156	24336	12168	0
79	12	2	76	76			5776	5776	0	0	152	23104	11552	0
81	13	3	81	81	68		6561	6561	4624	0	230	52900	17746	112,667
82	14	2	81	81			6561	6561	0	0	162	26244	13122	0
83	15	2	80	80			6400	6400	0	0	160	25600	12800	0
84	16	2	60	60			3600	3600	0	0	120	14400	7200	0
85	17	3	83	83	78		6889	6889	6084	0	244	59536	19862	16,6667
86	18	2	78	78			6084	6084	0	0	156	24336	12168	0
87	19	4	82	77	77	79	6724	5929	5929	6241	315	99225	24823	16,75
		43												472,583

$$JK(G) = \sum X_i \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{ni} \right\} = 472,583$$

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G) = 734,700 - 472,583 = 262,117$$

Daftar ANAVA Regresi Linear Sederhana

Sumber Variasi	DK	JK	KT	F
Total	N	$\sum Y^2$	$\sum Y^2$	
Koefisien (a)	1	JK (a)		
Regresi (b/a)	1	JK (b/a)	$S_{reg}^2 = JK \left(\frac{b}{a} \right)$	$\frac{S_{reg}^2}{S_{sis}^2}$
Sisa	n-2	JK (S)	$S_{sis}^2 = \frac{JK(S)}{n-2}$	
Tuna Cocok	k-2	JK (TC)	$S_{TC}^2 = \frac{JK(TC)}{k-2}$	$\frac{S_{TC}^2}{S_G^2}$
Galat	n-k	JK (G)	$S_G^2 = \frac{JK(G)}{n-k}$	

Daftar ANAVA Regresi Linear $\hat{Y} = 18,16 + 0,792x$

Sumber Variasi	DK	JK	KT	F	Ft $\alpha = 0,05$	Ket
Total	43	257358	-			
Koefisien (a)	1	79,855	-			
Regresi (b/a)	1	597,161	597,161	33,32	4,08	Regresi Signifikan (berarti)
Sisa	41	734,700	17,920			
Tuna Cocok	24	262,117	10,922	0,39	2,19	Regresi Linear
Galat	17	472,583	27,799			

Pengujian Linearitas Regresi :

Uji Linearitas Regresi : Kemampuan Manajerial dengan Prestasi Kerja Guru

Rumusan Hipotesis : $H_0 =$ Regresi Linear
 $H_a =$ Regresi Tidak Linear

Statistik Sampel : n = 43

k = 19

$dk_{\text{pembilang}} = k - 2 = 19 - 2 = 17$

$dk_{\text{penyebut}} = n - k = 43 - 19 = 24$

JK(TC) = 262,117

$$JK(G) = 472,583$$

Distribusi Sampling : Distribusi Probalitas Pengujian adalah
Distribusi F

$$Fh = \frac{\frac{JK(TC)}{k-2}}{\frac{JK(G)}{n-k}} = \frac{10,92}{27,80} = 0,39, Ft(0,05)_{(k-2)(n-k)} = 2,19$$

Kesimpulan : Regresi Linear

Pengujian Keberartian Regresi:

Uji Keberartian Regresi : Kemampuan Manajerial dengan Prestasi Kerja Guru

Rumusan Hipotesis : $H_0 =$ Regresi Tidak Linear
 $H_a =$ Regresi Linear

Statistik Sampel : $n = 43$
 $dk_{\text{pembilang}} = 1$
 $dk_{\text{penyebut}} = n - 2 = 43 - 2 = 41$
 $JK(b/a) = 597,161$
 $JK(S) = 734,700$

Distribusi Sampling : Distribusi Probalitas Pengujian adalah
Distribusi F

$$Fh = \frac{\frac{JK(b/a)}{n-2}}{\frac{JK(S)}{n-2}} = \frac{597,161}{17,920} = 33,32, Ft(0,05)_{(1)(n-2)} = 4,08$$

Kesimpulan : Regresi Berarti

Persamaan Linear Regresi sederhana (X_2 dan Y)

No Sampel	X2	Y	X12	Y2	X1Y
1	67	82	4489	6724	5494
2	68	81	4624	6561	5508
3	63	83	3969	6889	5229
4	64	80	4096	6400	5120
5	70	82	4900	6724	5740
6	68	83	4624	6889	5644
7	69	82	4761	6724	5658
8	66	84	4356	7056	5544
9	66	83	4356	6889	5478
10	72	82	5184	6724	5904
11	62	81	3844	6561	5022
12	60	79	3600	6241	4740

$\hat{Y} = a + bx$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(3318)(177855) - (2749)(212115)}{43(177855) - (2749)^2}$$

$$a = 77,330$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

13	55	77	3025	5929	4235
14	71	77	5041	5929	5467
15	70	78	4900	6084	5460
16	73	77	5329	5929	5621
17	56	71	3136	5041	3976
18	51	72	2601	5184	3672
19	61	74	3721	5476	4514
20	65	71	4225	5041	4615
21	68	72	4624	5184	4896
22	67	74	4489	5476	4958
23	51	71	2601	5041	3621
24	53	78	2809	6084	4134
25	56	78	3136	6084	4368
26	57	81	3249	6561	4617
27	54	79	2916	6241	4266
28	71	80	5041	6400	5680
29	60	76	3600	5776	4560
30	61	80	3721	6400	4880
31	72	81	5184	6561	5832
32	72	81	5184	6561	5832
33	60	80	3600	6400	4800
34	69	76	4761	5776	5244
35	70	80	4900	6400	5600
36	66	79	4356	6241	5214
37	56	81	3136	6561	4536
38	56	78	3136	6084	4368
39	64	78	4096	6084	4992
40	54	68	2916	4624	3672
41	63	68	3969	4624	4284
42	83	60	6889	3600	4980
43	69	60	4761	3600	4140
Σ	2749	3318	17785 5	25735 8	21211 5
π	63,9 3	77,1 6			

$b = \frac{43(212115) - (2749)(3318)}{43(177855) - (2749)^2}$
 $b = 0,306$
 $\hat{Y} = 77,330 + 0,306x$
 Pengujian Linearitas dan keberartian regresi
 $JK(T) : \Sigma Y^2$
 $JK(a) : \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$
 $JK(b/a) : b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{n} \right\}$
 $JK(S) : JK(T) - JK(a) - JK(b/a)$
 $JK(G) : \Sigma X_i \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{ni} \right\}$
 $JK(TC) : JK(S) - JK(G)$
 Keterangan:
 JK : Jumlah Kuadrat
 JK(T) : Jumlah Kuadrat Total
 JK(a) : Jumlah Kuadrat Koefisien (a)
 JK(b/a) : Jumlah Kuadrat Regresi (b/a)
 JK(S) : Jumlah Kuadrat Sisa
 JK(G) : Jumlah Kuadrat Galat
 JK(TC) : Jumlah Kuadrat Tuna Cocok

$$JK(T) = 257358$$

$$JK(a) = \frac{(\Sigma Y^2)}{n} = \frac{3318}{43} = 256026,14$$

$$\begin{aligned}
 JK(b/a) &= b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{n} \right\} \\
 &= 0,306 \left\{ 212115 - \frac{(2749)(3318)}{43} \right\} = 197,493
 \end{aligned}$$

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b/a)$$

$$= 257358 - 256026,140 - 197,493 = 1134,368$$

Untuk menghitung JK(G). Digunakan tabel pembantu untuk perhitungan jumlah kuadrat Galat sebagai berikut:

(X)	(k)	Ni	Prestasi Kerja (Y)				Y2				ΣY	$(\Sigma Y)^2$	$\Sigma(Y^2)$	JK(G)
51	1	2	72	71			5184	5041	0	0	143	20449	10225	0,5
53	2	1	78				6084	0	0	0	78	6084	6084	0
54	3	2	79	68			6241	4624	0	0	147	21609	10865	60,5
55	4	1	77				5929	0	0	0	77	5929	5929	0
56	5	4	71	78	81	78	5041	6084	6561	6084	308	94864	23770	54
57	6	1	81				6561	0	0	0	81	6561	6561	0
60	7	3	76	76	80		5776	5776	6400	0	232	53824	17952	10,6667
61	8	2	74	80			5476	6400	0	0	154	23716	11876	18
62	9	1	81				6561	0	0	0	81	6561	6561	0
63	10	2	83	68			6889	4624	0	0	151	22801	11513	112,5
64	11	2	80	78			6400	6084	0	0	158	24964	12484	2
65	12	1	71				5041	0	0	0	71	5041	5041	0
66	13	3	84	83	79		7056	6889	6241	0	246	60516	20186	14
67	14	2	82	74			6724	5476	0	0	156	24336	12200	32
68	15	3	81	83	72		6561	6889	5184	0	236	55696	18634	68,6667
69	16	3	82	76	60		6724	5776	3600	0	218	47524	16100	258,667
70	17	3	82	78	80		6724	6084	6400	0	240	57600	19208	8
71	18	2	77	80			5929	6400	0	0	157	24649	12329	4,5
72	19	3	82	81	81		6724	6561	6561	0	244	59536	19846	0,66667
73	20	1	77				5929	0	0	0	77	5929	5929	0
83	21	1	60				3600	0	0	0	60	3600	3600	0
		43												644,667

$$JK(G) = \sum X_i \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{ni} \right\} = 644,667$$

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G) = 1134,368 - 644,667 = 489,701$$

Daftar ANAVA Regresi Linear Sederhana

Sumber Variasi	DK	JK	KT	F
Total	N	$\sum Y^2$	$\sum Y^2$	
Koefisien (a)	1	JK (a)		
Regresi (b/a)	1	JK (b/a)	$S_{reg}^2 = JK \left(\frac{b}{a} \right)$	$\frac{S_{reg}^2}{S_{sis}^2}$
Sisa	n-2	JK (S)	$S_{sis}^2 = \frac{JK(S)}{n-2}$	
Tuna Cocok	k-2	JK (TC)	$S_{TC}^2 = \frac{JK(TC)}{k-2}$	$\frac{S_{TC}^2}{S_G^2}$
Galat	n-k	JK (G)	$S_G^2 = \frac{JK(G)}{n-k}$	

Daftar ANAVA Regresi Linear $\hat{Y} = 35,450 + 0,616x$

Sumber Variasi	DK	JK	KT	F	Ft $\alpha = 0,05$	Ket
Total	43	257358	-			
Koefisien (a)	1	77,330	-			
Regresi (b/a)	1	197,493	197,493	7,14	4,08	Regresi Signifikan (berarti)
Sisa	41	1134,368	27,668			
Tuna Cocok	19	489,701	25,774	0,88	2,08	Regresi Linear
Galat	22	644,667	29,303			

Pengujian Linearitas Regresi :

Uji Linearitas Regresi : Iklim Kerja dengan Prestasi Kerja Guru

Rumusan Hipotesis : $H_0 =$ Regresi Linear
 $H_a =$ Regresi Tidak LinearStatistik Sampel : $n = 43$

$$k = 21$$

$$dk_{\text{pembilang}} = k - 2 = 21 - 2 = 19$$

$$dk_{\text{penyebut}} = n - k = 41 - 19 = 22$$

$$JK(TC) = 489,701$$

$$JK(G) = 644,667$$

Distribusi Sampling : Distribusi Probalitas Pengujian adalah
Distribusi F

$$Fh = \frac{\frac{JK(TC)}{k-2}}{\frac{JK(G)}{n-k}}$$

$$= \frac{25,77}{29,30} = 0,88, Ft(0,05)_{(k-2)}(n-k) = 2,08$$

Kesimpulan : Regresi Linear

Pengujian Keberartian Regresi:

Uji Keberartian Regresi : Iklim Kerja dengan Prestasi Kerja Guru

Rumusan Hipotesis : $H_0 =$ Regresi Tidak Linear
 $H_a =$ Regresi LinearStatistik Sampel : $n = 43$

$$dk_{\text{pembilang}} = 1$$

$$dk_{\text{penyebut}} = n - 2 = 43 - 2 = 41$$

$$JK(b/a) = 197,493$$

$$JK(S) = 1134,368$$

Distribusi Sampling : Distribusi Probalitas Pengujian adalah
Distribusi F

$$Fh = \frac{JK(b/a)}{\frac{JK(S)}{n-2}}$$

$$= \frac{197,49}{27,67} = 7,14, Ft(0,05)_{(1)}(n-2) = 4,08$$

Kesimpulan : Regresi Berarti

Lampiran.

Analisis Pengujian Keberartian Regresi Ganda: X1, X2 dan Y

No	X1	X2	Y	X1 ²	X2 ²	Y ²	X1Y	X2Y	X1X2
1	58	67	82	3364	4489	6724	4756	5494	3886
2	82	68	81	6724	4624	6561	6642	5508	5576
3	85	63	83	7225	3969	6889	7055	5229	5355
4	66	64	80	4356	4096	6400	5280	5120	4224
5	87	70	82	7569	4900	6724	7134	5740	6090
6	58	68	83	3364	4624	6889	4814	5644	3944
7	69	69	82	4761	4761	6724	5658	5658	4761
8	57	66	84	3249	4356	7056	4788	5544	3762
9	85	66	83	7225	4356	6889	7055	5478	5610
10	60	72	82	3600	5184	6724	4920	5904	4320
11	82	62	81	6724	3844	6561	6642	5022	5084
12	66	60	79	4356	3600	6241	5214	4740	3960
13	75	55	77	5625	3025	5929	5775	4235	4125
14	87	71	77	7569	5041	5929	6699	5467	6177
15	85	70	78	7225	4900	6084	6630	5460	5950
16	87	73	77	7569	5329	5929	6699	5621	6351
17	73	56	71	5329	3136	5041	5183	3976	4088
18	57	51	72	3249	2601	5184	4104	3672	2907
19	60	61	74	3600	3721	5476	4440	4514	3660
20	75	65	71	5625	4225	5041	5325	4615	4875
21	64	68	72	4096	4624	5184	4608	4896	4352
22	66	67	74	4356	4489	5476	4884	4958	4422
23	58	51	71	3364	2601	5041	4118	3621	2958
24	77	53	78	5929	2809	6084	6006	4134	4081
25	86	56	78	7396	3136	6084	6708	4368	4816
26	70	57	81	4900	3249	6561	5670	4617	3990
27	67	54	79	4489	2916	6241	5293	4266	3618
28	64	71	80	4096	5041	6400	5120	5680	4544
29	79	60	76	6241	3600	5776	6004	4560	4740
30	83	61	80	6889	3721	6400	6640	4880	5063
31	81	72	81	6561	5184	6561	6561	5832	5832
32	81	72	81	6561	5184	6561	6561	5832	5832
33	83	60	80	6889	3600	6400	6640	4800	4980
34	79	69	76	6241	4761	5776	6004	5244	5451
35	60	70	80	3600	4900	6400	4800	5600	4200
36	87	66	79	7569	4356	6241	6873	5214	5742
37	70	56	81	4900	3136	6561	5670	4536	3920
38	86	56	78	7396	3136	6084	6708	4368	4816
39	77	64	78	5929	4096	6084	6006	4992	4928
40	67	54	68	4489	2916	4624	4556	3672	3618
41	81	63	68	6561	3969	4624	5508	4284	5103
42	84	83	60	7056	6889	3600	5040	4980	6972
43	84	69	60	7056	4761	3600	5040	4140	5796
	X1	X2	Y	X1 ²	X2 ²	Y ²	X1Y	X2Y	X1X2
Σ	3188	2749	3318	240872	177855	257358	245831	212115	204479
SD	10,37	7,09	5,63	1505,76	910,22	824,23	891,12	649,50	937,12
Mean	74,14	63,93	77,16	5601,67	4136,16	5985,07	5717,00	4932,91	4755,33

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh harga sebagai berikut

$$\begin{array}{rcl} \sum X_1 & = & 3188 \\ \sum X_2 & = & 2749 \\ \pi X_1 & = & 74,14 \\ \pi X_2 & = & 63,93 \\ \pi Y & = & 77,16 \\ \sum X_1 Y & = & 245831 \\ \sum X_2 Y & = & 212115 \end{array} \qquad \begin{array}{rcl} \sum X_1^2 & = & 240872 \\ \sum X_2^2 & = & 177855 \\ \sum Y^2 & = & 257358 \\ \sum Y & = & 3318 \\ \sum X_1 X_2 & = & 204479 \end{array}$$

Menghitung Koefisien Regresi:

$$\sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \qquad b_1 = \frac{(\sum X_2)(\sum X_1 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$\sum X^2 = \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n} \qquad b_2 = \frac{(\sum X_1)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$\sum XY = \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \qquad b_0 = \hat{Y} - b_1 X_1 - b_2 X_2$$

$$\sum X_1 X_2 = \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n}$$

$$\sum Y^2 = 257358 - \frac{3318^2}{43} = 1331,86 \qquad \sum X_1 Y = 245831 - \frac{(3188)(3318)}{43} = 536,02$$

$$\sum X_1^2 = 240872 - \frac{3188^2}{43} = 4515,16 \qquad \sum X_2 Y = 212115 - \frac{(2749)(3318)}{43} = 394,488$$

$$\sum X_2^2 = 177855 - \frac{2749^2}{43} = 2110,79 \qquad \sum X_1 X_2 = 204479 - \frac{(3188)(2749)}{43} = 669,419$$

$$b_1 = \frac{(2110,79)(536,02) - (669,419)(394,419)}{(4515,16)(2110,79) - (669,419)^2} = 0,095 \qquad b_2 = \frac{(4515,16)(394,488) - (669,419)(4515,16)}{(4515,16)(2110,79) - (669,419)^2} = 0,993$$

$$b_0 = 77,16 - (0,095 * 74,14) - (0,993 * 63,93) = 133,54$$

Dengan diperolehnya harga-harga koefisien regresi ini, maka persamaan regresi untuk data di atas adalah.

$$\hat{Y} = 133,54 + 0,095X_1 + 0,993X_2$$

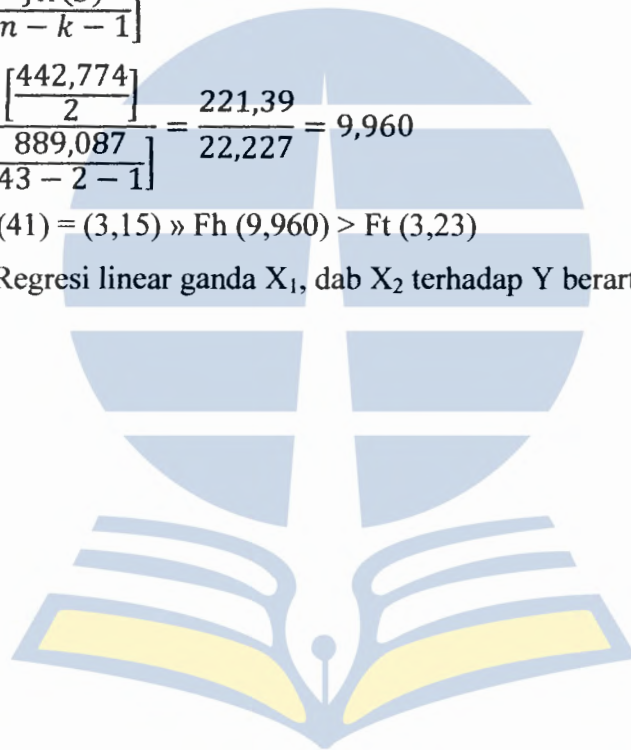
$$\begin{aligned} JK(REG) &= b_1 \sum X_1Y + b_2 \sum X_2Y \\ &= (0,095 * 536,02) + (0,993 * 394,488) \\ &= 442,774 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} JK(S) &= \sum Y^2 - JK(REG) \\ &= 1331,86 - 442,774 = 889,087 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Fh &= \frac{JK(REG)/k}{\left[\frac{JK(S)}{n-k-1} \right]} \\ &= \frac{\left[\frac{442,774}{2} \right]}{\left[\frac{889,087}{43-2-1} \right]} = \frac{221,39}{22,227} = 9,960 \end{aligned}$$

$$Ft = (0,05)(2)(41) = (3,15) \gg Fh (9,960) > Ft (3,23)$$

Kesimpulan: Regresi linear ganda X_1 , dan X_2 terhadap Y berarti (nyata)



Lampiran.**a. Perhitungan Koefisien Korelasi Sederhana dan Ganda X_1 dan Y**

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

$$= \frac{(43 \times 245831) - (3188)(3318)}{\sqrt{\{43 \times 240872 - (3188)^2\}\{43 \times 257358 - (3318)^2\}}}$$

$$= 0,328$$

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$= \frac{0,328\sqrt{43-2}}{\sqrt{1-0,328^2}} = 2,223$$

Dengan $\alpha = 0,05$ dan dk $(n-2) = 41$ diperoleh nilai $t_{\text{tabel}} = 2,018$ Kriteria pengujian adalah: Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, H_0 yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara variabel ditolak berarti terdapat hubungan yang signifikan. Sebaliknya jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, H_0 diterima berarti tidak terdapat hubungan. Berdasarkan hasil perhitungan diatas didapat $t_{\text{hitung}} = 2,223 > t_{\text{tabel}} = 2,018$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X_1) dengan Prestasi Kerja (Y).

b. Perhitungan Koefisien Korelasi Sederhana dan Ganda X_2 dan Y

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

$$= \frac{(43 \times 212115) - (2749)(3318)}{\sqrt{\{43 \times 177855 - (2749)^2\}\{43 \times 257358 - (3318)^2\}}}$$

$$= 0,2354$$

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$= \frac{0,2354\sqrt{43-2}}{\sqrt{1-0,2354^2}} = 2,5831$$

Dengan $\alpha = 0,05$ dan dk $(n-2) = 41$ diperoleh nilai $t_{\text{tabel}} = 2,018$ Kriteria pengujian adalah: Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, H_0 yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara variabel ditolak berarti terdapat hubungan yang signifikan. Sebaliknya jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, H_0 diterima berarti tidak terdapat hubungan. Berdasarkan hasil perhitungan diatas didapat $t_{\text{hitung}} = 2,583 < t_{\text{tabel}} = 2,018$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Iklim Kerja (X_2) Prestasi Kerja (Y).

c. Perhitungan Koefisien Korelasi Ganda X_1, X_2 dan Y

$$R^2 = \frac{JK(REG)}{\sum Y^2}$$

$$R^2 = \frac{442,77}{257358} = 0,012$$

Koefisien Korelasi Ganda antara Y dengan X_1, X_2 , adalah $R = 0,392$

$$Fh = \frac{R^2 Y_{12} / k}{(1 - R^2 Y_{12}) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

$R^2 Y_{12}$ = Koefisien Korelasi Ganda

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

$$Fh = \frac{0,012/2}{(1 - 0,012)/(n - k - 1)} = \frac{0,056}{0,022} = 35,40$$

Dengan menggunakan $k = 2$, sebagai dk pembilang dan $(n - k - 1)$, $43 - 2 - 1 = 40$, sebagai penyebut, maka dalam distribusi F, nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,23. Jadi $F_{\text{hitung}} (35,40) < F_{\text{tabel}} (3,23)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Kesimpulan

adalah terdapat hubungan yang signifikan antara Kemampuan Manajerial (X_1),
Iklim Kerja (X_2) secara bersama terhadap Prestasi Kerja Guru (Y).

