

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SERTA DAMPAKNYA
BAGI MUTU PENDIDIKAN SEKOLAH DASAR NEGERI**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Pendidikan Dasar**

Disusun Oleh :

ELLY HALIA

NIM. 500820845

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA**

2019

ABSTRAK**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SERTA DAMPAKNYA BAGI MUTU PENDIDIKAN SEKOLAH DASAR NEGERI**

Elly Halia

Program Pascasarjana
Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru serta dampaknya bagi mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur. Sumber penelitian ini menggunakan data primer. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Cicendo Kota Bandung. Sampel penelitian ini sebanyak 92 orang guru yang dijadikan sebagai responden dan dipilih dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, begitupun Kepala Sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung. Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh terhadap mutu pendidikan melalui kinerja guru sebesar 12.53%. Iklim sekolah memiliki pengaruh terhadap mutu pendidikan melalui kinerja guru sebesar 13.16%. Kinerja guru berpengaruh langsung kepada mutu pendidikan sebesar 10.18%. Maka, berdasarkan hasil tersebut peneliti merekomendasikan agar kepala sekolah memperhatikan sikap kepemimpinannya, iklim sekolah, serta kinerja guru sehingga mutu pendidikan sekolah semakin berkualitas.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Kinerja Guru, Mutu Pendidikan*

ABSTRACT**THE EFFECTIVENESS THE PRINCIPALS' LEADERSHIP AND SCHOOL CLIMATE TO THE TEACHER PERFORMANCE AND ITS IMPACT FOR THE EDUCATION QUALITY OF ELEMENTARY SCHOOL**

Elly Halia
ellyphalia@gmail.com

Graduate Studies Program
Universitas Terbuka

The purpose of this study to determine the effect of principals' leadership, school climate, on teacher performance and its impact on the education quality of Elementary School. This research method uses a quantitative approach with path analysis. The source of this research uses primary data. Data collection of this study using a questionnaire. The population of the study was at Elementary School in Cicendo, Bandung. The sample of this study was 92 respondents using the proportionate stratified random sampling technique. The results of the study indicate that the leadership of the principal and the school climate has a positive and significant effect on teacher performance, as well as the principal, the school climate and teacher performance have a positive and significant influence on the education quality of Elementary School. Principal leadership has an influence on Education Quality through Teacher Performance of 12.53%. School climate has an influence on education quality through teacher performance by 13.16%. Teacher's performance has a direct effect on the quality of education by 10.18%. Based on this result, the writer recommended that the principal should pay attention to the principals' leadership, school climate, and teacher performance to increasing the education quality.

Keywords: *Principal Leadership, School Climate, Teacher Performance, Education Quality*

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru serta Dampaknya Bagi Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Negeri adalah hasil karya saya 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.

Bandung, Agustus 2019
Yang Menyatakan



(Elly Halia)
NIM. 500820845

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru serta Dampaknya Bagi Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Negeri



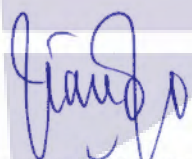


Penyusun TAPM : Elly Halia


NIM : 500820845

Program Studi : Pascasarjana Pendidikan Dasar

Hari / Tanggal : Agustus 2019

Menyetujui :

<p>Pembimbing II,</p>  <p>Dr. Tita Rosita, M. Pd NIP. 19601003 198601 2 001</p>	<p>Pembimbing I,</p>  <p>Dr. Nugraha Suharto, M. Pd NIP. 19670618 200112 1 001</p>
<p>Penguji Ahli</p>  <p>Prof. Ir. Tian Belawati, M. Ed., Ph.D. NIP 19620401 198601 2 001</p>	
<p>Ketua Pascasarjana Pendidikan Keguruan</p>  <p>Dr. Amalia Sapriati, M.A. NIP. 19600821 198601 2 001</p>	<p>Mengetahui,</p> <p>Dekan FKIP</p>  <p>Prof. Drs. Udan Kusmawan, M.A., Ph. D NIP. 19690405 199403 1 002</p>



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

PENGESAHAN HASIL UJIAN SIDANG

Nama : Elly Halia
 NIM : 500820845
 Program Studi : Pascasarjana Pendidikan Dasar
 Judul TAPM : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru serta Dampaknya Bagi Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Negeri

TAPM telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Pendidikan Dasar Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari / Tanggal : Sabtu, 20 Juli 2019
 Waktu : Pukul 13.⁰⁰

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Tandatangan

Ketua Komisi Penguji

Nama : Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.A.

Penguji Ahli

Nama : Prof. Ir. Tian Belawati, M. Ed., Ph.D.

Pembimbing I

Nama : Dr. Nugraha Suharto, M. Pd.

Pembimbing II

Nama : Dr. Tita Rosita, M. Pd.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala karunia dan ridho-Nya Tugas Akhir Program Magister yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru serta Dampaknya Bagi Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Negeri” ini dapat diselesaikan.

Di dalam menyelesaikan TAPM ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik berupa pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu Penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Drs. Ojat Darajat, M. Bus., Ph.D. selaku Rektor Universitas Terbuka
2. Bapak Prof. Drs. Udan Kusmawan, M.A., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Terbuka
3. Ibu Dr. Siti Djulaeba, M.A. selaku Direktur Program Pascasarjana
4. Bapak Drs. Enang Rusyana, M.Pd. selaku Kepala UPBJJ UT Bandung
5. Ibu Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.A. selaku Ketua Pascasarjana Keguruan
6. Bapak Dr. Nugraha Suharto, M.Pd. selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan serta masukan-masukan dalam penulisan tesis ini
7. Ibu Dr. Tita Rosita, M.Pd selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan serta motivasi kepada penulis.
8. Ibu Prof. Ir. Tian Belawati, M. Ed., Ph.D. selaku Penguji Ahli

9. Bapak Ruganda, M.Pd. selaku penanggungjawab program magister pendidikan dasar UPBJJ UT Bandung yang selalu memberikan motivasi dan arahan bagi kami.
10. Dosen dan seluruh staf pada program Pendidikan Dasar Pascasarjana Universitas Terbuka
11. Rekan Kepala Sekolah khususnya angkatan 2017 umumnya Kepala Sekolah Kota Bandung atas dukungan dan motivasinya
12. Rekan- rekan guru dan staf pengajar SDN 157 Sukaraja Kota Bandung
13. Ayahanda .H. Zainudin, Ibunda alm Titi Soliha, sebagai motivator terima kasih atas segala dukungan dan doanya
14. Suami saya tercinta Yudi Harjana, S.IP., serta kedua anak saya ananda Kaka Elditya Pratama dan Sezky Delyana Putri atas segala motivasi, perhatian dan doanya serta kesabaran menunggu di rumah selama beberapa waktu
15. Rekan-rekan S-2 Program Pascasarjana Jurusan Pendidikan Dasar Universitas Terbuka Bandung

Akhirnya penulis berharap semoga Tugas Akhir Program Magister ini dapat bermanfaat dan permintaan maaf yang tulus jika seandainya dalam penulisan ini terdapat kekurangan dan kekeliruan, penulis juga menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi menyempurnakan penulisan TAPM ini.

Bandung, Agustus 2019

Penulis,

Elly Halia
NIM. 500820845

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Elly Halia
 NIM : 500820845
 Program Studi : Pascasarjana Pendidikan Dasar
 Tempat / Tanggal Lahir : Bandung, 15 Maret 1970

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN 4 Cibiru pada tahun 1983
 Lulus SMP di SMPN 2 Ujungberung pada tahun 1986
 Lulus SMA di SPGN 1 Bandung pada tahun 1989
 Lulus D2 di UPI Bandung pada tahun 1997
 Lulus S1 PGSD di UPI Bandung pada tahun 2003

Riwayat Pekerjaan : Tahun 1999 s/d tahun 2001 sebagai guru di SDN 4
 Bojonggede Kabupaten Bogor
 Tahun 2001 s/d tahun 2017 sebagai guru di SDN
 Ciporeat Kota Bandung
 Tahun 2017 s/d sekarang sebagai Kepala Sekolah
 di SDN 157 Sukaraja Kota Bandung

Bandung, 21 Agustus 2019

Elly Halia
 NIM. 500820845

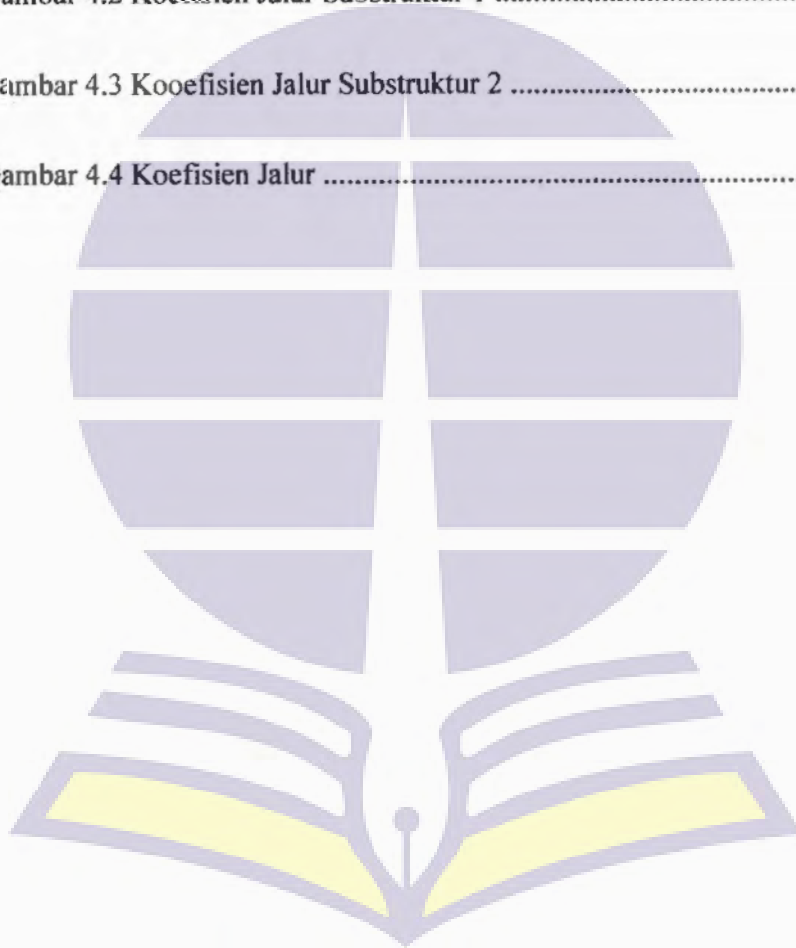
DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
KATA PENGANTAR	vi
RIWAYAT HIDUP	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	
1. Kepemimpinan Kepala Sekolah	11
2. Iklim Sekolah	14
3. Kinerja guru	17
4. Mutu Pendidikan	23

B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Berpikir Penelitian	30
D. Hipotesis Penelitian	31
E. Operasionalisasi Variabel	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	35
B. Populasi dan Sampel	
C. Instrumen Penelitian	37
D. Prosedur Pengumpulan Data	43
E. Metode Analisis Data	45
F. Pengujian Hipotesis	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian	54
B. Hasil Penelitian	
C. Pembahasan.....	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	96
B. Saran	98
Daftar Pustaka	xv
Lampiran	

DAFTAR GAMBAR

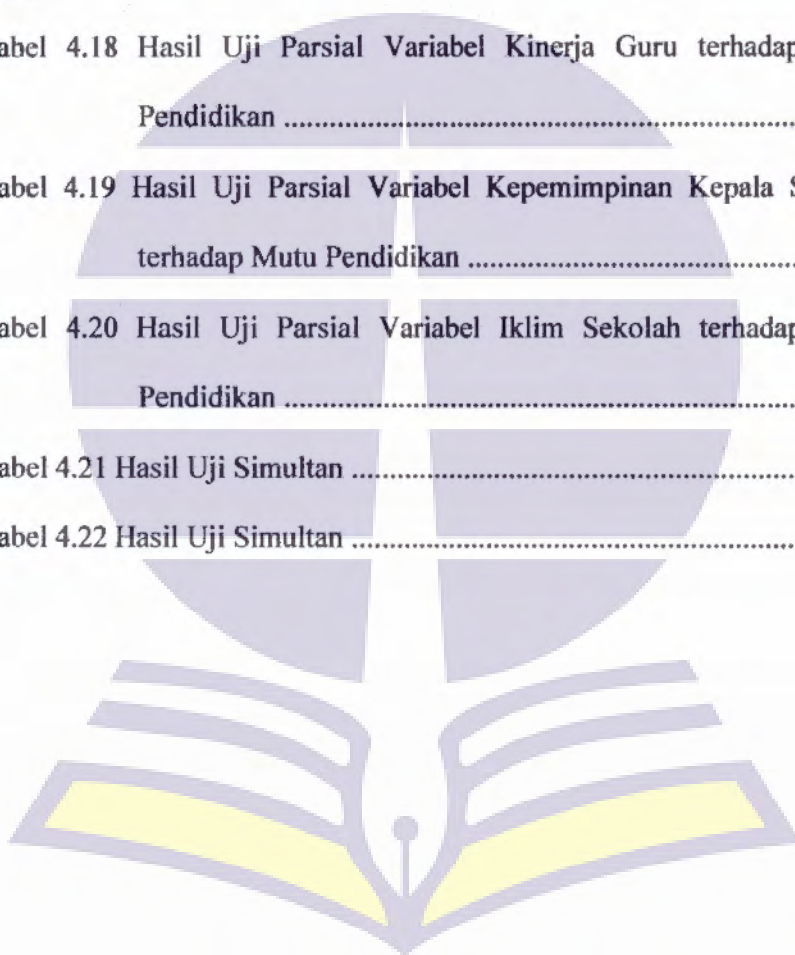
	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 3.1 Model Gabungan Path Analysis.....	50
Gambar 4.1 Scaterplot Heterokedastisitas	69
Gambar 4.2 Koefisien Jalur Substruktur 1	72
Gambar 4.3 Kooefisien Jalur Substruktur 2	75
Gambar 4.4 Koefisien Jalur



DAFTAR TABEL

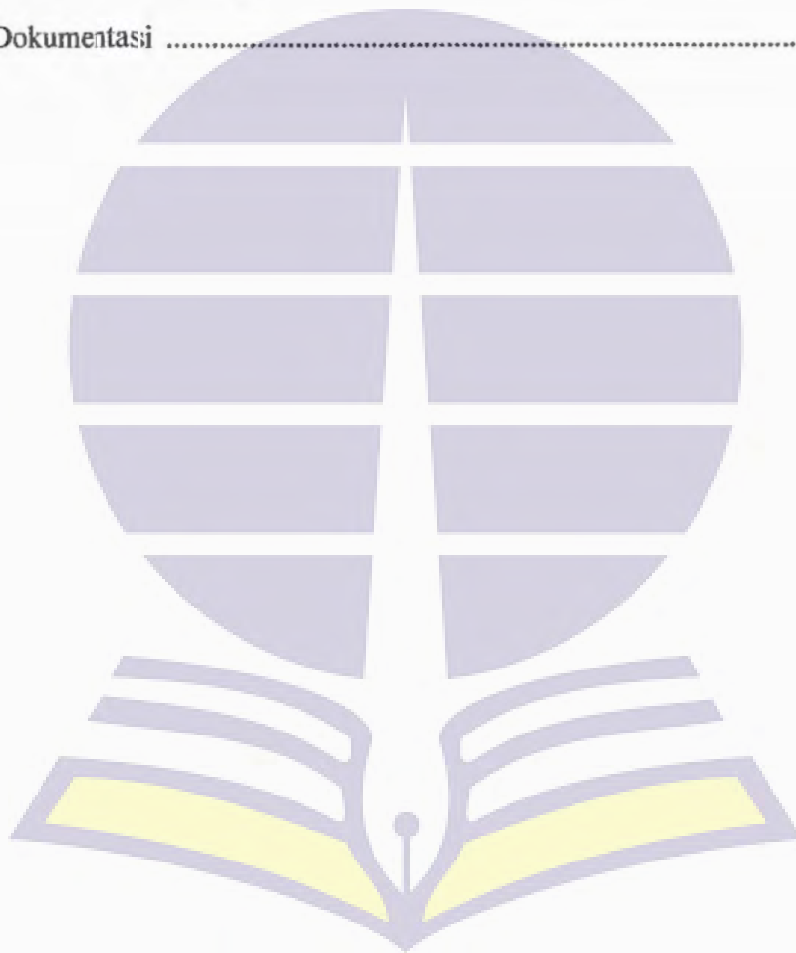
	Halaman
Tabel 2.1 Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah	14
Tabel 2.2 Indikator Iklim Sekolah	16
Tabel 2.3 Indikator Kinerja Guru	23
Tabel 3.1 Populasi Penelitian	35
Tabel 3.2 Sampel Penelitian	37
Tabel 3.3 Skala Jawaban Responden	38
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Penelitian	
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian	42
Tabel 3.6 Pedoman interpretasi koefisien korelasi	47
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	55
Tabel 4.2 Usia Responden	
Tabel 4.3 Klasifikasi Kategori Penelitian	57
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah	
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Iklim Sekolah	60
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Guru	62
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Mutu Pendidikan	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Linieritas	67
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Normalitas Data	68
Tabel 4.10 Pengujian Koefisien Korelasi antar Variabel	69
Tabel 4. 11 Koefisien Standardized Beta Substruktur	71
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi Substruktur 1	72

Tabel 4.13 Koefisien Jalur Pada Substruktur 2	73
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi Substruktur 2	74
Tabel 4.15 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung antar Variabel	76
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru	78
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial Variabel Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru	79
Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial Variabel Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan	80
Tabel 4.19 Hasil Uji Parsial Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Mutu Pendidikan	81
Tabel 4.20 Hasil Uji Parsial Variabel Iklim Sekolah terhadap Mutu Pendidikan	82
Tabel 4.21 Hasil Uji Simultan	84
Tabel 4.22 Hasil Uji Simultan	85



DAFTAR LAMPIRAN

Instrumen Penelitian
Data Hasil Uji Coba
Data Hasil Penelitian
Data Hasil Perhitungan SPSS
Dokumentasi



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu motor penggerak utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas tentu menjadi salah satu *output* dari proses pendidikan berkualitas. Pendidikan yang berkualitas dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti guru, Kepala Sekolah, manajemen sekolah, serta iklim sekolah yang kondusif sehingga para siswa merasa nyaman berada di sekolah dan selalu bersemangat dalam proses pembelajaran. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Danim (2008) salah satu faktor penentu kualitas penyelenggaraan pendidikan dipengaruhi masukan sumber daya manusianya seperti Kepala Sekolah, guru dan siswa. Ketika seluruh faktor pendukung pendidikan tersebut terpenuhi, hasil belajar siswa sebagai acuan dalam menentukan mutu pendidikan tentu akan meningkat.

Mutu produk suatu lembaga pendidikan akan dipengaruhi oleh sejauh mana lembaga tersebut mampu mengelola seluruh potensinya secara optimal, mulai dari tenaga kependidikan, peserta didik, proses pembelajaran, sarana pendidikan, keuangan dan termasuk hubungannya dengan masyarakat. Para siswa sebagai lulusan suatu sekolah sangat berperan dalam mengukur seberapa baik mutu pendidikan di sekolah tersebut. Pada kenyataannya saat ini, mutu pendidikan sedang menghadapi masalah yang pelik dan kompleks, bukan saja problem-problem rutin-administrasi, namun juga lemahnya kemampuan keterampilan manajerial pimpinan lembaga pendidikan, perubahan perilaku dan pola hidup pimpinan lembaga pendidikan tersebut.

Sebagaimana terjadi pada beberapa Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung setelah adanya pergantian kepala sekolah, hasil belajar siswa dilihat dari nilai akhir akademik para lulusan (NEM) dalam dua tahun belakangan ini mengalami penurunan dengan nilai yang kurang memuaskan. Misalnya terjadi di SDN 013 Pasir Kaliki pada tahun ajaran 2017-2018 NEM tertinggi siswa 277,60 sedangkan pada tahun ajaran 2018-2019 menurun menjadi 260,83. Selain itu, di SDN 110 Paskom NEM tertinggi siswa pada tahun ajaran 2017-2018 sebesar 290,10 juga mengalami penurunan menjadi 270,43 pada tahun ajaran 2018-2019 sedangkan pada tahun-tahun sebelumnya para lulusan dari sekolah-sekolah dasar negeri yang ada di wilayah Kecamatan Cicendo merupakan lulusan dengan nilai yang cukup baik se-Kota Bandung dan mampu bersaing dengan siswa dari Kecamatan lainnya. Namun, saat ini para guru mengeluhkan nilai para siswanya yang semakin menurun dari tahun ke tahun. Nilai akademik lulusan merupakan salah satu acuan dalam menentukan seberapa baik mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Selain berubahnya kepemimpinan kepala sekolah, suasana belajar mengajar yang kurang kondusif juga dapat diduga sebagai salah faktor pemicu masalah tersebut. Suasana sekolah atau iklim sekolah yang tidak kondusif akan berpengaruh pada kinerja guru dalam memberikan pembelajaran serta aktivitas belajar siswa. Menurut Davis (Rohiat, 2010) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses membimbing dan membantu anggota kelompok yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang dikehendaki bersama. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adlan Adam (2014) pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gondokusuma, Yogyakarta, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

Kepala Sekolah secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru yang secara langsung berdampak pada mutu pendidikan sekolah tersebut.

Kepemimpinan Kepala Sekolah memegang peranan yang sangat sentral dalam dunia pendidikan. Sebagai seorang manajer di tingkat satuan pendidikan, seorang Kepala Sekolah memiliki tanggung jawab yang tidak ringan karena harus bertanggung jawab terhadap kemajuan sekolah yang dipimpinnya. Menurut Daryanto (2011) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan suatu kelompok yang diorganisasi demi mencapai suatu tujuan bersama dimana keberhasilan dan kegagalan pemimpin ditentukan oleh sifat dan gaya kepemimpinan dalam mengarahkan kelompoknya. Keberhasilan pendidikan di tingkat satuan pendidikan dalam hal ini ditentukan oleh kepemimpinan Kepala Sekolah, sehingga jika sekolahnya tidak mengalami kemajuan serta hasil kinerja kepala sekolah kurang baik maka kepala sekolah harus siap untuk diganti atau dimutasikan, terlebih lagi dengan dibatasinya masa jabatan kepala sekolah yang hanya 4 tahun, jika kinerjanya kurang maka akan dikembalikan lagi ke tugas guru. Oleh karena itu kepala sekolah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan baik berkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan, guna untuk memajukan sekolahnya secara efektif, efisien, mandiri, produktif dan akuntabel. Tentunya untuk terwujudnya hal tersebut dituntut untuk adanya peran aktif semua tenaga kependidikan sesuai dengan tugas yang dibebankan. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah ada dua pelaku pokok di sekolah yang sangat menentukan yaitu kepala sekolah dan guru, Kepala sekolah merupakan figur yang harus menjadi teladan bagi seluruh warga sekolah dalam rangka untuk mewujudkan Visi dan Misi sekolah serta tujuan yang diharapkan.

Kepemimpinan kepala sekolah harus kuat agar mampu melaksanakan berbagai program yang direncanakan secara efektif, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab mengelola tidak hanya guru, staf dan siswa, tetapi harus menjalin hubungan dengan masyarakat secara luas. Dengan desentralisasi pendidikan yang menekankan bahwa pengambilan kebijakan pendidikan berpindah dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah sehingga penerapannya akan diwarnai oleh *political will* pemerintah daerah dalam bentuk perda sehingga kalau dalam pengambilan kebijakan terjadi penyimpangan atau kesalahan dapat berakibat pada menurunnya kualitas pendidikan. Hal ini juga berdampak kepada kepemimpinan kepala sekolah. Di era desentralisasi tugas kepala sekolah menjadi semakin rumit dan kompleks, maka kepala sekolah dituntut untuk lebih memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar dapat mengelola sekolah secara efektif, efisien, mandiri, produktif dan akuntabel.

Sekolah yang efektif ditandai oleh indikator antara lain: (1) efektivitas belajar dan pembelajarannya tinggi; (2) kepemimpinan yang kuat dan demokratis; (3) manajemen tenaga kependidikan yang efektif dan profesional; (4) tumbuhnya budaya mutu; serta (5) *teamwork* yang cerdas, dan dinamis Mulyasa (2012). Jadi sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen. Terutama berkaitan dengan pengetahuan dan pemahamannya terhadap manajemen dan kepemimpinan, serta tugas yang dibebankan kepadanya. Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan berfungsi sebagai penanggungjawab semua kegiatan pendidikan di sekolah. Hal tersebut tercantum dalam Peraturan Pemerintah No. 28 tahun 1990 pasal 12, bahwa Kepala Sekolah bertanggung

jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembina tenaga pendidikan dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Meskipun pengangkatan Kepala Sekolah tidak dilakukan secara sembarangan, bahkan diangkat dari guru yang sudah berpengalaman atau mungkin sudah lama menjabat sebagai wakil Kepala Sekolah, namun tidak dengan sendirinya membuat Kepala Sekolah menjadi profesional dalam menjalankan tugas. Berbagai kasus menunjukkan bahwa masih banyak Kepala Sekolah yang terpaku dengan urusan administrasi.

Selain dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah untuk mengoptimalkan kinerja guru juga dipengaruhi oleh iklim sekolah. Iklim sekolah adalah suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan. Iklim sekolah yang kondusif sangat menunjang proses berlangsungnya seluruh kegiatan yang berlangsung di sekolah, iklim sekolah yang tidak kondusif akan menghambat kegiatan di sekolah, maka dalam membangun iklim sekolah yang baik perlu diciptakan saling pengertian, saling kerjasama diantara unsur – unsur yang ada di sekolah. Dengan terciptanya iklim sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru.

Hal yang tidak kalah pentingnya dalam sekolah adalah peran kepala sekolah dalam melakukan kegiatan supervisi akademik baik perencanaan, pelaksanaan, evaluasi maupun tindak lanjut. Sesuai dengan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah, seorang kepala sekolah harus memiliki lima

kompetensi minimal antara lain adalah kepibadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial.

Salah satu faktor yang ikut berperan penting dalam keterlaksanaan pembelajaran di sekolah yaitu guru. Peranan guru merupakan sesuatu yang sangat mendasar untuk mendorong siswa dalam proses belajar mengajar di kelas yang akan berdampak pada satu muara yaitu peningkatan mutu pendidikan. Tugas guru sangatlah mulia, karena erat hubungannya dengan memanusiakan manusia sehingga anak yang tadinya tidak bisa menjadi bisa dengan proses pembelajaran yang terus menerus dan guru adalah orang yang paling dekat dengan siswanya dalam kegiatan sehari-hari di sekolah. Tugas guru sehari-hari adalah merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sehingga guru bertanggungjawab penuh terhadap peserta didiknya agar mereka berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru dituntut untuk selalu berinovasi untuk melakukan pembaharuan disegala bidang, sehingga guru dapat menguasai ilmu pengetahuan yang semakin berkembang sesuai dengan kemajuan zaman.

Menurut lembaga Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah (MPBS), guru yang dapat meningkatkan mutu pendidikan adalah guru yang mempunyai ilmu pengetahuan yang luas, supel dalam bergaul dengan sesama rekan, memiliki kematangan, aktif mengikuti berbagai kegiatan, dan mampu menggerakkan diri sendiri sehingga berguna bagi diri, sekolah, dan juga masyarakat sekitarnya.

Kinerja seorang guru di sekolah juga dipengaruhi oleh iklim sekolah dimana iklim merupakan suasana yang dirasakan oleh guru baik secara fisik maupun non

fisik. Ketika guru berada pada iklim sekolah yang baik dan kondusif maka kinerja guru di sekolah pun akan meningkat dan berkembang namun sebaliknya jika guru berada pada iklim sekolah yang tidak baik maka ia akan malas untuk berada di sekolah dan tentunya berpengaruh pada pembelajaran yang ia berikan kepada para peserta didik (Mantja, 2002). Iklim kerja di lingkungan sekolah yang kondusif akan tercipta ketika interaksi antar warga sekolah terjalin dengan harmonis, baik antara guru dengan guru maupun antara guru dengan kepala sekolah sebagai pimpinan organisasi sekolah. Selain interaksi, juga terdapat komponen lain yang mempengaruhi iklim sekolah seperti manajemen.

Peranan manajemen bagi satuan pendidikan sangatlah penting dimana manajemen yang efektif akan berdampak pada proses pembelajaran yang optimal bagi para peserta didik di sekolah tersebut sehingga sekarang ini peranan manajemen semakin mendapatkan pengakuan dari berbagai pihak. Komitmen dari seluruh warga sekolah baik guru maupun kepala sekolah untuk berupaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah sangatlah diperlukan sebab dengan komitmen tersebut maka seluruh pihak akan bersungguh-sungguh berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Upaya perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan ini harus berjalan secara terus menerus dikarenakan mutu akan terus berkembang dan mengalami peningkatan seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan peradaban manusia.

Bertitik tolak dari permasalahan di atas mengenai hasil belajar siswa sebagai salah satu acuan dalam menentukan mutu pendidikan di suatu lembaga pendidikan serta uraian yang telah di sampaikan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala**

Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Serta Dampaknya Bagi Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Negeri” yang hasilnya akan diungkapkan dalam karya tulis ilmiah berupa Tesis.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah secara langsung terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung?
2. Apakah secara langsung terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung?
3. Apakah secara langsung terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung?
4. Apakah secara langsung terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung?
5. Apakah secara langsung terdapat pengaruh kinerja guru terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung?
6. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan melalui kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung?
7. Apakah terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap mutu pendidikan melalui kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis :

1. Pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung
2. Pengaruh langsung iklim sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung
3. Pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung.
4. Pengaruh langsung iklim sekolah terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung
5. Pengaruh langsung kinerja guru terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung
6. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan melalui kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung
7. Pengaruh iklim sekolah terhadap mutu pendidikan melalui kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

D. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan harus diyakini kegunaannya dalam pengembangan umum pengetahuan dan pemecahan masalah yang diteliti. Oleh sebab itu, perlu dirumuskan secara jelas tujuan penelitian yang bertitik tolak dari permasalahan yang harus diungkap. Suatu penelitian setidaknya harus mampu memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan praktis.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang planologi atau secara khusus berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru dan dampaknya bagi mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri.

1. Manfaat Teoretis

- a. Dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selain di perguruan tinggi.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui pengaruh kepemimpinan dan iklim sekolah terhadap kinerja guru serta dampaknya terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri.

2. Manfaat praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran dan perbaikan dalam kepemimpinan kepala sekolah
- b. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan erat dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja guru.
- c. Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pemimpin yang baik mengubah organisasi. Pemimpin besar mengubah orang. Jantung dari sebuah organisasi adalah perilaku anggota organisasinya sebagai orang yang dapat menentukan maju mundurnya organisasi tersebut. Kita dapat membantu seseorang untuk berkembang, memotivasinya serta membantunya untuk tumbuh melalui pekerjaan yang menantang dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi. Seorang pemimpin mendengar, memahami, memotivasi, menguatkan, dan membuat keputusan yang tangguh. Sikap seorang pemimpin dapat merangsang pertumbuhan produktivitas seluruh anggota kelompok yang ia pimpin tanpa membeda-bedakan anggota yang satu dengan yang lainnya. Apapun tugas dan tujuannya, seorang pemimpin yang bijak akan selalu memberikan bantuan dan bimbingannya bagi setiap anggota kelompok untuk tumbuh berkembang.

Seorang pemimpin yang bijak akan senantiasa bertanggung jawab terhadap seluruh anggota kelompoknya, tidak segan memberikan penghargaan bagi anggotanya yang berkembang atau maju serta mampu bertahan ketika jatuh. Kepemimpinan adalah tentang pengaruh. Menurut Daryanto (2011:17), kepemimpinan adalah

“proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan suatu kelompok yang diorganisasi, menuju kepada pencapaian tujuan, keberhasilan dan kegagalan pemimpin ditentukan oleh sifat dan gaya kepemimpinan dalam mengarahkan dinamika kelompoknya. Untuk mempengaruhi orang lain, seorang pemimpin harus memiliki kedewasaan (*maturity*), kecerdasan,

kepercayaan diri yang tinggi, konsistensi, ketegasan, kemauan mengawasi, kemitraan dan lainnya.”

Pemimpin senantiasa mendengarkan berbagai masukan yang diberikan oleh seluruh anggota kelompok namun tanpa meninggalkan perannya sebagai pengawas dan pengelola serta bertanggung jawab penuh terhadap produktivitas para anggota kelompoknya. Pemimpin yang baik membagikan setiap tugas yang harus dikerjakan para anggota kelompoknya tanpa kesan memberikan perintah namun bersifat pemberitahuan atau bimbingan. Kepemimpinan merupakan seni membuat orang lain bergerak atau melakukan sesuatu yang kita kehendaki.

Akademisi sering memisahkan antara kepemimpinan dan manajemen. Kepemimpinan diartikan sebagai suatu tindakan menciptakan visi, sikap berorganisasi serta dapat memberikan inspirasi bagi orang lain. Sedangkan manajemen diartikan sebagai pelaksanaan visi, berpengaruh dengan karyawan, dan memelihara standar. Pemimpin menciptakan visi, mampu berorganisasi, serta dapat menginspirasi. Menurut Hoerr (2005) pemimpin memiliki tugas untuk mengaktualisasikan visi yang telah dibentuknya serta selalu bergaul dengan anggota kelompoknya dalam rangka memastikan atau memberikan pengawasan terhadap pekerjaan mereka agar senantiasa berada di jalan yang tepat sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Seorang pemimpin perlu memiliki inovasi dalam membantu merancang kebijakan, prosedur atau struktur terbaru dalam rangka mencapai tujuan organisasinya. Begitu pula dengan kepemimpinan di sekolah dimana seorang kepala sekolah sebagai pemimpin harus menjadi sosok pemimpin yang menekankan perubahan seiring dengan kemajuan di bidang pendidikan saat ini, sebagaimana dijelaskan oleh Sutisna (dalam Rohiat, 2010:39) berikut.

“ada kebutuhan bagi para pemimpin untuk melengkapi diri dengan pengetahuan dan keterampilan kepemimpinan untuk merancang, menyarankan, dan mendatangkan inovasi-inovasi dalam pendidikan serta administrasi dengan berpangkal kepada penilaian yang realistis terhadap praktik-praktik sekarang serta didasari atas gagasan yang baik tentang proses-proses manajemen.”

Peranan pendidikan bagi perubahan sosial, budaya, ekonomi, dan politik harus menjadi pusat perhatian. Begitupula dengan peran pemimpin dalam pendidikan yang harus tumbuh dan bermanfaat bagi orang-orang dalam organisasi pendidikan tersebut. Bagi beberapa negara maju, pendidikan berperan sebagai sumber daya nasional yang sangat penting bagi kemajuan bangsa. Adapun beberapa pengertian mengenai kepemimpinan berdasarkan pendapat para ahli berikut ini.

Menurut Terry (dalam Rohiat, 2010) kepemimpinan merupakan usaha atau pengaruh yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dalam rangka mencapai sesuatu hal yang ia kehendaki. Sedangkan menurut Davis (dalam Rohiat, 2010) kepemimpinan diartikan sebagai proses membimbing dan membantu anggota kelompok yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang dikehendaki bersama. Kepemimpinan merupakan upaya seseorang untuk mempengaruhi orang lain bukan berupa paksaan dalam rangka mencapai tujuan yang dikehendaki.

Berdasarkan uraian di atas, kepemimpinan kepala sekolah dapat diartikan sebagai upaya yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah untuk mempengaruhi, mengajak, membimbing dan mengarahkan seluruh warga sekolah melalui perannya sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator*, dan *motivator* untuk mencapai tujuan atau visi.

Berikut ini merupakan indikator dari kepemimpinan Kepala Sekolah dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dimensi	Indikator
<i>Educator</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu meningkatkan profesionalisme guru 2. Mampu memotivasi guru dan siswa untuk disiplin
<i>Manager</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu merencanakan dan melaksanakan program pendidikan sekolah 2. Mampu merencanakan dan melaksanakan program yang berkaitan dengan sarana dan prasarana di sekolah 3. Mampu merencanakan dan melaksanakan program pengembangan guru di sekolah
<i>Administrator</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu melaksanakan administarsi kurikulum 2. Mampu melakasanakan administrasi keuangan
<i>Supervisor</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu melakukan supervisi terhadap, kretifitas, dan produktifitas guru
<i>Leader</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menunjukan kepribadian yang patut diteladani 2. Memiliki kemampuan sebagai seorang pemimpin di sekolah
<i>Inovator</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu bekerja secara aktif dan kreatif 2. Mempunyai kemampuan dalam berinovasi dan fleksibel dalam bekerja
<i>Motivator</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu memberikan motivasi bagi para guru untuk bekerja melalui pengaturan lingkungan fisik kelas dan sekolah 2. Mampu memberikan motivasi bagi para guru untuk memberikan kinerja terbaiknya

2. Iklim Sekolah

Sekolah adalah sebuah lingkungan sosial yang didalamnya terdapat sebuah sistem sosial yang mana di lingkungan tersebut terdapat beberapa orang yang

saling berkomunikasi dan berinteraksi satu sama lain, sebagaimana disebutkan oleh Dimiyati (Sulistiyorini, 2000, hlm. 42) sekolah merupakan

“suatu kesatuan dari pribadi-pribadi yang berinteraksi satu dengan lainnya. Interaksi antar individu di sekolah pengaruh organisasi yang dinamis yang akan mewarnai situasi organisasi sekolah. Pengaruh yang dinamis antar pribadi tersebut akan saling berpengaruh terhadap munculnya tingkah laku pribadi-pribadi dalam organisasi tersebut.”

Sejalan dengan pandangan ahli di atas, menurut Marzuki (Supardi, 2014) iklim kerja sekolah dapat diartikan sebagai situasi dan kondisi di lingkungan sekolah yang nyaman, kondusif dan aman guna mengarahkan proses pembelajaran yang bermutu dan meningkatkan tahap perkembangan kognitif para peserta didik. Selanjutnya, Creamers dan Scheerens (dalam Supardi, 2014, hlm.121), menambahkan bahwa iklim sekolah merupakan

“suasana yang terdapat di dalam suatu sekolah. Iklim sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya. Hubungan mesra pada iklim kerja sekolah terjadi, karena disebabkan terdapat hubungan yang baik di antara kepala sekolah, guru, dan diantara guru dan peserta didik.”

Menurut Rivai dan Murni (2009) iklim sekolah adalah ciri khas yang dimiliki oleh suatu sekolah dimana dapat menentukan kualitas orang-orang yang ada di lingkungan sekolah tersebut. Iklim sekolah dapat berupa keadaan atau kondisi lingkungan kerja berdasarkan pandangan seorang guru, bagaimana ia berinteraksi dengan guru yang lain, dengan siswa maupun dengan pemimpinnya yang secara langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja guru tersebut.

Hoy and Miskel (dalam Usman, 2009) menambahkan bahwa iklim organisasi merupakan suatu keadaan yang merujuk pada persepsi guru terhadap pimpinannya yaitu kepala sekolah yang ada di lingkungan kerja tersebut yang saling mempengaruhi satu sama lain guna mewujudkan tujuan bersama baik itu

tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Iklim organisasi sekolah merupakan keadaan lingkungan sekolah yang didalamnya terdapat interaksi antar warga sekolah yang secara langsung berdampak terhadap peningkatan motivasi masing-masing warga sekolah serta tingkah laku mereka di lingkungan tersebut (Gunbayi, 2007). Iklim sekolah akan sangat berpengaruh terhadap perilaku, kesehatan, produktivitas, rasa percaya diri serta sikap moral seseorang di lingkungan sekolah sebagai dampak dari interaksi antara faktor individu, sosial maupun budaya warga sekolah tersebut.

Berdasarkan uraian beberapa pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah merupakan suatu kondisi dan situasi kerja di lingkungan sekolah yang tercipta dari adanya interaksi antar warga sekolah baik interaksi antara guru dengan guru maupun guru dengan kepala sekolah sebagai pemimpinnya yang akan sangat berdampak pada baik atau buruknya produktivitas kerja, motivasi, serta perilaku guru di lingkungan sekolah tersebut. Iklim sekolah dapat diukur berdasarkan beberapa dimensi seperti hubungan kerja antar sesama guru, hubungan kerja antara kepala sekolah dengan guru, kompensasi atau imbalan yang merata, tanggung jawab pribadi dan organisasi serta struktur kerja dan tingkat partisipasi.

Berikut ini merupakan indikator dari iklim sekolah yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2.2
Indikator Iklim Sekolah

Dimensi	Indikator
Interaksi antara kepala sekolah dengan guru	1. Bersikap sopan, saling menghormati dan menghargai 2. Dialogis, dan Pemanfaatan waktu

Dimensi	Indikator
Hubungan antara sesama anggota organisasi/sekolah	1. Kerjasama, dan Saling menghargai 2. Kejujuran, dan Komitmen bersama dalam mencapai tujuan
Tanggung jawab	1. Memberikan kepercayaan untuk para bawahan dalam menyelesaikan tugasnya 2. Memberikan motivasi untuk berani menanggung resiko pekerjaan
Reward (imbalan)	1. Memberikan pujian, hadiah, imbalan atau promosi pekerjaan
Struktur kerja	1. Pembagian tugas dan Perumusan tujuan organisasi/Sekolah 2. Kemudahan birokrasi
Peran serta atau partisipasi	1. Partisipasi dalam menyusun program sekolah dan ikut serta dalam kegiatan sekolah

3. Kinerja Guru

3.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja atau "*Performance*" dalam Bahasa Inggris diartikan sebagai perilaku seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dalam pekerjaannya. Beberapa pakar menjelaskan beberapa pengertian kinerja antara lain sebagai berikut.

Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009), kinerja adalah suatu perilaku seorang karyawan terhadap tanggung jawab pekerjaan yang ia emban serta dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja. Teori lain mengungkapkan bahwa, Kinerja diartikan sebagai suatu perilaku atau aktivitas yang dilakukan seseorang sebagai dampak dari motivasi dan kemampuan dalam dirinya. Kinerja dipengaruhi oleh keterampilan dan kesediaan seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang seharusnya ia kerjakan.

Kinerja adalah suatu perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang karyawan yang berorientasi pada prestasi atau kemajuan yang hendak dicapainya baik dilihat berdasarkan kualitas maupun kuantitas (Rusman, 2011).

Berdasarkan pendapat beberapa pakar di atas mengenai kinerja, sebenarnya kinerja sangat berhubungan erat dengan motivasi dan kesediaan dimana ketika seorang karyawan memiliki motivasi dalam dirinya dan bersedia untuk melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya maka ia akan bekerja dengan sungguh-sungguh yang kemudian berdampak pada kinerjanya dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.

3.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Hasibuan (dalam Jasmani, 2013) kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti:

- 1) Kondisi mental pegawai yang menyangkut motivasi, disiplin dan etika dalam bekerja;
- 2) Pendidikan yang telah ditempuhnya;
- 3) Keterampilan yang dimilikinya;
- 4) Manajemen kepemimpinan dalam organisasi tempat ia bekerja;
- 5) Besaran penghasilan yang diperoleh;
- 6) Faktor kesehatan atau kondisi fisiknya;
- 7) Perolehan jaminan sosial;
- 8) Iklim Kerja;
- 9) Ketersediaan sarana dan prasarana dalam bekerja;
- 10) Ketersediaan teknologi;
- 11) Peluang dalam mencapai prestasi.

Hal ini menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja berasal dari diri individu itu sendiri dan faktor dari luar individu itu sendiri. Adapun faktor dari diri individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan. Sedangkan faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji, sarana prasarana, dan lain sebagainya.

3.3. Kinerja Guru dalam Pembelajaran

Kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia didefinisikan sebagai cara, perilaku dan kemampuan seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Sedangkan menurut Nawawi (2005) kinerja merupakan suatu keahlian atau keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sebagai seorang pekerja.

Istilah kinerja berasal dari bahasa asing yaitu *job performance* atau prestasi kerja, maka kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau perilaku kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas guna menjalankan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan terarah. Menurut Kane (1986), kinerja merupakan suatu aktivitas yang terlihat dari hasil kemampuan atau keterampilan seseorang. Kinerja adalah hasil atau produk kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi kerja guna mencapai tujuan yang dikehendaki bersama. Arifin (2004) menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil dari kemampuan dan motivasi seseorang dimana kemampuan di sini diartikan sebagai kecakapan atau keterampilan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang menjadi tugasnya sebaik mungkin.

Kinerja diartikan dalam berbagai pengertian sebagaimana dijelaskan di atas, namun berdasarkan beberapa pengertian yang dijelaskan oleh para ahli

dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku seseorang dalam bekerja sebagai hasil dari kemampuan dan motivasi yang ia miliki untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sebaik dan semaksimal mungkin yang ia bisa sehingga ia mencapai prestasi yang diinginkan.

Guru adalah seseorang yang senantiasa berbagi ilmu dan memberikan pengajaran bagi orang lain (Muhibbin Syah, 2003). Guru merupakan sosok pahlawan yang senantiasa membagikan ilmu yang ia miliki kepada orang lain atau murid-muridnya. Dalam kemasyarakatan, guru tidak hanya seseorang yang memberikan pembelajaran di sekolah saja namun juga di berbagai lembaga pendidikan informal seperti di mesjid yang disebut sebagai guru ngaji, di tempat-tempat pelatihan atau bahkan di dalam rumah dimana seorang ibu merupakan sosok guru bagi anak-anaknya.

Pada abad 21 ini istilah atau sebutan guru memiliki arti yang lebih luas dimana sebutan guru diperuntukan bagi setiap orang yang memberikan pengajaran baik berupa ilmu pengetahuan maupun keterampilan. Namun, dalam penelitian ini sebutan guru dikhususkan bagi guru di lingkungan sekolah formal seperti sekolah dasar atau madrasah. Menurut UUSPN No. 20/2003 Bab XI Pasal 39 Ayat 2) guru adalah seorang tenaga profesional yang memiliki pekerjaan atau tugas dalam membuat perencanaan dan melaksanakan proses pembelajaran yang dilanjutkan dengan memberikan bimbingan bagi para peserta didiknya. Sejalan dengan pengertian di atas, dalam UU No. 14 tahun 2004 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan lebih rinci lagi bahwa guru merupakan seorang pendidik profesional yang bertugas memberikan pendidikan,

pengajaran, bimbingan, pengarahan, pelatihan, penilaian serta senantiasa memberikan evaluasi bagi para peserta didiknya.

Berdasarkan kedua Undang-undang tersebut di atas nampak bahwa guru merupakan seseorang yang harus memiliki keahlian khusus sebagai tenaga pendidik profesional yang berperan dalam pembentukan karakter dan kemajuan anak didiknya. Sejalan dengan pengertian guru di atas, Sanjaya (2005) menjelaskan bahwa guru adalah seseorang yang memiliki ilmu pengetahuan yang cukup luas dan profesionalisme dalam memberikan pengajaran yang berkualitas bagi para anak didiknya. Secara tidak langsung guru berperan dalam pembentukan manusia-manusia yang berkualitas jika ia menjalankan perannya sebaik dan semaksimal mungkin. Selain memberikan pendidikan guru juga berperan sebagai perencana, pengelola dan evaluator pembelajaran peserta didiknya. Ketiga peranan guru tersebut berkaitan dengan kinerja seorang guru. Seorang guru harus mampu merancang pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didiknya serta disesuaikan dengan lingkungan sekolah sebagai perencana pembelajaran. Sebagai pengelola, seorang guru harus mampu mengelola proses pembelajaran agar berjalan secara efektif dan menyenangkan sehingga para peserta didik merasa termotivasi dan berpartisipasi aktif dalam pembelajaran. Selanjutnya, sebagai seorang evaluator, seorang guru bertugas memberikan penilaian hasil proses pembelajaran peserta didiknya.

Seorang guru profesional tentu harus menguasai ilmu pengetahuan atau materi yang hendak diajarkan kepada peserta didiknya di kelas, selain itu ia juga harus memiliki keterampilan dalam mengembangkan materi pelajaran tersebut agar dapat merangsang kemajuan kognitif peserta didik yang disesuaikan dengan

metode maupun media yang berkaitan dengan pembelajaran serta tidak lupa memberikan evaluasi pada akhir pembelajaran (Brown dalam Sardiman, 2000).

Pembelajaran merupakan bentuk nyata kinerja seorang guru dimana segala proses kegiatan pembelajaran merupakan tanggung jawab guru. Guru harus mampu merencanakan pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa, kebutuhan siswa serta harus mampu memotivasi siswa untuk terlibat aktif dalam pembelajaran. Pada zaman modern saat ini, guru harus mampu memanfaatkan berbagai media pembelajaran yang berkaitan dengan materi pelajaran yang hendak diajarkan untuk digunakan dalam kegiatan pembelajaran di kelas sehingga siswa tidak merasa bosan saat belajar. Menurut UUSPN tahun 2003 pembelajaran merupakan suatu proses komunikasi dan interaksi antara siswa dengan guru serta sumber belajar dalam suatu lingkungan belajar baik sekolah formal maupun informal. Berdasarkan beberapa pengertian pembelajaran tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pembelajaran merupakan suatu kegiatan yang didalamnya terdapat hubungan timbal balik berupa komunikasi dan interaksi yang terjadi antara pendidik dan peserta didik dengan bantuan sumber dan media pembelajaran guna mencapai tujuan pembelajaran yang hendak dicapai.

Dari makna pembelajaran tersebut, maka tugas seorang guru dalam pembelajaran haruslah mampu dan menguasai berbagai sumber belajar, media pembelajaran serta metode pembelajaran. Guru harus memahami karakteristik siswa dalam menentukan metode dan sumber belajar yang akan digunakan. Proses pembelajaran di kelas akan berlangsung efektif jika guru benar-benar sudah mampu menguasai bahan ajar dan mengetahui betul karakteristik anak

didiknya. Seorang guru harus memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan pembelajaran terbaik bagi para peserta didiknya agar ia selalu fokus dalam merencanakan, mengelola dan mengevaluasi seluruh proses pembelajaran. Maka, kinerja guru dalam proses pembelajaran dapat disimpulkan sebagai kemampuan dalam bentuk prestasi yang dicapai seorang guru dalam memberikan pembelajaran yang efektif bagi para peserta didiknya termasuk kemampuan dalam merencanakan, mengelola dan mengevaluasi seluruh proses pembelajaran.

Berikut ini merupakan indikator kinerja guru yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2.3
Indikator Kinerja Guru

Dimensi	Indikator
Kualitas Kerja	Merencanakan program pengajaran dengan tepat
Kecepatan dan ketepatan kerja	Menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran
Inisiatif dalam kerja	Menggunakan media dalam pembelajaran
Kemampuan kerja	Mampu mengelola interaksi belajar mengajar Mampu dalam memimpin kelas
Komunikasi	Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran

4. Mutu Pendidikan

4.1. Pengertian Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan saat ini merupakan suatu hal yang sedang digemborkan oleh pemerintah dimana mutu pendidikan di beberapa daerah di Indonesia masih belum merata dan masih lemah atau kurang. Beberapa daerah perkotaan telah memiliki mutu pendidikan yang cukup baik bagi para peserta

didik di perkotaan namun di sebagian daerah pelosok mutu pendidikannya masih kurang dan jauh di bawah mutu pendidikan di sekolah-sekolah perkotaan.

Menurut Suryadi (1999) mutu pendidikan merupakan ciri khas suatu keadaan menyeluruh dari barang atau jasa berupa input maupun output pendidikan yang dalam kapasitasnya berpengaruh terhadap pelayanan pendidikan. Mutu pendidikan ini berkaitan dengan perangkat pelaksana pendidikan dalam hal ini baik orang perorang maupun non orang atau barang dalam rangka menjalankan proses pembelajaran. Kemampuan dan kapasitas sekolah sangat berpengaruh bagi mutu pendidikan ini, dimana kemampuan sekolah ini terbagi menjadi kemampuan teknis dan pengelolaan.

Pendapat lain menyebutkan bahwa mutu sekolah merupakan seperangkat kemampuan sekolah dalam memberikan pelayanan dan pengelolaan secara terarah terhadap berbagai unsur atau komponen dalam sekolah tersebut yang saling berhubungan sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga memberikan nilai tambah bagi komponen-komponen tersebut (Umiarso & Gojali, 2010). Di sisi lain, menurut Sallis (2010) mutu pendidikan ditentukan oleh seperangkat sistem penyelenggaraan pendidikan yang terdiri dari proses pembelajaran yang efektif, guru, siswa, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, manajemen sekolah, serta fasilitas dan budaya organisasi sekolah.

Menurut Danim (2008:53), mengemukakan bahwa

“mutu pendidikan mengacu pada masukan, proses, iuran, dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari beberapa sisi. Pertama, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia, seperti kepala sekolah, guru, laboran, staf tata usaha, dan siswa. Kedua, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat peraga, buku-buku, kurikulum, prasarana, sarana sekolah, dan lain-lain. Ketiga, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang berupa perangkat lunak, seperti peraturan, struktur

organisasi, dan deskripsi kerja. Keempat, mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan, seperti visi, motivasi, ketentuan, dan cita-cita.”

Inti atau tujuan utama mutu pendidikan yaitu terletak pada mutu proses pendidikan sedangkan fokus utama proses pendidikan tentunya ialah pembelajaran siswa. Maka, proses pembelajaran yang efektif dengan dukungan unsur-unsur kurikulum, guru, sarana dan prasarana, manajemen, pembiayaan serta evaluasi akan berdampak langsung pada mutu pendidikan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan merupakan hasil dari kemampuan pengelolaan unsur-unsur pendidikan dalam memberikan nilai tambah terhadap layanan dan berkaitan dengan proses pembelajaran sesuai dengan aturan yang berlaku.

4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Mutu Pendidikan

Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional, Pemerintah telah menempuh berbagai usaha selama beberapa tahun belakangan ini seperti mengadakan pelatihan-pelatihan serta memberikan uji kompetensi bagi para guru, meningkatkan pelayanan bantuan buku-buku bagi sekolah-sekolah, melakukan perbaikan dan pembanguan gedung-gedung sekolah serta meningkatkan mutu manajemen sekolah. Namun, berbagai usaha Pemerintah tersebut belum memberikan dampak yang memuaskan bagi kemajuan mutu pendidikan di Indonesia meskipun sebagian sudah terealisasi dengan baik pada sekolah-sekolah di perkotaan.

Mutu pendidikan ditentukan oleh peran serta berbagai pihak seperti kepala sekolah, guru, siswa dan orang tua. Peningkatan mutu pendidikan menjadi tugas dan tanggung jawab seluruh warga sekolah baik secara langsung seperti guru dan

kepala sekolah maupun tidak langsung seperti peran orang tua. Menurut Maslikhah (2007) terdapat empat faktor utama yang mempengaruhi ketidakmerataan peningkatan mutu pendidikan di Indonesia, yaitu 1) pelaksana dan pelaksanaan kurang memahami fungsi dan tujuan pendidikan, 2) kurangnya kesadaran pada prinsip penyelenggaraan pendidikan yang demokratis, 3) peran serta masyarakat yang kurang maksimal dalam membantu penyelenggaraan proses pendidikan, serta 4) evaluasi pendidikan yang kurang maksimal.

Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan melalui usaha pembangunan pendidikan menurut Isjoni (2006) sebaiknya diarahkan langsung ke sektor-sektor utama dan paling berpengaruh seperti: 1) sarana dan prasarana pendidikan termasuk pembangunan ruang belajar, renovasi ruang belajar, ruang guru, toilet dan berbagai sarana pendukung pembelajaran lainnya, 2) alat dan media pembelajaran termasuk pengadaan buku-buku pelajaran, alat-alat laboratorium dan sebagainya, 3) pengembangan sumber daya manusianya termasuk pelatihan-pelatihan bagi guru-guru, 4) unsur-unsur yang berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

Sidi (2001) menjelaskan lima tahapan atau langkah yang sebaiknya dilakukan dalam rangka upaya peningkatan mutu pendidikan, yaitu:

- a. Memperbaiki kurikulum pendidikan ke arah pembentukan keterampilan dasar
- b. Meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan seiring dengan perkembangan zaman dan kebutuhan
- c. Menetapkan standar sarana dan prasarana yang harus dimiliki setiap satuan pendidikan guna mendukung kegiatan pembelajaran yang efektif

- d. Melaksanakan kegiatan peningkatan mutu berbasis sekolah
- e. Membangun hubungan yang baik antar satuan pendidikan

Melalui buku yang berjudul “Pendidikan sebagai Investasi Masa Depan”, Isjoni (2006) menjelaskan beberapa aspek yang perlu diperhatikan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka upaya pembangunan pendidikan, ketujuh aspek tersebut yaitu:

- a. adanya upaya pemerataan guru bagi sekolah-sekolah di seluruh daerah
- b. meningkatkan sarana dan prasarana pendidikan
- c. Mengembangkan kurikulum
- d. Meningkatkan kualitas pendidikan
- e. Meningkatkan kesadaran para tenaga pendidik dan kependidikan dengan profesi dan tanggung jawabnya
- f. Berupaya meningkatkan kesejahteraan bagi para guru
- g. Memberdayakan dan mengoptimalkan peran serta masyarakat.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas mengenai mutu pendidikan, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan unsur-unsur atau komponen-komponen dalam satuan pendidikan merupakan faktor penentu utama peningkatan mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan adalah tanggung jawab bersama antara pemerintah, satuan pendidikan, masyarakat serta *stakeholder* pendidikan. Selain itu, komponen utama lainnya yang tidak dapat diabaikan dalam menentukan keberhasilan peningkatan mutu pendidikan yaitu sarana dan prasarana pembelajaran. Dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai tentunya akan berdampak positif bagi proses pembelajaran, anak akan merasa

nyaman untuk belajar serta guru juga akan lebih maksimal dalam memberikan pembelajaran di kelas jika media atau alat yang diperlukan tersedia.

Adapun indikator mutu pendidikan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 6 standar pendidikan yaitu:

1. Standar isi
2. Standar proses
3. Standar kompetensi lulusan
4. Standar pendidik dan tenaga kependidikan
5. Standar sarana dan prasarana
6. Standar pengelolaan
7. Standar pembiayaan

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah dilakukan oleh Yeni Murti (2016) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Iklim Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko”. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yeni Murti (2016) tersebut menemukan bahwa dengan menggunakan analisis regresi sederhana diperoleh hasil sebagai berikut: 1) dengan kontribusi sebesar 4,64 %, variabel motivasi kerja guru (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y), dengan demikian disimpulkan bahwa semakin bagus motivasi kerja maka berdampak langsung pada kinerja guru yang terbaik; 2) dengan kontribusi sebesar 45,3 %, variabel iklim kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y), dengan demikian disimpulkan bahwa semakin kondusif iklim kerja maka berdampak langsung pada kinerja guru yang terbaik; 3) dengan kontribusi sebesar 45,3 %, variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y), dengan demikian disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka berdampak langsung pada kinerja guru yang terbaik.

variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y), dengan demikian disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka berdampak langsung pada kinerja guru yang terbaik.

Adlan Adam (2014) dalam penelitiannya mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta” menunjukkan bahwa dengan nilai sig. 0,002 dan kontribusi yang diberikan oleh pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 6,4 % dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah.

Penelitian mengenai “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung” yang telah dilakukan oleh Abdul Hamid (2013) menyatakan berdasarkan hasil uji-t yang dilakukan dengan Koefisien Diterminasi ($R^2 = 0,516$) menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Selanjutnya, dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Widagdorini (2017) mengenai “Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Kurikulum 2013 Di SD Negeri Timpik 01 Tahun 2017”. Hasil dari penelitian ini adalah (1) kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui kurikulum 2013 di SD Negeri Timpik 01 adalah sebagai berikut: (a) menyiapkan buku guru dan buku siswa sebelum proses pembelajaran, (b) memahami buku siswa dan buku guru, (c) membuat RPP sesuai kebutuhan dengan beberapa penyesuaian, (d)

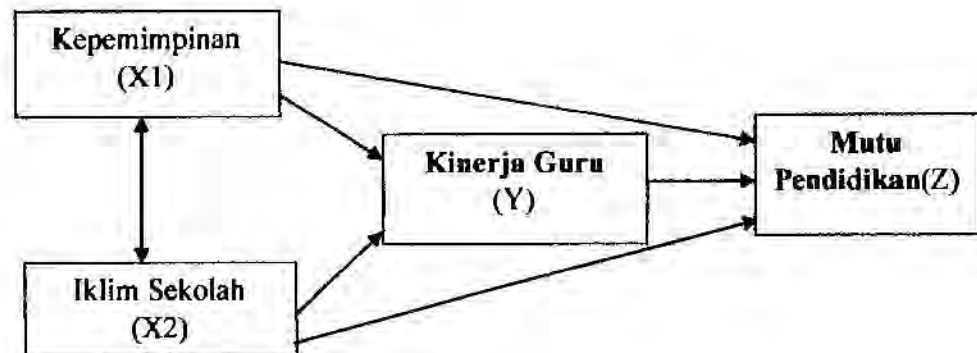
guru selalu menyisipkan pesan moral ketika proses pembelajaran, (e) untuk meningkatkan minat belajar siswa, guru menerapkan sistem reward dan punishment, (f) guru mengembangkan potensi kognitif siswa dalam pembelajaran, (g) menyediakan alat dan media pembelajaran baik media nyata maupun dengan menggunakan LCD, dan (h) menyiapkan instrumen penilaian.

Penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 01 Junrejo Batu” oleh Peri Jainul Arifin (2013). Hasil analisis diperoleh untuk skala skor Gaya Kepemimpinan berkisar rata-rata 73 (Tinggi) dan skor rata-rata Kinerja Guru sebesar 92,41 (Tinggi), sedangkan hasil regresi linier sederhana adalah koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,797. Analisis menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebesar 79,7% sedangkan sisanya sekitar 20,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Agustina, Sulton Djasmi, Irawan Suntoro (2015) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Lampung Tengah”, diperoleh hasil bahwa iklim sekolah, kinerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah secara langsung berpengaruh terhadap mutu pendidikan.

C. Kerangka Berpikir Penelitian

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu sebagaimana digambarkan berikut ini.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Erlina (2011) hipotesis merupakan jawaban sementara yang dirumuskan berdasarkan rumusan masalah yang hendak diuji kebenarannya melalui sebuah penelitian. Hipotesis adalah penjelasan sementara yang dirumuskan mengenai fenomena tertentu pada masa yang akan datang maupun masa lampau. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas serta beberapa kajian teori sebelumnya, maka dirumuskan beberapa hipotesis dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung
2. Terdapat pengaruh langsung iklim sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung
3. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung
4. Terdapat pengaruh langsung iklim sekolah terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

5. Terdapat pengaruh langsung kinerja guru terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung
6. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan melalui kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung
7. Terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap mutu pendidikan melalui kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

E. Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari empat variabel, yaitu persepsi guru mengenai kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Iklim Sekolah (X_2) sebagai variabel bebas (*independent variable*), Kinerja Guru (Y) sebagai variabel intervening dan Mutu Pendidikan (Z) sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) merupakan upaya yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah untuk mempengaruhi, mengajak, membimbing dan mengarahkan seluruh warga sekolah untuk mencapai visi dan misi yang telah ditentukan. Sementara itu, menurut Terry (dalam Rohiat, 2010) kepemimpinan kepala sekolah merupakan usaha atau pengaruh yang dimiliki oleh seorang Kepala Sekolah untuk mempengaruhi seluruh warga sekolah baik pendidik, tenaga kependidikan serta siswa dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan bersama. Dalam penelitian ini, variabel kepemimpinan kepala sekolah

diukur berdasarkan indikator kepala sekolah sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, serta motivator*.

2. Iklim Sekolah (X_2) adalah suatu kondisi dan situasi kerja di lingkungan sekolah yang tercipta dari adanya interaksi antar warga sekolah baik interaksi antara guru dengan guru maupun guru dengan kepala sekolah sebagai pemimpinnya yang akan sangat berdampak pada baik atau buruknya produktivitas kerja, motivasi, serta perilaku guru di lingkungan sekolah tersebut. Sedangkan menurut Rivai dan Mumi (2009) iklim sekolah diartikan sebagai ciri khas yang dimiliki oleh suatu sekolah dimana dapat menentukan kualitas orang-orang yang ada di lingkungan sekolah tersebut. Iklim sekolah dapat berupa keadaan atau kondisi lingkungan kerja berdasarkan pandangan seorang guru, bagaimana ia berinteraksi dengan guru yang lain, dengan siswa maupun dengan pemimpinnya yang secara langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja guru tersebut. Dalam penelitian ini, variabel iklim sekolah diukur melalui dimensi interaksi antara kepala sekolah dengan guru, hubungan antar sesama anggota organisasi atau sekolah, tanggung jawab, *reward* (imbalan), struktur kerja, dan peran serta atau partisipasi.
3. Kinerja Guru (Y) adalah prestasi dari kemampuan guru dalam merencanakan, mengelola dan mengevaluasi proses pembelajaran sehingga mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. Sejalan dengan hal tersebut Arifin (2004) menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan hasil dari kemampuan dan motivasi seorang guru dimana kemampuan di sini diartikan sebagai kecakapan atau keterampilan guru dalam

merencanakan, mengelola dan mengevaluasi proses pembelajaran sehingga mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. Dalam penelitian ini, variabel kinerja guru diukur melalui dimensi kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja serta komunikasi.

4. Mutu Pendidikan (Z) merupakan hasil dari kemampuan pengelolaan unsur-unsur pendidikan dalam memberikan nilai tambah terhadap layanan dan berkaitan dengan proses pembelajaran sesuai dengan aturan yang berlaku. Sementara itu, menurut Suryadi (1999) mutu pendidikan merupakan ciri khas suatu keadaan menyeluruh dari barang atau jasa berupa input maupun output pendidikan yang dalam kapasitasnya berpengaruh terhadap pelayanan pendidikan. Dalam penelitian ini, variabel mutu pendidikan diukur melalui enam standar pendidikan yaitu standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, dan standar pembiayaan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Adapun metode yang digunakan yaitu metode deskriptif korelasional yang mana metode ini mendeskripsikan hubungan antar variabel penelitian serta mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi, peneliti berusaha menggambarkan kondisi sekarang dalam konteks kuantitatif yang direfleksikan dalam variabel.

B. Populasi dan Sampel

1) Populasi Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah Sekolah Dasar Negeri yang ada di wilayah Kecamatan Cicendo Kota Bandung yang terdiri dari 12 sekolah sebagaimana diuraikan pada Tabel di bawah ini dengan jumlah guru sebanyak 119 orang.

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

No.	Nama Sekolah Dasar Negeri	Jumlah Guru
1.	Sekolah Dasar Negeri 170 Dian	10
2.	Sekolah Dasar Negeri 155 Gunung Rahayu	9
3.	Sekolah Dasar Negeri 156 Pasir Kaliki	10
4.	Sekolah Dasar Negeri Komara Budi 35	10
5.	Sekolah Dasar Negeri 016 dr. Cipto Padjadjaran	9
6.	Sekolah Dasar Negeri 013 Pasir Kaliki	11

No.	Nama Sekolah Dasar Negeri	Jumlah Guru
7.	Sekolah Dasar Negeri 045 Pasir Kaliki	10
8.	Sekolah Dasar Negeri 157 Sukaraja	11
9.	Sekolah Dasar Negeri 051 Pasir Kaliki	11
10.	Sekolah Dasar Negeri 174 Ayudia	10
11.	Sekolah Dasar Negeri 154 Citepus	9
12.	Sekolah Dasar Negeri 075 Jatayu	9
Total		119

2) Sampel Penelitian

Sampel merupakan perwakilan atau sebagian dari seluruh populasi yang hendak diteliti (Arikunto, 2005). Sampel yang diambil haruslah mampu menggeneralisasi populasi. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan secara proporsional dengan menggunakan rumus berikut.

$$n_i = \frac{N_i \cdot n}{N}$$

Keterangan:

n_i = jumlah sampel menurut stratum

n = jumlah sampel seluruhnya

N_i = jumlah populasi menurut stratum

N = jumlah populasi seluruhnya

Berdasarkan teknik sampling di atas maka diperoleh 92 orang guru yang selanjutnya dijadikan sampel dalam penelitian ini. 92 guru tersebut berasal dari ke 12 Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung. 92 orang guru yang dijadikan sebagai sampel dipilih melalui teknik pengambilan sampel yang dinamakan *stratified random sampling* mengingat bahwa data populasi berstrata secara proporsional. Sampel dipilih berdasarkan anggota populasi yang telah

memiliki masa kerja antara 5 sampai dengan 25 tahun. Strata ini dipertimbangkan dengan alasan bahwa pada masa kerja yang telah dijalani tentunya pengalaman dan pemahamannya pun berbeda dengan guru yang baru satu atau dua tahun mengajar.

Berikut merupakan jumlah guru dari masing-masing Sekolah Dasar Negeri yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

No.	Nama Sekolah Dasar Negeri	Jumlah Guru
1.	Sekolah Dasar Negeri 170 Dian	7
2.	Sekolah Dasar Negeri 155 Gunung Rahayu	7
3.	Sekolah Dasar Negeri 156 Pasir Kaliki	8
4.	Sekolah Dasar Negeri Komara Budi 35	8
5.	Sekolah Dasar Negeri 016 dr. Cipto Padjadjaran	8
6.	Sekolah Dasar Negeri 013 Pasir Kaliki	8
7.	Sekolah Dasar Negeri 045 Pasir Kaliki	7
8.	Sekolah Dasar Negeri 157 Sukaraja	8
9.	Sekolah Dasar Negeri 051 Pasir Kaliki	8
10.	Sekolah Dasar Negeri 174 Ayudia	8
11.	Sekolah Dasar Negeri 154 Citepus	8
12.	Sekolah Dasar Negeri 075 Jatayu	7
	Total	92

C. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner atau angket tertutup yang jawaban alternatifnya sudah tersedia. Agar setiap jawaban responden dapat dihitung, maka diperlukan alat ukur yang tepat dalam memberikan skor pada setiap jawaban responden.

Untuk mengukur instrumen dalam penelitian ini digunakan skala *likert*.

Adapun ketentuan skala jawabannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Jawaban Responden

Skor	Jawaban
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Cukup
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Berikut ini merupakan kisi-kisi instrumen yang disusun berdasarkan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.4
Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	<i>Educator</i>	1. Mampu meningkatkan profesionalisme guru 2. Mampu memotivasi guru dan siswa untuk disiplin
		<i>Manager</i>	1. Mampu merencanakan dan melaksanakan program pendidikan sekolah 2. Mampu merencanakan dan melaksanakan program yang berkaitan dengan sarana dan prasarana di sekolah 3. Mampu merencanakan dan melaksanakan program pengembangan guru disekolah
		<i>Administrator</i>	1. Mampu melaksanakan administrasi kurikulum 2. Mampu melaksanakan administrasi keuangan

No	Variabel	Dimensi	Indikator
		<i>Supervisor</i>	1. Mampu melakukan supervisi terhadap kreatifitas, dan produktifitas guru
		<i>Leader</i>	1. Mampu menunjukkan kepribadian yang patut diteladani 2. Memiliki kemampuan sebagai seorang pemimpin di sekolah
		<i>Inovator</i>	1. Mampu bekerja secara aktif dan kreatif 2. Mempunyai kemampuan dalam berinovasi dan fleksibel dalam bekerja
		<i>Motivator</i>	1. Mampu memberikan motivasi bagi para guru untuk bekerja melalui pengaturan lingkungan fisik kelas dan sekolah 2. Mampu memberikan motivasi bagi para guru untuk memberikan kinerja terbaiknya
2.	Iklm Sekolah (X₂)	Interaksi antara kepala sekolah dengan guru	1. Bersikap sopan, saling menghormati dan menghargai 2. Dialogis, dan Pemanfaatan waktu
		Hubungan antara sesama anggota organisasi/sekolah	1. Kerjasama dan saling menghargai 2. Kejujuran dan komitmen bersama dalam mencapai tujuan
		Tanggung jawab	1. Memberikan kepercayaan untuk para bawahan dalam menyelesaikan tugasnya 2. Memberikan motivasi untuk berani menanggung resiko pekerjaan
		<i>Reward</i> (imbalan)	1. Memberikan pujian, hadiah, imbalan atau promosi pekerjaan
		Struktur kerja	1. Pembagian tugas dan perumusan tujuan organisasi/sekolah 2. Kemudahan birokrasi

No	Variabel	Dimensi	Indikator
		Peran serta atau partisipasi	1. Partisipasi dalam menyusun program sekolah dan ikut serta dalam kegiatan sekolah
3.	Kinerja Guru (Y)	Kualitas Kerja	1. Merencanakan program pengajaran dengan tepat
		Kecepatan dan ketepatan kerja	1. Menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran
		Inisiatif dalam kerja	1. Menggunakan media dalam pembelajaran
		Kemampuan kerja	1. Mampu mengelola interaksi belajar mengajar 2. Mampu dalam memimpin kelas
		Komunikasi	1. Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran
4.	Mutu Pendidikan (Z)		Standar Isi
			Standar Proses
			Standar Kompetensi Lulusan
			Standar Pendidik dan Tenaga Pendidikan
			Standar Sarana dan Prasarana
			Standar Pengelolaan
			Standar Pembiayaan

a. **Uji Validitas**

Validitas menggambarkan bagaimana queisioner (pernyataan atau item) benar-benar mampu mengukur apa yang akan diukur. Jadi dapat dikatakan semakin tinggi validitas suatu tes, maka alat tes tersebut semakin tepat mengenai sasarannya. Karena tidak pernah disarankan untuk mengadakan uji signifikansi pada analisis item, maka teknik yang digunakan adalah korelasi item total yaitu konsistensi antara skor item secara keseluruhan, yang merupakan dasar dari

korelasi person (*product moment*) adapun rumus korelasi person yang digunakan adalah (Sugiyono, 2014):

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana :

- r = korelasi validitas item yang dicari
- X = skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- $\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = jumlah eskor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat dalam distribusi X
- $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat dalam distribusi Y
- n = banyaknya responden

Kemudian dilakukan uji keberartian atau signifikansi dari koefisien korelasi r dengan menggunakan tabel R *product moment* pada taraf nyata (α) tertentu dengan derajat kebebasan tertentu ($dk = n - 2$), maka dalam penentuan validitas item instrumen digunakan asumsi:

$r_{hitung} \geq 0.3$, maka data tersebut dinyatakan valid

$r_{hitung} < 0.3$, maka data tersebut dinyatakan tidak valid

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan pada 92 orang responden. Semua item kuesioner yang mencapai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3) sebagaimana dapat dilihat pada Lampiran hasil uji validitas. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut seluruh item dinyatakan valid maka seluruhnya digunakan sebagai kuesioner.

b. Uji Reliabilitas

Reabilitas berarti tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reabilitas tinggi merupakan pengukuran yang mampu memberikan

hasil ukur yang terpercaya (*reliable*). Reabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* yang digunakan untuk jenis data interval, berikut adalah persamaannya (Sugiyono, 2014) :

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

Keterangan :

r_i	=	Reliabilitas instrumen
k	=	Banyaknya butir pernyataan
$\sum S_i^2$	=	Jumlah varians butir
S^2	=	Varians total

Nilai batas yang diperkenalkan untuk menilai atau menguji apakah setiap variabel dapat dipercaya, handal dan akurat dipergunakan formula Koefisien Alpha dari Cronbach. Variabel dapat dinyatakan *reliable* apabila *Koefisien Alpha Cronbach* $\geq 0,6$ artinya tingkat reliabilitas sebesar 0,6 merupakan indikasi reliabelnya sebuah konstruk.

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	Indeks Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	0.977	0.6	Reliabel
Iklim Sekolah (X2)	0.969	0.6	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.954	0.6	Reliabel
Mutu Pendidikan (Z)	0.976	0.6	Reliabel

Nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner keempat variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0.6 hasil ini menunjukkan bahwa butir kuesioner pada variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, kinerja guru, dan mutu pendidikan handal untuk mengukur variabelnya masing-masing serta dapat dikatakan memiliki ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel (konstruk) pada suatu penelitian. Kuesioner ini diisi oleh guru pada 12 Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Cicendo Kota Bandung.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam kegiatan penelitian sangatlah penting karena berkaitan dengan tersedianya data yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian, sehingga kesimpulan yang diambil adalah benar. Oleh karena itu penelitian metode pengumpulan data harus dilakukan dengan tepat. Metode yang digunakan menggunakan metode skala, yaitu suatu metode pengambilan data di mana data-data yang diperlukan dalam penelitian diperoleh melalui pernyataan atau pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden mengenai suatu hal yang disajikan dalam bentuk suatu daftar pertanyaan (Sugiyono, 2014: 173).

Adapun tahapan-tahapan yang ditempuh dalam pengumpulan data penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Tahap persiapan

Langkah-langkah yang dilakukan dalam tahap ini adalah:

- a. Melakukan observasi / studi pendahuluan
- b. Menyusun proposal penelitian

- c. Menyusun instrumen penelitian berupa kuesioner, yaitu seperangkat pertanyaan yang disusun dengan sifat tertutup yang memungkinkan responden untuk memilih salah satu jawaban yang telah disediakan sebagai jawaban yang menurutnya dianggap paling benar.
- d. Menguji cobakan instrumen penelitian
- e. Menganalisis dan merevisi hasil uji coba instrumen penelitian

2. Tahap pengambilan data

Langkah-langkah yang dilakukan dalam tahap ini adalah:

a. Pelaksanaan penelitian

Peneliti mengunjungi 12 Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Cicendo Kota Bandung secara berkelanjutan selama 3 hari. Dalam kegiatan pengambilan data ini dimulai dilaksanakan melalui tahapan-tahapan berikut.

- 1) Memberikan penjelasan kepada sampel bahwa peneliti ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru serta dampaknya bagi mutu pendidikan.
- 2) Memberikan arahan tata cara pengisian kuesioner
- 3) Membagikan kuesioner kepada seluruh sampel dalam hal ini guru
- 4) Mengumpulkan kuesioner yang telah diisi oleh sampel

3. Tahap analisis data

Langkah-langkah yang dilakukan dalam tahap ini adalah:

- a. Mengumpulkan hasil data kuantitatif setelah melaksanakan penelitian

- b. Mentransformasikan data ordinal skala dalam kuesioner ke data interval menggunakan MSI.
 - c. Melakukan analisis data terhadap kuesioner yang telah diberikan, adapun analisis data yang ditempuh yaitu uji validitas serta uji reliabilitas.
4. Tahap penarikan kesimpulan

Langkah-langkah yang dilakukan dalam tahap ini adalah:

- a. Menarik kesimpulan dari hasil data kuantitatif yang diperoleh, yaitu mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru serta dampaknya bagi mutu pendidikan.
- b. Menyusun laporan

E. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dalam mengungkapkan makna dari data yang telah diproses dari proses penelitian yang telah dilakukan. Dalam penelitian ini, analisis data merupakan upaya menyelidiki secara mendalam tentang data yang berhasil diperoleh peneliti berlangsung sehingga akan diketahui makna dan keadaan yang sebenarnya dari apa yang telah diteliti. Dalam penelitian ini akan dilakukan pengolahan data dengan menggunakan path analysis dimana penjelasan dijabarkan sebagai berikut.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residualnya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal. Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan statistik parametrik *Kolmogorov-Smirnov* atau KS.

Alat uji ini disebut dengan K-S yang tersedia dalam program SPSS. Kriteria yang digunakan dalam tes ini adalah dengan membandingkan antara tingkat signifikansi yang didapat dengan tingkat *alpha* yang digunakan. Data tersebut dikatakan berdistribusi normal bila *sig.* $> \alpha = 0,05$ (Ghozali, 2013: 160).

b) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas (Ghozali, 2013). Salah satu cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized* (Ghozali, 2013). Dasar analisisnya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2013):

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c) Uji Korelasi

Analisis korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel atau lebih bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio, dan sumber data baru dua variabel atau lebih tersebut adalah sama. Maksud dari korelasi bivariat parametrik *Pearson Product Moment* menurut Sugiyono (2014:159) adalah sebagai berikut:

“Korelasi *Pearson* digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel tergantung.”

Sedangkan persamaannya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah yang dihitung
- X = Variabel bebas (independen)
- Y = Variabel terikat (dependen)

Koefisien korelasi mempunyai nilai -1 dan 1, yaitu $-1 \leq r \leq 1$, dimana:

1. Nilai $r = -1$, disebut korelasi linier negatif (berlawanan arah). Artinya terdapat hubungan negatif yang sempurna antara variabel X dengan variabel Y.
2. Nilai $r = 1$, disebut korelasi linier positif (searah). Artinya terdapat hubungan positif yang sempurna antara variabel X dengan variabel Y.
3. Nilai $r = 0$, disebut tidak berkorelasi secara linier. Artinya tidak ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y.

Besarnya koefisien korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat dapat diinterpretasikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 3.6
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014:184)

d) Analisis Jalur

Pada penelitian ini, analisis verifikatif yang digunakan peneliti adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Menurut Riduwan dan Kuncoro (2014: 23) *Path Analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Sementara itu menurut Paul Webley (dalam Sarwono, 2007) analisis jalur merupakan pengembangan langsung membentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel.

Analisis jalur merupakan suatu metode yang digunakan pada model kausal yang telah dirumuskan peneliti atas dasar pertimbangan teoritis dan pengetahuan tertentu, dengan kata lain analisis jalur memiliki kegunaan untuk mengecek atau menguji model kausal yang diteorikan dan bukan menurunkan teori kausal tersebut (Sudjana, 2003:293). Berbeda dengan model regresi biasa dimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen hanya berbentuk pengaruh langsung. Selain itu dalam penggunaan analisis regresi liner ganda perlu

dilakukan uji asumsi klasik atau uji persyaratan analisis regresi ganda sehingga persamaan garis regresi yang diperoleh benar-benar dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau kriterium.

Adapun hubungan antara variabel dalam analisis jalur ada dua, yaitu:

1. Pengaruh langsung biasanya digambarkan dengan panah satu arah dari satu variabel ke variabel lainnya.
2. Pengaruh tidak langsung digambarkan dengan panah satu arah pada satu variabel pada variabel lain, kemudian dari variabel lain panah satu arah ke variabel berikutnya.

Sebelum melakukan analisis jalur peneliti menggambarkan terlebih dahulu pola hubungan antar variabel penyebab dan variabel akibat yang didasarkan pada teori-teori yang terdahulu. Adapun bentuk persamaan jalurnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \varepsilon_1$$

$$Z = \rho_{zx1}X_1 + \rho_{zx2}X_2 + \varepsilon_2$$

$$Z = \rho_{zy}Y + \varepsilon_3$$

Keterangan:

Y = variabel akibat (*endogenous*)

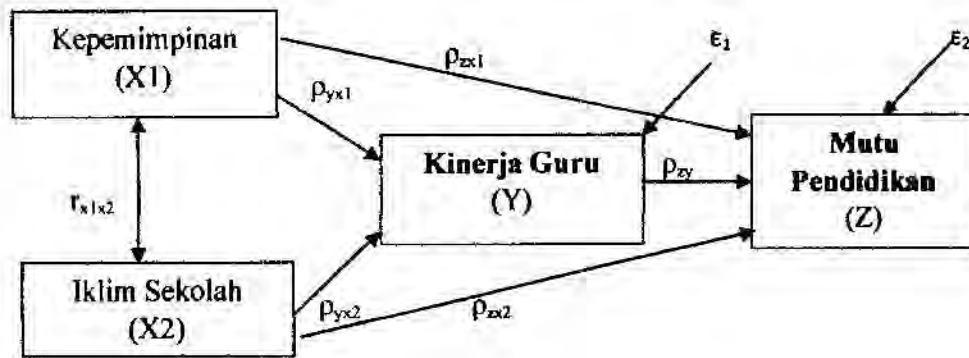
ρ = koefisien jalur antara variabel akibat dan variabel penyebab

X = variabel eksogenus

Z = variabel intervening

ε = variabel residu

Inilah yang akan menjadi model persamaan analisis jalur. Model analisis jalur dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.1 sebagai berikut



Gambar 3.1
Model Gabungan *Path Analysis*

Pada gambar 3.1 menunjukkan bahwa diagram jalur tersebut terdapat 2 (dua) buah variabel eksogenus (variabel yang jadi pengaruh atau variabel penyebab), yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Iklim Sekolah (X_2), satu buah variabel intervening Kinerja Guru (Y). Variabel intervening adalah variabel yang berpengaruh secara tidak langsung terhadap hubungan variabel independen dan variabel dependen; sebuah variabel endogenus (variabel yang dipengaruhi atau variabel akibat), yaitu Mutu Pendidikan (Z); serta variabel residu e yang merupakan: (1) Variabel lain, diluar variabel eksogenus yang mungkin mempengaruhi Y dan telah teridentifikasi oleh teori, tetapi tidak dimasukkan dalam model. (2) Variabel lain diluar variabel eksogenus yang mungkin mempengaruhi Y atau Z tetapi belum teridentifikasi oleh teori. (3) Kekeliruan pengukuran dan (4) Komponen yang sifatnya tidak menentu.

F. Pengujian Hipotesis

Dalam statistik, hipotesis yang di uji adalah hipotesis nol. Hipotesis nol merupakan pernyataan tidak adanya perbedaan antara parameter dengan statistik (sampel). Sebaliknya, di lain pihak ada hipotesis alternatif yang menyatakan

bahwa ada perbedaan antara parameter dan statistik (Ermory dalam Sumarni dan Wahyuni, 2006). Selanjutnya dilakukan pengujian individual untuk melihat signifikansi pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara parsial terhadap Y serta variabel Y terhadap variabel X maka dilakukan pengujian dengan uji t . Hipotesis – hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

1. Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru

$$H_0 : \rho_{yx_1} = 0$$

(tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri).

$$H_1 : \rho_{yx_1} \neq 0$$

(terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri).

2. Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru

$$H_0 : \rho_{yx_2} = 0$$

(tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel iklim sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri).

$$H_1 : \rho_{yx_2} \neq 0$$

(terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel iklim sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar).

3. Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap mutu pendidikan

$$H_0 : \rho_{zx_1} = 0$$

(tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri).

$$H_1 : \rho_{zx_1} \neq 0$$

(terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri).

4. Pengaruh iklim sekolah terhadap mutu pendidikan

$$H_0 : \rho_{zx_2} = 0$$

(tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel iklim sekolah terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri).

$$H_1 : \rho_{zx_2} \neq 0$$

(terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel iklim sekolah terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri).

5. Pengaruh kinerja guru terhadap mutu pendidikan

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

(tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kinerja guru terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri)

$$H_1 : \rho_{zy} \neq 0$$

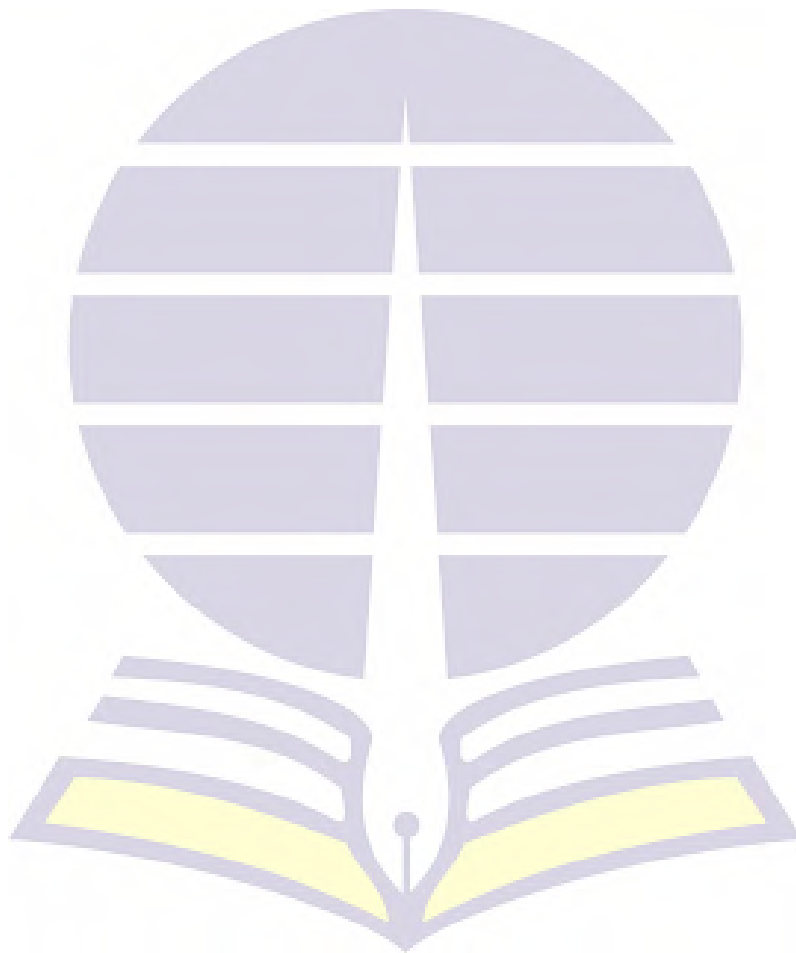
(terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kinerja guru terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri)

Nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 5\%$. Dalam menguji hipotesis secara keseluruhan menggunakan statistic uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t_i = \frac{Pyx_i}{\sqrt{\frac{(1 - R^2) CR_{ii}}{(n - k - 1)}}}, i = 1, 2,$$

Dalam penelitian ini, dasar pengambilan keputusan, untuk menentukan hipotesis adalah berdasarkan uji t, yaitu:

- a. Jika statistik t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima.
- b. Jika statistik t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru serta dampaknya bagi mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri. Hal ini dimaksudkan untuk menguji seberapa besar pengaruh yang diberikan masing-masing variabel terhadap variabel lainnya. Sekolah Dasar Negeri yang ada di wilayah Kecamatan Cicendo Kota Bandung secara letak geografis berada di daerah perbatasan antara daerah perkotaan dan perkampungan yang ada di wilayah Kabupaten Bandung Barat.

Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dari pembagian kuesioner kepada 92 orang guru dari 12 Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung yang menjadi sampel penelitian ini. Pembagian angket kuesioner dilaksanakan pada hari Selasa 15 Januari 2019 sampai dengan hari Jumat 18 Januari 2019.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur dalam mengolah dan menganalisis data yang bertujuan untuk mengetahui gambaran dari masing-masing variabel serta dalam rangka pengujian hipotesis.

B. Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan berikut ini diuraikan karakteristik responden yang didapat dalam penelitian ini.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden pada dasarnya digunakan untuk memberikan penjelasan karakter dari pada manusia, yakni laki-laki dan perempuan. Jenis kelamin dimaksud untuk mengidentifikasi setiap kemampuan dan juga sebagai perbandingan jumlah antara laki-laki dan perempuan. Berikut ini adalah gambaran mengenai jenis kelamin responden:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	44	48%
2	Perempuan	48	52%
Total		92	100%

Ditinjau dari Tabel 4.1 diatas, diketahui bahwa mayoritas responden adalah perempuan yaitu sebanyak 48 orang atau 52% sedangkan untuk responden laki-laki adalah sebanyak 44 orang atau 48%. Berdasarkan data responden tersebut, dapat dilihat bahwa guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung didominasi oleh perempuan meskipun dengan proporsi yang hampir sama.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden yang ditinjau melalui usia terbagi ke dalam tiga kategori yakni:

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 - 30 tahun	18	20%
2	30 - 40 tahun	38	41%

No	Usia	Frekuensi	Persentase
3	> 40 tahun	36	39%
Total		92	100%

Ditinjau dari Tabel usia di atas nampak bahwa mayoritas responden adalah Guru yang berusia 20 tahun sampai dengan 30 yakni sebanyak 18 orang atau 20%, selanjutnya yaitu responden yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 36 orang atau 39% dan responden yang berusia di 30 sampai 40 tahun ada sebanyak 38 orang atau 41%. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa guru Sekolah Dasar Negeri yang ada di wilayah Kecamatan Cicendo Kota Bandung paling banyak berusia produktif yaitu diantara 30 sampai 40 tahun.

b. Analisis Deskriptif

Melalui gambaran data hasil kuesioner yang dibagikan kepada para guru dapat diketahui bagaimana tanggapan mereka terhadap indikator variabel yang diteliti. Klasifikasi kategori penilaian dalam penelitian ini ditetapkan berdasarkan jumlah skala pengukuran yang dipergunakan, yaitu sebanyak lima klasifikasi. Berikut ini disajikan persamaan untuk menghitung panjang kelas pada setiap interval (Supangat, 2007):

$$P = \frac{X_{\max} - X_{\min}}{b} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Keterangan:

- P = Panjang Kelas setiap Interval
- X_{\max} = Nilai Maksimum
- X_{\min} = Nilai Minimum
- R = Rentang
- b = Banyak Kelas

Klasifikasi kategori penilaian terhadap nilai rata-rata hitung, sebagai berikut:

Tabel 4.3
Klasifikasi Kategori Penilaian

Interval	Kategori
1.00 – 1.80	Tidak Baik
1.81 – 2.60	Kurang Baik
2.61 – 3.40	Cukup
3.41 – 4.20	Baik
4.21 – 5.00	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2018

Untuk selanjutnya maka tabel kategori interpretasi rata-rata hitung diatas pun dapat digunakan untuk masing-masing indikator pada masing-masing variabel. Berikut merupakan penjelasan gambaran mengenai tanggapan responden tersebut.

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

Dalam penelitian ini kepemimpinan Kepala Sekolah diukur melalui 15 butir pernyataan yang diisi oleh 92 orang guru. Dari 92 guru yang menjadi responden diperoleh jawaban mengenai gambaran kepemimpinan Kepala Sekolah pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung sebagai berikut:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Skor	Rata-rata
	5	4	3	2	1		
Kepala sekolah mampu meningkatkan profesionalisme guru yang ada di sekolahnya	20	28	17	21	6	311	3.38
Kepala sekolah mampu memotivasi guru dan siswanya untuk senantiasa berperilaku disiplin	17	29	22	19	5	310	3.37

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Skor	Rata-rata
	5	4	3	2	1		
Kepala sekolah mampu merencanakan dan melaksanakan program pendidikan dengan baik	20	23	25	20	4	311	3.38
Kepala sekolah mampu merencanakan dan melaksanakan program pengembangan fasilitas sekolah dengan baik	16	27	22	21	6	302	3.28
Kepala sekolah mampu merencanakan dan melaksanakan program pengembangan guru dengan baik	21	28	16	19	8	311	3.38
Kepala sekolah dapat melaksanakan administrasi kurikulum sesuai dengan prosedur	22	26	17	26	1	318	3.46
Kepala sekolah dapat melaksanakan administrasi keuangan dengan baik	21	23	23	23	2	314	3.41
Kepala sekolah mampu melakukan super visi terhadap kreatifitas guru	17	27	23	21	4	308	3.35
Kepala sekolah mampu melakukan super visi terhadap produktivitas guru	22	23	27	16	4	319	3.47
Kepala sekolah memiliki kemampuan dalam menunjukkan kepribadian yang patut diteladani	18	28	23	15	8	309	3.36
Kepala sekolah memiliki kemampuan yang baik didalam memimpin sekolahnya	15	32	25	16	4	314	3.41
Kepala sekolah mampu bekerja secara integratif dan kreatif	18	28	18	21	7	305	3.32
Kepala sekolah mampu bekerja secara rasional, objektif, fleksibel dan adaptable	17	29	20	19	7	306	3.33

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Skor	Rata-rata
	5	4	3	2	1		
Kepala sekolah mampu memotivasi guru dalam bekerja sehari-hari dilingkungan sekolah	17	31	21	19	4	314	3.41
Kepala sekolah mampu memotivasi guru untuk bekerja dalam suasana kerja yang positif	16	36	18	14	8	314	3.41
Rata-rata						4666	3.38

Pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan jumlah item pernyataan 15 butir dan jumlah responden 92 orang, diperoleh total skor sebesar 4666 dengan rata-rata hitung sebesar 3.38, sehingga Kepemimpinan Kepala Sekolah termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung dinilai cukup baik dalam peranannya memengaruhi organisasinya menuju pencapaian tujuan organisasi atau keberhasilan. Hal tersebut ditunjukkan oleh Kepala sekolah mampu melakukan supervisi terhadap produktivitas guru. Namun masih terdapat Kepala sekolah yang belum mampu merencanakan dan melaksanakan program pengembangan fasilitas sekolah dengan baik sehingga perlu menjadi perhatian bagi Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung.

2. Iklim Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

Variabel iklim sekolah dalam penelitian ini diukur melalui 12 butir pernyataan yang diisi oleh 92 orang guru. Berdasarkan jawaban 92 guru yang menjadi responden diperoleh jawaban mengenai gambaran iklim Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung sebagai berikut.

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Tentang Iklim Sekolah

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Skor	Rata-rata
	5	4	3	2	1		
Sekolah sangat menekankan sopan santun yang baik kepada para siswanya	21	25	18	25	3	312	3.39
Sekolah sangat menjunjung tinggi prinsip dialogis dan pemanfaatan waktu yang positif	21	23	20	20	8	305	3.32
Bekerjasama dan saling menghargai merupakan hal yang dijunjung tinggi di lingkungan sekolah	20	30	20	17	5	319	3.47
Kejujuran dan komitmen adalah hal yang dijunjung tinggi di sekolah	15	31	25	13	8	308	3.35
Kebebasan dalam melaksanakan tugas merupakan salah satu budaya positif di lingkungan sekolah	20	28	22	15	7	315	3.42
Lingkungan sekolah merupakan lingkungan yang sangat mendukung motivasi yang baik dalam bekerja	18	26	24	17	7	307	3.34
Sekolah akan memberikan reward dan hadiah kepada guru yang berprestasi	19	27	24	17	5	314	3.41
Sekolah akan memberikan promosi dan karir yang jelas bagi guru yang berprestasi	22	29	16	22	3	321	3.49
Pembagian tugas dan perumusan tujuan organisasi telah terlaksanakan dengan	22	22	22	21	5	311	3.38

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Skor	Rata-rata
	5	4	3	2	1		
baik dilingkungan sekolah							
Sekolah sangat mendukung terciptanya kemudahan birokrasi yang baik	20	24	26	17	5	313	3.40
Peran serta dalam penyusunan program sekolah sangat diharapkan dari seluruh komponen yang ada di sekolah	18	28	22	16	8	308	3.35
Setiap elemen yang ada disekolah harus turut serta dan terlibat dalam kegiatan yang ada di sekolah	22	26	22	15	7	317	3.45
Rata-rata						3750	3.40

Pada variabel iklim sekolah dengan jumlah item pernyataan 12 butir dan jumlah responden 92 orang, diperoleh total skor sebesar 3750 dengan rata-rata hitung sebesar 3.4, sehingga Iklim Sekolah termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa keadaan di lingkungan Sekolah Dasar Negeri di wilayah Kecamatan Cicendo Kota Bandung dinilai cukup baik serta suasana nyaman dan kondusif bagi pembelajaran yang secara langsung dapat meningkatkan prestasi belajar siswa. Hal tersebut didukung oleh sekolah dengan memberikan promosi dan karir yang jelas bagi guru yang berprestasi. Namun masih terdapat sekolah belum menjunjung tinggi prinsip dialogis dan pemanfaatan waktu yang positif serta masih terdapat lingkungan sekolah yang belum mendukung motivasi yang baik dalam bekerja sehingga perlu menjadi perhatian bagian Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung terhadap pernyataan tersebut.

3. Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

Variabel kinerja guru dalam penelitian ini diukur melalui 10 butir pernyataan yang diisi oleh 92 orang guru. Dalam hal ini guru memberikan penilaian bagi dirinya sendiri (*self assesement*) guna menggali kelebihan dan kekurangan yang dimiliki berkaitan dengan kinerjanya sebagai seorang guru di sekolah. Menurut Sudaryono (2012) penilaian diri (*self assesement*) merupakan suatu teknik penilaian dimana guru diminta untuk menilai dirinya sendiri berkaitan dengan status, proses dan tingkat pencapaian kompetensi sikap, spiritual maupun sikap sosial.

Berdasarkan 92 guru yang menjadi responden dalam penelitian ini diperoleh jawaban mengenai gambaran kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Kinerja Guru

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Skor	Rata-rata
	5	4	3	2	1		
Guru senantiasa merencanakan program pembelajaran dengan tepat	21	27	21	13	10	312	3.39
Guru berupaya mencapai kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan	27	24	13	23	5	321	3.49
Guru selalu menerapkan hal yang baru dalam proses pembelajaran	23	30	14	18	7	320	3.48
Guru sangat mengutamakan ketepatan materi yang diajarkannya	27	25	17	15	8	324	3.52

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Skor	Rata-rata
	5	4	3	2	1		
Guru memiliki inisiatif menggunakan berbagai media dalam proses pembelajaran	24	20	22	17	9	309	3.36
Guru memiliki inisiatif kreatif dalam proses belajar mengajar yang dilakukannya	15	28	23	16	10	298	3.24
Guru mampu mengelola interaksi belajar mengajar dengan baik	21	28	15	18	10	308	3.35
Guru mampu memimpin proses belajar mengajar dilekas dengan laik	22	25	22	15	8	314	3.41
Guru memiliki pola komunikasi yang baik dengan setiap anak didiknya	21	29	20	15	7	318	3.46
Guru sangat terbuka dalam menerima masukan atau kritikan dari pihak lain	17	30	16	23	6	305	3.32
Rata-rata						3129	3.40

Pada variabel kinerja guru dengan jumlah item pernyataan 10 butir dan jumlah responden 92 orang, diperoleh total skor sebesar 3129 dengan rata-rata hitung sebesar 3,40 sehingga kinerja termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja guru di Sekolah Dasar Negeri yang ada di wilayah Kecamatan Cicendo Kota Bandung dinilai cukup baik secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai. Hal tersebut didukung oleh guru yang sangat mengutamakan ketepatan materi yang diajarkannya. Namun masih terdapat guru yang belum memiliki inisiatif kreatif dalam proses belajar mengajar maka perlu menjadi perhatian bagi guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota

Bandung agar lebih meningkatkan kreatifitas dalam mengajar sehingga siswa lebih menarik dan mudah dalam menerima pelajaran.

4. Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

Variabel mutu pendidikan dalam penelitian ini diukur melalui 10 butir pernyataan yang diisi oleh 92 orang guru. Dari 92 guru yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini diperoleh jawaban mengenai gambaran mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Tentang Mutu Pendidikan

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Skor	Rata-rata
	5	4	3	2	1		
Mutu pendidikan disekolah memiliki standar isi yang sesuai dengan ketetapan pemerintah	25	21	26	15	5	322	3.50
Standar isi yang ada disekolah senantiasa ditingkatkan dari waktu ke waktu guna menghasilkan proses pembelajaran yang ideal	20	28	21	14	9	312	3.39
Standar proses yang ada dilingkungan sekolah telah bersesuaian dengan apa yang diharapkan dan ditargetkan pemerintah	21	32	15	16	8	318	3.46
Standar proses yang selama ini diberlakukan ditujukan untuk meningkatkan mutu pendidikan	17	30	25	13	7	313	3.40

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Skor	Rata-rata
	5	4	3	2	1		
Sekolah memiliki standar kompetensi lulusan yang cukup ketat	21	24	27	12	8	314	3.41
Standar kompetensi lulusan yang ada disekolah ditakukan untuk menjaga mutu atau kualitas pendidikan sekolah	18	34	18	15	7	317	3.45
Sekolah memiliki standar pendidik yang sesuai dengan ketentuan pemerintah	17	34	17	17	7	313	3.40
Sekolah memiliki standar tenaga pendidik yang sesuai dengan ketentuan pemerintah	18	28	24	13	9	309	3.36
Sekolah senantiasa meningkatkan sarana dan prasarana yang dimilikinya guna mengoptimalkan proses pembelajaran disekolah	17	28	22	15	10	303	3.29
Sekolah memiliki fasilitas pendidikan yang memadai	18	29	23	17	5	314	3.41
Sekolah senantiasa menjaga standar pengelolaan sekolah dengan sebaik-baiknya	15	39	18	11	9	316	3.43
Standar pengelolaan sekolah telah sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah	23	27	19	18	5	321	3.49
Sekolah memiliki standar pembiayaan yang terjangkau dan tidak memberatkan orang tua siswa	16	33	23	13	7	314	3.41
Standar pembiayaan sekolah telah bersesuaian dengan ketentuan pemerintah	18	28	19	21	6	307	3.34
Rata-rata						4393	3.41

Pada variabel mutu pendidikan dengan jumlah item pernyataan sebanyak 12 butir dan jumlah responden 92 orang, diperoleh total skor sebesar 4393 dengan rata-rata hitung sebesar 3.41, sehingga mutu pendidikan termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung dinilai cukup baik dalam mengelola setiap komponen yang berkaitan dengan pendidikan, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen-komponen tersebut. Hal tersebut didukung oleh mutu pendidikan di sekolah memiliki standar isi yang sesuai dengan ketetapan Pemerintah. Namun masih terdapat Sekolah yang belum dapat meningkatkan sarana dan prasarana yang dimilikinya guna mengoptimalkan proses pembelajaran di sekolah.

c. Pengujian Asumsi

Untuk menganalisis data yang diperoleh, peneliti menggunakan analisis jalur dalam penelitian ini dengan terlebih dahulu melakukan pengujian linieritas, normalitas dan heteroskedastisitas sebagai prasyarat dengan hasil sebagai berikut.

1. Uji Linieritas

Dalam mencari pola garis hubungan antar variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen dapat digunakan uji linieritas. Uji F digunakan dalam menguji persyaratan linieritas dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika nilai sig. $< \alpha = 0.05$, hubungan antar variabel bersifat tidak linier,

Jika nilai sig. $> \alpha = 0.05$, hubungan antar variabel bersifat linier,

Berikut ini merupakan hasil pengujian terhadap linieritas data yang diperoleh dalam penelitian ini.

Tabel 4.8
Uji Linieritas

Variabel Independen	Variabel Dependen	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kinerja Guru	0,667	Linier
Iklm Sekolah	Kinerja Guru	0,903	Linier
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Mutu Pendidikan	0,990	Linier
Iklm Sekolah	Mutu Pendidikan	0,849	Linier
Kinerja Guru	Mutu Pendidikan	0,903	Linier

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah memiliki hubungan linier dengan kinerja guru dengan taraf signifikansi sebesar 0.667 dan 0.903, variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru memiliki hubungan yang linier dengan mutu pendidikan dengan signifikansi masing-masing sebesar 0.990, 0.849, dan 0.903. Hubungan kelima variabel tersebut memiliki taraf signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kelima variabel tersebut linier. Uji linieritas ini juga digunakan dengan tujuan untuk memberikan generalisasi yang valid terhadap populasi berdasarkan sampel yang diteliti.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Dalam pengujian normalitas ini terdapat dua cara yang dapat peneliti lakukan yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik, sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji statistik Kolmogorov Smirnov guna menguji distribusi data. Uji statistik Kolmogorov Smirnov digunakan sebab sampel dalam penelitian ini berjumlah lebih dari 50 orang dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika nilai $Asymp.sig < \alpha$ ($\alpha = 0,05$), maka data berdistribusi tidak normal

Jika nilai $Asymp.sig \geq \alpha$ ($\alpha = 0,05$), maka data berdistribusi normal

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

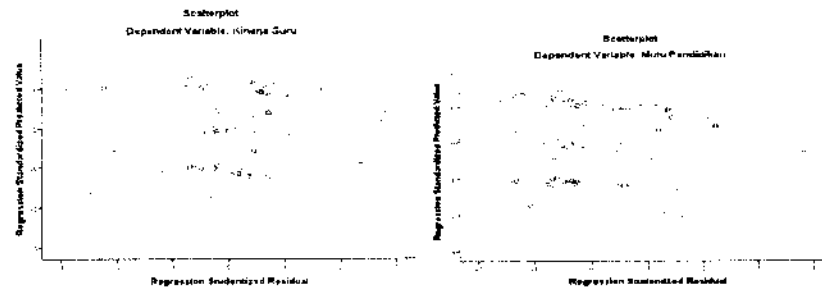
		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		92	92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	-.3695652
	Std. Deviation	3.63961771	2.82322963
Most Extreme Differences	Absolute	.075	.085
	Positive	.070	.085
	Negative	-.075	-.044
Test Statistic		.075	.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.094 ^c

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov Smirnov pada Tabel 4.9 nampak bahwa nilai signifikansi *unstandardized residual* pada model substruktur 1 sebesar 0,200 dan pada model substruktur 2 sebesar 0,094 yang mana keduanya memiliki nilai signifikansi > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal sehingga sampel yang diambil dapat mendekati karakteristik populasi yang hampir sempurna.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (diagram *scatterplot*) untuk menguji

heteroskedastisitas. Berikut ini adalah diagram *scatterplot* dengan menggunakan SPSS 23:



Gambar 4.1

Scatterplot Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas nampak bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa pada model tidak terdapat heteroskedastisitas. Dari penjelasan tersebut menandakan bahwa dalam model, variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama atau konstan (homoskedastisitas).

d. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk menentukan keeratan hubungan antar variabel kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru serta mutu pendidikan peneliti menggunakan korelasi Product Moment Pearson. Pengujian korelasi dilakukan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya. Hasil uji koefisien korelasi antar variabel dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10
Pengujian Koefisien Korelasi antar Variabel

		Correlations			
		Kepemimpinan	Iklm Sekolah	Kinerja Guru	Mutu Pendidikan
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.971**	.884**	.934**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	92	92	92	92
Iklm Sekolah	Pearson Correlation	.971**	1	.884**	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	92	92	92	92
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.884**	.884**	1	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	92	92	92	92
Mutu Pendidikan	Pearson Correlation	.934**	.936**	.898**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92

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

Sumber: Output SPSS v.23 for Windows, 2018

Dengan menggunakan program SPSS 23 diperoleh hasil nilai korelasi seperti terlihat pada Tabel 4.10 di atas hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru memiliki hubungan positif yang sangat kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0,884; hubungan antara variabel iklim sekolah dengan kinerja guru memiliki hubungan positif yang sangat kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0,884; dan hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan mutu pendidikan memiliki hubungan positif yang sangat kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0,934; terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara iklim sekolah dengan mutu pendidikan dengan koefisien korelasi 0,936; dan terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara kinerja guru dan mutu pendidikan dengan koefisien korelasi 0,898.

e. Analisis Jalur

Untuk menganalisis hubungan kausalitas antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru serta mutu pendidikan digunakan suatu metode analisis yang disebut dengan analisis jalur (*Path Analysis*). Berdasarkan pada hasil kuesioner yang telah disebarakan dibantu dengan program SPSS diperoleh hasil analisis data yang akan dijelaskan sebagai berikut

1. Substruktur 1: Kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

Tabel 4.11
Koefisien Standardized Beta Substruktur 1

		Standardized Coefficients		
Model		Beta	t	Sig.
1	(Constant)		2.300	.024
	Kepemimpinan	.438	2.180	.032
	Iklim Sekolah	.460	2.289	.024

Model struktural berdasarkan *standardized coefficients* kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung adalah:

$$Y = 0.438(X1) + 0.460(X2), \varepsilon_1$$

Berdasarkan persamaan jalur pada hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru diperoleh makna:

$\rho_{Y.X1} = 0.438$, Menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan pengaruh sebesar $(0.438)^2 \times 100\% = 19.18\%$ terhadap Kinerja Guru

$\rho_{Y.X_2} = 0.460$, Menunjukkan bahwa Iklim Sekolah memberikan pengaruh sebesar $(0.460)^2 \times 100\% = 21.16\%$ terhadap Kinerja Guru.

Berikut ini merupakan hasil dari perhitungan besarnya koefisien residu (ϵ_1) dan besar pengaruh secara simultan.

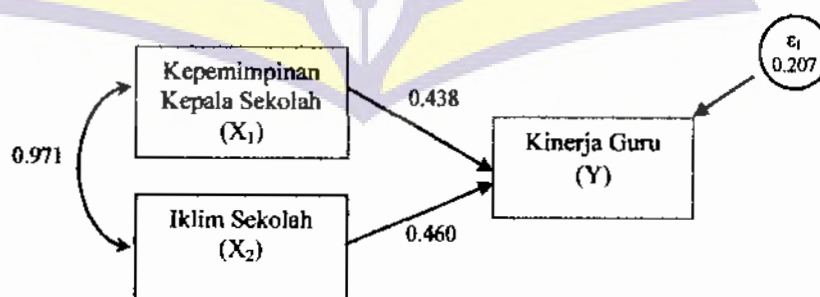
Tabel 4.12
Koefisien Determinasi Substruktur 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.793	.789	3.68029

a. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan pada Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa pengaruh secara simultan atau bersama-sama kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0.793 dan besarnya koefisien residu adalah $1 - R^2 = 0.207$. Artinya hasil tersebut menandakan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah memberikan pengaruh sebesar 79.3% terhadap kinerja guru. Sedangkan sisanya 20.7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang tidak diketahui. Jika persamaan diatas digambarkan maka akan seperti pada Gambar 4.2 di bawah ini:



Gambar 4.2
Koefisien Jalur Substruktur 1

2. Substruktur 2: Kepemimpinan Kepala Sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

Tabel 4.13
Koefisien Jalur Pada Substruktur 2

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		2.832	.006
	Kepemimpinan	.319	2.253	.027
	Iklim Sekolah	.373	2.626	.010
	Kinerja Guru	.286	3.918	.000

Model struktural berdasarkan *standardized coefficients* kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri Sekecamatan Cicendo Kota Bandung adalah:

$$Z = 0.319(X1) + 0.373(X2) + 0.286(Y), e2$$

Berdasarkan persamaan jalur pada hubungan kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung diperoleh makna:

$\rho_{Z.X1} = 0.319$, menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh sebesar $(0.319)^2 \times 100\% = 10.18\%$ terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

$\rho_{Z.X2} = 0.373$, menunjukkan bahwa iklim sekolah memberikan pengaruh sebesar $(0.373)^2 \times 100\% = 13.91\%$ terhadap mutu

pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo
Kota Bandung

$$\rho_{z,y} = 0.286,$$

menunjukkan bahwa kinerja guru memberikan pengaruh sebesar $(0.286)^2 \times 100\% = 8.18\%$ terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

Berikut ini merupakan hasil dari perhitungan besarnya koefisien residu (ϵ_2) dan besar pengaruh secara simultan.

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi Substruktur 2

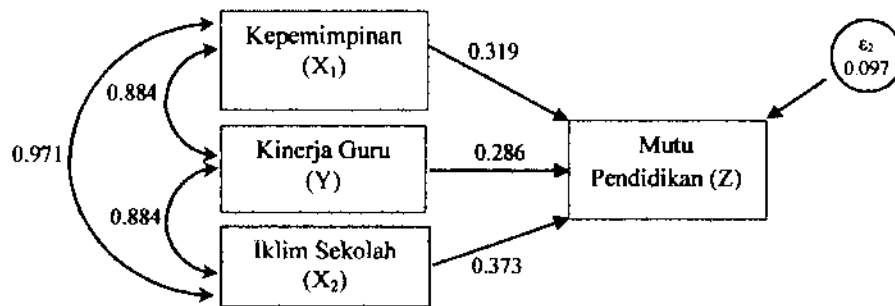
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.903	.900	3.50679

a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru, Kepemimpinan, Iklim Sekolah

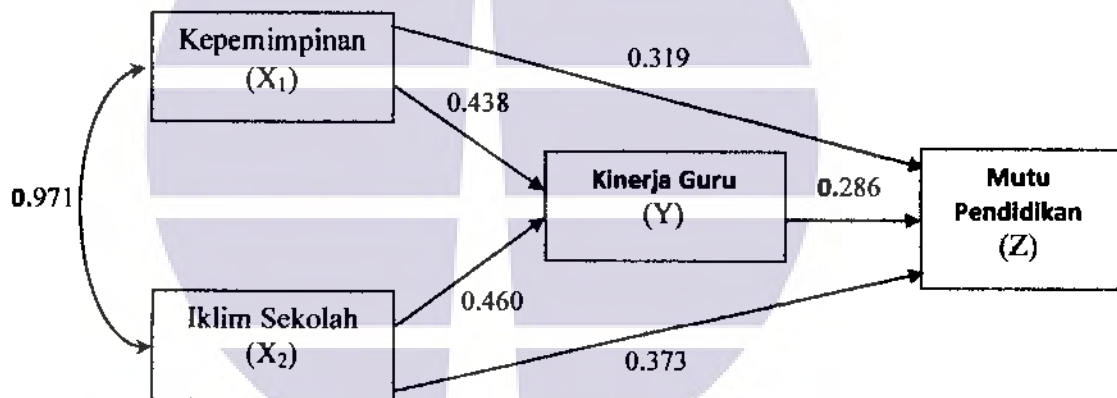
b. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

Berdasarkan pada Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa pengaruh secara simultan atau bersama-sama kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0.903 sedangkan koefisien residu sebesar $1 - R^2 = 0.097$. Hasil tersebut menandakan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru memberikan pengaruh sebesar 90.3% terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung. Sedangkan sisanya 9.7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diketahui. Jika persamaan tersebut digambarkan maka akan seperti pada Gambar 4.3 di bawah ini.



Gambar 4.3
Koefisien Jalur Substruktur 2

Berdasarkan kedua persamaan di atas maka jalur dari masing-masing variabel dapat digambarkan pada Gambar 4.4 sebagai berikut.



Gambar 4.4
Koefisien Jalur

Pada Tabel 4.15 berikut ini disajikan besarnya pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung pada masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.15
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Antar Variabel

Variabel	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect
X1 → Y	$(0.438)^2 \times 100\% = 19.18\%$	$0.438 \times 0.460 \times 100\% = 20.15\%$	39.33%
X2 → Y	$(0.460)^2 \times 100\% = 21.16\%$	$0.460 \times 0.438 \times 100\% = 20.15\%$	41.31%
Y → Z	$(0.286)^2 \times 100\% = 10.18\%$	-	10.18%
X1 → Z	$(0.319)^2 \times 100\% = 13.91\%$	Melalui X2: $0.319 \times 0.373 \times 100\% = 11.90\%$ Melalui Y: $0.438 \times 0.286 \times 100\% = 12.53\%$	Melalui X2: 22.07% Melalui Y: 22.70%
X2 → Z	$(0.373)^2 \times 100\% = 8.18\%$	Melalui X1: $0.373 \times 0.319 \times 100\% = 11.90\%$ Melalui Y: $0.460 \times 0.286 \times 100\% = 13.16\%$	Melalui X1: 25.81% Melalui Y: 27.07%

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas nampak bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah memberikan total efek terbesar dalam mempengaruhi kinerja guru sebesar 39.33%, dengan pengaruh langsung sebesar 19.18% lebih kecil daripada pengaruh tidak langsungnya sebesar 20.15%. Iklim sekolah memberikan total efek terbesar dalam mempengaruhi kinerja guru sebesar 41.31%, dengan pengaruh langsung sebesar 21.16% lebih besar daripada pengaruh tidak langsung sebesar 20.15%.

Selain itu, kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan pengaruh langsung kepada mutu pendidikan sebesar 13.91% dan pengaruh tidak langsungnya melalui iklim sekolah sebesar 11.90% serta memberikan total efek dalam mempengaruhi mutu pendidikan melalui iklim sekolah sebesar 22.07%. Namun disisi lain kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh secara tidak langsung melalui

kinerja guru sebesar 12.53% serta memberikan total efek dalam mempengaruhi mutu pendidikan melalui kinerja guru sebesar 22.70%.

Pada variabel iklim sekolah memberikan pengaruh langsung kepada mutu pendidikan sebesar 8.18% dan pengaruh tidak langsungnya melalui kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 11.9% serta memberikan total efek dalam mempengaruhi mutu pendidikan melalui kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 25.81%. Namun disisi lain iklim sekolah memiliki pengaruh pengaruh secara tidak langsung melalui kinerja guru sebesar 13.16% serta memberikan total efek dalam mempengaruhi mutu pendidikan melalui kinerja guru sebesar 27.07%. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim sekolah yang didukung dengan kinerja guru yang baik akan memberikan efek pada mutu pendidikan yang semakin baik pula.

f. Pengujian Hipotesis Parsial

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung.

Hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung adalah sebagai berikut:

$H_0: \rho_{Y.X1} = 0$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

$H_1: \rho_{Y.X1} \neq 0$ terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Tabel 4.16

Hasil Uji Parsial Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Struktural	Koefisien Jalur	t- hitung	p- value	Keterangan
$\rho_{Y1.X1}$	0.438	2.180	0.032	Signifikan

Koefisien jalur pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 0.438 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah yang diberikan kepada guru maka akan berdampak pada peningkatan kinerja guru yang semakin tinggi pula dengan p-value 0.032, selain itu diperoleh t-hitung sebesar 2.180 dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5%, maka nilai t-tabel sebesar 1.987 sehingga dikarenakan t-hitung= 2.180 lebih besar dari 1.987 maka H_0 ditolak yang menunjukkan bahwa H_1 diterima sehingga kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung.

2. Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

Hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung adalah sebagai berikut:

$H_0: \rho_{Y.X2} = 0$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

$H_1: \rho_{Y.X2} \neq 0$ terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Tabel 4.17

Hasil Uji Parsial Variabel Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru

Struktural	Koefisien Jalur	t-hitung	p-value	Keterangan
$\rho_{Y.X2}$	0.460	2.289	0.024	Signifikan

Koefisien jalur pengaruh langsung iklim sekolah terhadap kinerja guru adalah 0.460 yang menunjukkan bahwa semakin baik iklim sekolah di perusahaan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja guru yang semakin tinggi pula dengan p-value 0.024, selain itu diperoleh t-hitung sebesar 2.289 dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5%, maka nilai t-tabel sebesar 1.987 sehingga

dikarenakan t -hitung = 2.289 lebih besar dari 1.987 maka H_0 ditolak yang menunjukkan bahwa iklim sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung.

3. Pengaruh Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

Hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kinerja guru terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung adalah sebagai berikut:

$H_0: \rho_{z,y} = 0$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja guru terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

$H_1: \rho_{z,y} \neq 0$ terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja guru terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Tabel 4.18
Hasil Uji Parsial Variabel Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan

Struktural	Koefisien Jalur	t-hitung	p-value	Keterangan
$\rho_{z,y}$	0.286	3.918	0.000	Signifikan

Koefisien jalur pengaruh langsung kinerja guru terhadap mutu pendidikan adalah 0.286 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja guru maka akan

memberikan kontribusi terhadap perubahan mutu pendidikan yang semakin tinggi dengan p-value 0.000 dan t-hitung sebesar 3.918 dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5%, maka nilai t-tabel sebesar 1.987 sehingga dikarenakan t-hitung = 3.918 lebih besar dari t-tabel = 1.987 yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga Kinerja Guru memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung.

4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

Hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung adalah sebagai berikut:

$H_0: \rho_{ZX_1} = 0$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

$H_1: \rho_{ZX_1} \neq 0$ terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Tabel 4.19
Hasil Uji Parsial Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Mutu Pendidikan

Struktural	Koefisien Jalur	T hitung	p-value	Keterangan
$\rho_{z,y}$	0.319	2.253	0.027	Signifikan

Koefisien jalur pengaruh langsung kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap mutu pendidikan adalah 0.319 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan Kepala Sekolah yang diberikan kepada guru akan memberikan kontribusi terhadap perubahan mutu pendidikan yang semakin tinggi pula dengan p-value 0.027 dan t-hitung sebesar 2.253 dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5%, maka nilai t-tabel sebesar 1.987 sehingga dikarenakan t-hitung = 2.253 lebih besar dari t-tabel = 1.987 yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung.

5. Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

Hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung adalah sebagai berikut:

$H_0: \rho_{z,x_2} = 0$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

$H_1: \rho_{Z, X_2} \neq 0$ terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Tabel 4.20

Hasil Uji Parsial Variabel Iklim Sekolah terhadap Mutu Pendidikan

Struktural	Koefisien Jalur	t-hitung	p-value	Keterangan
$\rho_{Z, Y}$	0.373	2.626	0.001	Signifikan

Koefisien jalur pengaruh langsung iklim sekolah terhadap mutu pendidikan adalah 0.373 yang menunjukkan bahwa semakin baik iklim sekolah di perusahaan maka akan memberikan kontribusi terhadap perubahan mutu pendidikan yang semakin tinggi pula, dengan p-value 0.010 dan t-hitung sebesar 2.626 dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5%, maka nilai t-tabel sebesar 1.987 sehingga dikarenakan t-hitung = 2.626 lebih besar dari t-tabel = 1.987 yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga iklim sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung.

g. **Pengujian Hipotesis Simultan**1. **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung**

Hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung adalah sebagai berikut:

$H_0: \rho_{YX1} = \rho_{YX2} = 0$ secara simultan kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim sekolah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

$H_1: \rho_{YX1} \neq \rho_{YX2} \neq 0$ secara simultan kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Tabel 4.21
Hasil Uji Simultan 1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4627.472	2	2313.736	170.825	.000 ^b
	Residual	1205.460	89	13.544		
	Total	5832.932	91			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah, Kepemimpinan

Berdasarkan *output* di atas didapat nilai F_{hitung} sebesar 170.825 dengan p -value sebesar 0.000 dengan $\alpha=0.05$ serta derajat kebebasan $df_1= 2$ dan $df_2 =89$, maka didapat F_{tabel} 3.099. Dikarenakan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($247.585>3.099$), maka H_0 ditolak. Dengan demikian, secara simultan kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung.

2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

Hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung adalah sebagai berikut:

$H_0: \rho_{ZX1} = \rho_{ZX2} = \rho_{ZY} = 0$ secara simultan kepemimpinan Kepala Sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

$H_1: \rho_{ZX1} \neq \rho_{ZX2} \neq \rho_{ZY} \neq 0$ secara simultan kepemimpinan Kepala Sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung

Kriteria Uji: Tolak H_0 jika f -hitung $>$ f -tabel atau sig $<$ 0.05

Tabel 4.22
Hasil Uji Simultan 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10119.871	3	3373.290	274.305	.000 ^b
	Residual	1082.190	88	12.298		
	Total	11202.061	91			

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Kinerja Guru, Kepemimpinan, Iklim Sekolah

Berdasarkan *output* di atas didapat nilai F_{hitung} sebesar 195.93 dengan p -value sebesar 0.000 dengan $\alpha=0.05$ serta derajat kebebasan $df_1= 3$ dan $df_2 =88$, maka didapat F_{tabel} 2.708. Dikarenakan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($274.305>2.708$), maka H_0 ditolak. Dengan demikian, secara simultan kepemimpinan Kepala Sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja guru. Gaya dan pola kepemimpinan seorang kepala sekolah akan mempengaruhi atmosfer lingkungan sekolah dan semangat kerja para guru. Menurut Daryanto (2011:17) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan suatu kelompok yang diorganisasi, menuju kepada pencapaian tujuan, keberhasilan dan kegagalan pemimpin ditentukan oleh sifat dan gaya kepemimpinan dalam mengarahkan dinamika kelompoknya. Kepala Sekolah pada Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Cicendo Kota Bandung dinilai cukup baik dalam peranannya mempengaruhi organisasinya menuju pencapaian tujuan organisasi

atau keberhasilan. Hal tersebut ditunjukkan oleh Kepala Sekolah mampu melakukan supervisi terhadap produktivitas guru. Namun masih terdapat Kepala Sekolah yang belum mampu merencanakan dan melaksanakan program pengembangan fasilitas sekolah dengan baik sehingga perlu menjadi perhatian bagi Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah juga ikut berperan penting dalam mendukung kinerja para guru di sekolah sebagaimana temuan dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa iklim sekolah memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja guru sekolah dasar. Keadaan lingkungan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung dinilai cukup baik serta suasananya nyaman dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi belajar. Hal tersebut didukung oleh sekolah dengan memberikan promosi dan karir yang jelas bagi guru yang berprestasi. Iklim sekolah merupakan suasana sekolah yang menggambarkan keadaan hubungan antar warga sekolah. Jika setiap warga sekolah memiliki hubungan yang menyenangkan dan intim maka iklim sekolah baik, begitu pun dengan iklim kerja pada organisasi pendidikan tersebut, jika terjadi hubungan yang baik antar kepala sekolah dengan guru atau antar guru dengan siswa maka iklim kerjanya pun baik dan bagus (Creamers dan Scheerens dalam Supardi, 2014). Namun masih terdapat sekolah belum menjunjung tinggi prinsip dialogis dan pemanfaatan waktu yang positif serta masih terdapat lingkungan sekolah yang belum mendukung motivasi yang baik dalam bekerja sehingga perlu menjadi perhatian bagian Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung terhadap pernyataan tersebut.

Anwar Prabu Mangkunegara dalam Basrowi (2010:55) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat kita simpulkan bahwa kinerja adalah sebuah wujud unjuk kerja seseorang atau organisasi secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan menggunakan standar dan kriteria tertentu sebagai acuan. Dalam penelitian ini kinerja guru diukur melalui 10 pernyataan dengan hasil temuan yang menunjukkan bahwa hasil kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung dinilai cukup baik secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai. Hal tersebut didukung oleh guru yang sangat mengutamakan ketepatan materi yang diajarkannya. Namun masih terdapat guru yang belum memiliki inisiatif kreatif dalam proses belajar mengajar maka perlu menjadi perhatian bagi guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung agar lebih meningkatkan kreatifitas dalam mengajar sehingga siswa lebih menarik dan mudah dalam menerima pelajaran.

Hasil temuan penelitian selanjutnya menemukan bahwa mutu pendidikan dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah serta kinerja guru. Kemampuan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung dinilai cukup baik dalam melakukan pengelolaan komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah secara operasional dan efisien sehingga komponen-komponen tersebut memiliki nilai tambah berdasarkan aturan yang berlaku. Hal tersebut didukung oleh mutu pendidikan di sekolah memiliki standar isi yang sesuai dengan ketetapan pemerintah. Mutu sekolah adalah kemampuan sekolah dalam melakukan pengelolaan komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah

secara operasional dan efisien sehingga komponen-komponen tersebut memiliki nilai tambah berdasarkan aturan yang berlaku (Dzaujak Ahmad dalam Umiarso & Gojali, 2010). Namun masih terdapat sekolah yang belum dapat meningkatkan sarana dan prasarana yang dimilikinya guna mengoptimalkan proses pembelajaran disekolah.

Wahyudi (2013) menjelaskan bahwa Kepala Sekolah membantu melakukan kegiatan yang bersifat teknis untuk mendukung kelancaran program-program sekolah yang sebagian tugas telah dilimpahkan kepada guru ataupun petugas administrasi sekolah. Keterampilan dalam kepemimpinan (*skill in leadership*) yaitu Kepala Sekolah dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahan (guru-guru) untuk mencapai tujuan sekolah melalui kegiatan-kegiatan meningkatkan partisipasi anggota dalam menyusun program sekolah, lingkungan kerja yang kondusif, mendelegasikan sebagian tanggung jawab dan mengikutsertakan guru-guru dalam membuat keputusan dan mendorong kreativitas anggota dan memberikan kesempatan bagi guru untuk tampil. Kepala Sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Artinya bahwa baik buruknya kepemimpinan Kepala Sekolah akan sangat mempengaruhi seluruh elemen yang ada di lingkungan pendidikan, yang salah satunya adalah kinerja guru dan hasil belajar.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial mengenai pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala

Sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Banani (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah kepala sekolah berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru.

Guru seharusnya berusaha untuk mengembangkan diri dan diberi kesempatan agar kinerjanya lebih berkualitas dan profesional, serta perlu mengetahui bagaimana iklim kerja di tempatnya mengajar untuk lebih beradaptasi karena setiap sekolah iklimnya berbeda-beda. Tingkat keamanan dan gangguan yang ada di sekitar sekolah juga perlu diperhatikan agar guru merasa tenang dalam mengajar. Oleh karena itu, iklim kerja di dalam sekolah perlu dibuat kondusif agar mendukung tujuan tersebut. Hal ini sesuai pula dengan pendapat Martinis Yamin (2006: 110) yang menyebutkan bahwa iklim yang tidak kondusif akan berdampak negatif terhadap proses pembelajaran dan sulitnya tercapai tujuan pembelajaran, peserta didik akan merasa gelisah, resah, bosan, dan jenuh. Sebaliknya, iklim belajar yang kondusif dan menarik dapat dengan mudah tercapainya tujuan pembelajaran, dan proses pembelajaran yang dilakukan menyenangkan bagi peserta didik. Iklim sekolah merupakan salah satu faktor yang berhubungan terhadap kinerja guru. Dapat diartikan bahwa iklim sekolah dan lingkungan pembelajaran di kelas maupun di sekolah mempengaruhi baik langsung maupun tak langsung terhadap proses kegiatan belajar mengajar

Sejalan dengan pendapat diatas berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial mengenai pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung menunjukkan bahwa iklim

sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung. Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Hamid (2013) yang menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Mulyasa (2013:88) menyebutkan kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya. Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Seorang guru yang tidak menguasai bahan ajar, tidak mungkin dapat mengajar dengan baik kepada para siswanya. Oleh karena itu, penguasaan bahan ajar merupakan syarat essensial bagi guru. Hal penting dalam pembelajaran setelah guru menguasai bahan ajar adalah peran guru dalam mengelola pembelajaran. Pengelolaan pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa. Upaya guru untuk menguasai bahan ajar yang akan diajarkan, merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan optimal dapat terwujud jika dalam diri guru tersebut ada dorongan dan tekad yang kuat (komitmen) untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan

yang memiliki kemampuan atau kompetensi, baik kompetensi akademik maupun kompetensi kejuruan, yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial, serta nilai-nilai akhlak mulia, yang keseluruhannya merupakan kecakapan hidup (*life skill*).

Pada hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh kinerja guru terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung menunjukkan bahwa kinerja guru memberikan pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung. Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Ade Mulyani (2017) yang menjelaskan bahwa kinerja guru berpengaruh terhadap mutu pendidikan pada SD Sekabupaten Purwakarta.

Faktor yang berpengaruh terhadap meningkatnya mutu pendidikan, salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan dan perubahan dalam manajemen sekolah merupakan perilaku kepemimpinan yang telah menekankan perubahan. Dengan kata lain, jika pemimpin membantu menciptakan tujuan, kebijakan, atau struktur, dan prosedur baru, ia memperlihatkan perilaku kepemimpinan. Berdasarkan hal tersebut, menurut Sutisna dalam Rohiat (2010:39) para pemimpin sebenarnya memiliki kebutuhan untuk melengkapi dirinya dengan pengetahuan, manajemen yang baik, dan berbagai keterampilan dalam rangka membimbing, mengarahkan dan memotivasi para guru serta senantiasa menciptakan berbagai inovasi baru seiring dengan pembaruan pada bidang pendidikan yang terus berjalan bagi peningkatan mutu sekolah pada satuan pendidikan yang ia pimpin. Menurut Daryanto (2011:17) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan suatu kelompok yang diorganisasi, menuju kepada pencapaian

tujuan, Keberhasilan dan kegagalan pemimpin ditentukan oleh sifat dan gaya kepemimpinan dalam mengarahkan dinamika kelompoknya.

Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung. Penelitian ini juga didukung atau diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Jauhari, U. Husna Asmara dan Wahyudin (2008) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Mutu Pendidikan pada SD Swasta di Kecamatan Sui Ambawang Kabupaten Kubu Raya.

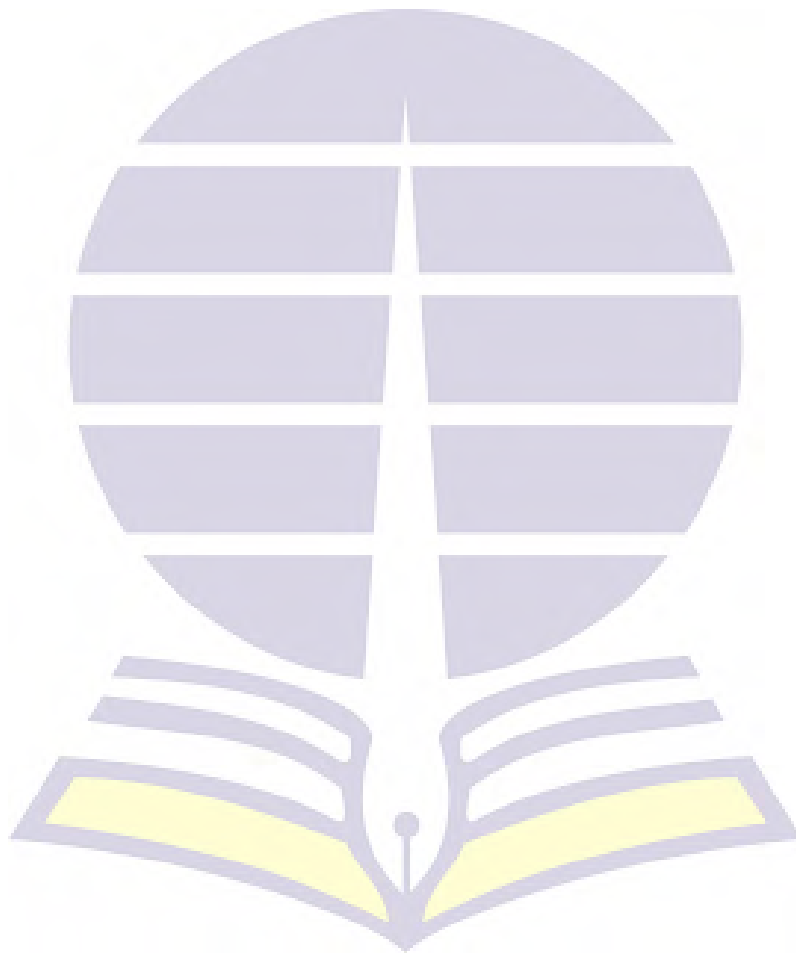
Suasana lingkungan sekolah atau iklim sekolah merupakan segala sesuatu yang dirasakan oleh guru dan warga sekolah lainnya termasuk bagaimana mereka berinteraksi satu sama lain. Interaksi yang dilakukan secara aktif dan baik akan menjadikan iklim sekolah menjadi nyaman dan menyenangkan dimana guru juga perlu menyikapi segala sesuatu yang terjadi di sekolah dengan positif. Menurut Agustina (2016) pengawasan perlu dilakukan dalam menjaga iklim organisasi tetap baik, sebab pengawasan iklim organisasi ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi aktual untuk mengembangkan dan mengadakan perubahan organisasi. Artinya, ketika iklim sekolah baik dan kondusif maka secara langsung kinerja anggota organisasi sekolah pun akan meningkat dan iklim sekolah ini menjadi penentu maju mundurnya sekolah. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Suharsaputra (2013:88) yang menyatakan bahwa kondusifitas iklim sekolah akan memberikan efek pada mutu pendidikan dan pembelajaran

Hasil pengujian hipotesis pada variabel iklim sekolah terhadap mutu pendidikan, menunjukkan bahwa iklim sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa semakin tinggi iklim sekolah kerja guru, maka mutu pendidikan akan semakin baik pula. Hal ini sejalan dengan Yati Nurhayati (20015) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap mutu sekolah di Kecamatan Ciranjang Kabupaten Cianjur.

Penelitian ini diperoleh hasil bahwa secara simultan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, serta kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru juga memberikan implikasi yang signifikan terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung. Selain itu, secara bersama-sama kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung memiliki nilai koefisien determinasi yang menandakan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru memberikan pengaruh yang cukup tinggi terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung.

Berdasarkan berbagai penjelasan di atas maka dapat diketahui secara bersama bahwa kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru memberikan pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung, dengan demikian maka kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung harus

memperhatikan dengan baik kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru yang ada di sekolah, hal ini penting guna meningkatkan mutu pendidikan pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru serta dampaknya bagi mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung. Hal ini dikarenakan peran pemimpin yang senantiasa mendengarkan berbagai masukan yang diberikan oleh seluruh anggota kelompok guru namun tanpa meninggalkan perannya sebagai pengawas dan pengelola serta bertanggung jawab penuh terhadap produktivitas para anggota kelompoknya
2. Iklim sekolah memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung. Hal ini dikarenakan iklim sekolah merupakan suatu kondisi dan situasi kerja di lingkungan sekolah yang tercipta dari adanya interaksi antar warga sekolah baik interaksi antara guru dengan guru maupun guru dengan kepala sekolah sebagai pemimpinnya yang akan sangat berdampak pada baik atau buruknya produktivitas kerja, motivasi, serta perilaku guru di lingkungan sekolah tersebut

3. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh langsung terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung. Hal ini dikarenakan mutu pendidikan merupakan hasil dari kemampuan pengelolaan unsur-unsur pendidikan dalam memberikan nilai tambah terhadap layanan dan berkaitan dengan proses pembelajaran salah satunya yaitu peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai motor penggerak utama dalam organisasi tersebut melalui berbagai kebijakannya.
4. Iklim sekolah memberikan pengaruh langsung terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung. Hal ini dikarenakan ketika iklim yang berhubungan dengan suasana sekolah kondusif maka mutu pendidikan di sekolah tersebut akan meningkat.
5. Kinerja guru memberikan pengaruh langsung terhadap mutu pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung. Hal ini dikarenakan kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan maka ketika kinerja guru meningkat akan berdampak positif dan berpengaruh langsung terhadap hasil pembelajaran siswa sebagai acuan taraf mutu pendidikan.
6. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap mutu pendidikan melalui kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung. Hal ini dikarenakan kinerja guru yang meningkat dengan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya melalui bimbingan dan arahan dari kepala sekolah secara langsung akan berdampak pada proses

pembelajaran yang berhubungan dengan peningkatan hasil belajar siswa sebagai acuan mutu pendidikan sekolah tersebut.

7. Iklim sekolah memiliki pengaruh terhadap mutu pendidikan melalui kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung. Hal ini dikarenakan iklim atau suasana kerja di sekolah nyaman dan kondusif bagi pembelajaran maupun bagi seluruh warga sekolah maka akan sangat berpengaruh pada kinerja guru yang meningkat. Ketika kinerja guru baik maka proses pembelajaran yang diberikan pun akan maksimal sehingga hasil belajar siswa akan meningkat secara signifikan dan berpengaruh terhadap mutu pendidikan sekolah tersebut.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, penulis akan mengajukan saran-saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Adapun saran-saran yang akan penulis kemukakan yaitu sebagai berikut

1. Bagi Kepala Sekolah pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung hendaknya memiliki kemampuan, kepribadian dan ketrampilan untuk mengelola sebuah lembaga pendidikan. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus memperhatikan kepemimpinan, iklim sekolah, serta kinerja guru masing-masing guru sehingga mutu pendidikan dapat semakin ditingkatkan. Dengan begitu, diharapkan bahwa hal tersebut akan memungkinkan pencapaian tujuan yang diinginkan oleh sekolah dan kebutuhan yang diharapkan oleh guru itu sendiri.

2. Penciptaan dan penjagaan terhadap iklim sekolah yang kondusif dalam menunjang pelaksanaan proses belajar mengajar sangat perlu dalam menghasilkan keoptimalan mutu sekolah, serta prestasi sekolah.
3. Bagi Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicendo Kota Bandung perlu mempertahankan atau meningkatkan mutu sekolah agar lebih baik, hal tersebut dapat dilakukan dengan membangun komitmen bersama dalam meningkatkan dan menjaga mutu *output* yang dicapai, motivasi yang tinggi dari warga sekolah untuk mencapai mutu yang diharapkan, meningkatkan kompetensi baik kepala sekolah, guru inapun siswa, melengkapi sarana dan prasarana yang diperlukan untuk menunjang kegiatan ekstrakurikuler (non akademik).
4. Penelitian ini masih bersifat terbatas karena hanya mengkaji mengenai pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru serta mutu pendidikan. Penulis merekomendasikan kepada peneliti selanjutnya untuk mengkaji variabel lain seperti hasil belajar siswa, kecerdasan emosional, penghargaan dan kompensasi yang diterima guru sebagai variabel yang kemungkinan juga berpengaruh terhadap mutu pendidikan.
5. Penelitian ini hanya mengkaji Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Cicendo Kota Bandung, maka penulis merekomendasikan kepada peneliti selanjutnya untuk mengkaji populasi yang lebih luas lagi seperti satu Kabupaten atau satu Provinsi.

DAFTAR PUSTAKA

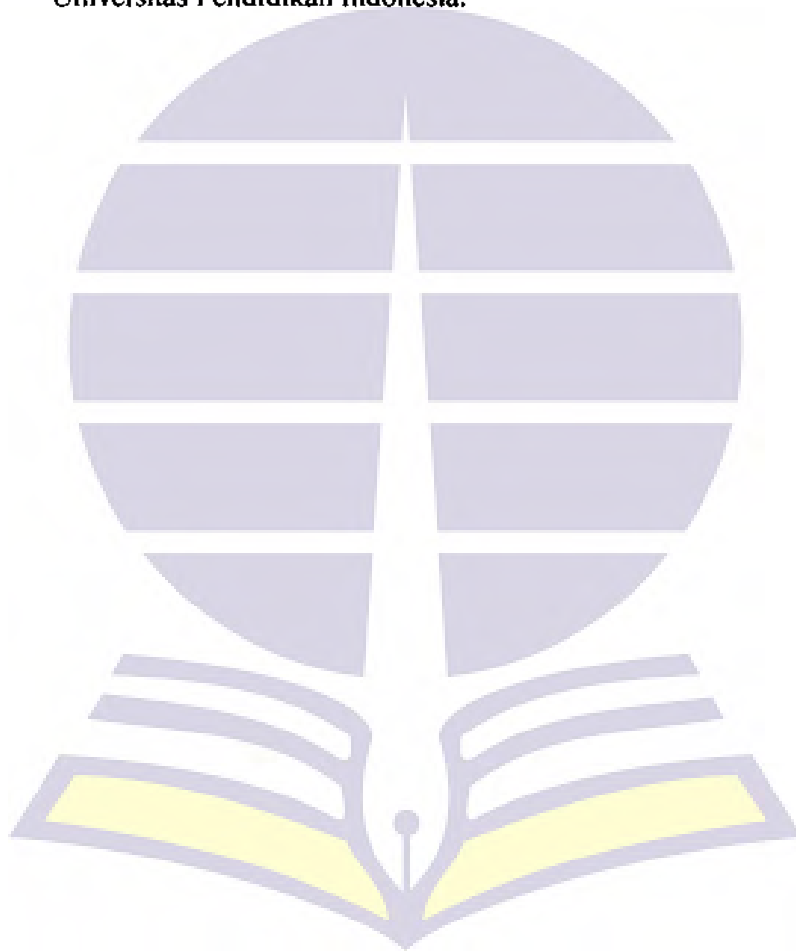
- Adam, A. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Gondokusuman DIY*. (Tesis) Universitas Negeri Yogyakarta.
- Afiyanti, Y & Rahmawati, I. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Riset Keperawatan*. Edisi I. Jakarta: Rajawali Pers.
- Agustina, T. W. (2016). *Pengaruh Pemberian Effleurage Massage Aromatherapy Jasmine terhadap Tingkat Dismenore pada Mahasiswa Keperawatan Semester IV*. (Tesis). Universitas Aisyiyah Yogyakarta.
- Arifin. (2013). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arifin, B. (2007). *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Klojen Kota Malang*. Malang: Universitas Negeri Maulanan Malik Ibrahim.
- Arikunto, S. (2005). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan ke tujuh. Jakarta: Rineka Cipta.
- Banani, M. T. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Guru dalam Mewujudkan Efektivitas Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*. Vol. 11 No.01. 67-76
- Basrowi, M. (2010). *Memahami Penelitian Kualitatif*. PT Rineka Cipta: Jakarta.
- Danim, S. (2008). *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Darmadi, H. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Sosial*. Bandung: Alfabeta
- Daryanto. (2011). *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas.
- Djamarah, S. B. (2000). *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Erlina. (2011). *Metodologi Peneltian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi kedua. Cetakan Pertama. Medan: USU Press.

- Ferdinand, A. (2012). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 7)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gunbayi, I. (2007). School Climate and Teacher's Perceptions on Climate Factors: Research Into Nine Urban High Schools. *The Turkish Journal of Educational Technologi (TOJET)*. (Online). <http://www.eric.ed.gov>. Diakses tanggal 15 Oktober 2013.
- Hoerr, T. R. (2005). *Becoming a multiple intelligences school*, (Alexandria: Association for Supervision and Curriculum Development, 2000) <http://www.kajianpustaka.com/2013/09/pengertian-dan-jenis-jeniskecerdasan.html>.
- Hoy, W. K. dan Cecil G. M. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: McGraw-Hill Company, Inc.
- Ibrahim, B. (2009). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi aksara.
- Isjoni. (2006). *Membangun Visi Bersama : Aspek-Aspek Penting dalam Reformasi Pendidikan*. Jakarta :Yayasan Obor Indonesia.
- Jasmani dan Mustofa. (2013). *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: AR-RUZZ Media.
- Kane, J.S. (1986). *Performance distribution assessment*. Dalam Berk, R.A. (Eds). *Performance assessment* (pp. 237-273). Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan, cetakan pertama*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mantja, W. (2002). *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*. Malang: Wineka Media.
- Maslikhah. (2007). *Pendidikan Multikultur*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Muhibbin, A. S. (2003). *Psikologi Belajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Mulyani, A. S. (2017). *Pengaruh Tim Building Terhadap Kerjasama Peserta Pelatihan Nusantara Sehat Batch VIII*. (Tesis). Universitas Pendidikan Indonesia.

- Mulyasa, E. (2004). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mulyasa, E. (2009). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2012). *Menjadi Guru Profesional (Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murti, Y. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja guru, Iklim Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Mukomuko*. (Tesis). Universitas Terbuka.
- Mutohar, P. M. (2013). *Manajemen Mutu Sekolah (Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam)*. Cetakan I. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media,
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurhayati, Y. (2015). *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Mutu Sekolah pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ciranjang Kabupaten Cirebon*. (Tesis). Universitas Pendidikan Indonesia.
- Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007. Tentang Supervisi Akademik Materi Pelatihan Penguatan Kemampuan Kepala Sekolah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2004 tentang Keamanan, Mutu dan Gizi Pangan.
- Poerwadarminta, W.J.S. (2005). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Balai Pustaka.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Purwanto, N. (1988). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Karya.
- Ridwan dan Kuncoro, E. A. (2014). *Cara Menggunakan dan Memakai. Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Rivai, V. dan Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. Dan Murni, S. (2009). *Education Management*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Rohiat. (2010). *Manajemen Sekolah*. Bandung: Refika Aditama.
- Rusman. (2011). *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rusyan, A. T. (1990). *Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Yayasan Karya.
- Sallis, E. (2010). *Total Quality Management In Education*, Terjemahan. Oleh. Ahmad Ali Riyadi & Fahrurrozi, Edisi 11, Jogjakarta : IRCiSoD.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sanjaya, W. (2005). *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sardiman, A. M. (2000). *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sarwono, J. (2007). *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sekaran, U. (2012). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business)*. Buku 1 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Sidi, I. J. (2001). *Pelayanan Profesional, Kegiatan Belajar-Mengajar yang Efektif*. Jakarta: Puskur Balitbang Depdiknas.
- Sudjana. (2003). *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi bagi Peneliti*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2013). *Menjadi Guru Berkarakter*. Bandung: Refika Aditama.
- Sulistyorini. (2000). Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru. *Ilmu Pendidikan: 28* (1) 62-70.
- Sumarni, M. Dan Wahyuni, S. (2006). *Metodologi Penelitian Bisnis*. edisi 1. Yogyakarta: Andi.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Suryadi, A. (1999). *Pendidikan Investasi SDM dan Pembangunan: Isu, Teori, dan Aplikasi*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Umiarso dan Imam, G. (2010). *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*. Yogyakarta : IRCiSoD.
- Usman, H. (2009). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Yamin, M. (2006). *Profesionalisasi Guru dan Implementasi Kurikulum berbasis Kompetensi*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Wahyudin. (2008). *Pembelajaran dan Model-model Pembelajaran*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.





LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

A. Karakteristik Responden

1. Usia

< 20 Tahun
 20-30 Tahun
 31-40Tahun
 > 40 Tahun

2. Jenis kelamin

Laki-laki
 Perempuan

Petunjuk pengisian kuesioner adalah dengan memberi tanda *checklist* (✓)

Keterangan:

SS	:Sangat Setuju
S	:Setuju
CS	:Cukup Setuju
TS	:Tidak Setuju
STS	: Sangat Tidak Setuju

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	<i>Educator</i>					
1	Kepala sekolah mampu meningkatkan profesionalisme guru yang ada di sekolahnya	✓				
2	Kepala sekolah mampu memotivasi guru dan siswanya untuk senantiasa berperilaku disiplin		~			
	<i>Manager</i>					

3	Kepala sekolah mampu merencanakan dan melaksanakan program pendidikan dengan baik			✓		
4	Kepala sekolah mampu merencanakan dan melaksanakan program pengembangan fasilitas sekolah dengan baik		✓			
5	Kepala sekolah mampu merencanakan dan melaksanakan program pengembangan guru dengan baik			✓		
	Administrator					
6	Kepala sekolah dapat melaksanakan administrasi kurikulum sesuai dengan prosedur		✓			
7	Kepala sekolah dapat melaksanakan administrasi keuangan dengan baik			✓		
	Supervisor					
8	Kepala sekolah mampu melakukan supervisi terhadap kreatifitas guru				✓	
9	Kepala sekolah mampu melakukan supervisi terhadap produktivitas guru			✓		
	Leader					
10	Kepala sekolah memiliki kemampuan dalam menunjukkan kepribadian yang patut diteladani			✓		
11	Kepala sekolah memiliki kemampuan yang baik didalam memimpin sekolahnya	✓				
	Inovator					
12	Kepala sekolah mampu bekerja secara integratif dan kreatif	✓				
13	Kepala sekolah mampu bekerja secara rasional, objektif, fleksibel dan adaptable	✓				
	Motivator					
14	Kepala sekolah mampu memotivasi guru dalam bekerja sehari-hari dilingkungan sekolah	✓				
15	Kepala sekolah mampu memotivasi guru untuk bekerja dalam suasana kerja yang positif	✓				

2. Iklim Sekolah (X2)

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	Hubungan antara atasan dengan bawahan					
16	Sekolah sangat menekankan sopan santun yang baik kepada para siswanya				✓	
17	Sekolah sangat menjunjung tinggi prinsip dialogis dan pemanfaatan waktu yang positif					✓
	Hubungan antara sesama anggota organisasi/sekolah					
18	Bekerjasama dan saling menghargai merupakan hal yang dijunjung tinggi di lingkungan sekolah	✓				✗
19	Kejujuran dan komitmen adalah hal yang dijunjung tinggi di sekolah	✓				
	Tanggung Jawab					
20	Kebebasan dalam melaksanakan tugas merupakan salah satu budaya positif di lingkungan sekolah		✓			
21	Lingkungan sekolah merupakan lingkungan yang sangat mendukung motivasi yang baik dalam bekerja		✓			
	Imbalan					
22	Sekolah akan memberikan reward dan hadiah kepada guru yang berprestasi		✓			
23	Sekolah akan memberikan promosi dan karir yang jelas bagi guru yang berprestasi		✓			
	Struktur kerja					
24	Pembagian tugas dan perumusan tujuan organisasi telah terlaksanakan dengan baik di lingkungan sekolah		✓			
25	Sekolah sangat mendukung terciptanya kemudahan birokrasi yang baik		✓			
	Keterlibatan dan partisipasi					
26	Peran serta dalam penyusunan program sekolah sangat diharapkan dari seluruh komponen yang ada di sekolah		✓			

27	Setiap elemen yang ada diseoklah harus turut serta dan terlibat dalam kegiatan yang ada di sekolah		✓			
----	--	--	---	--	--	--

3. Kinerja Guru (Y)

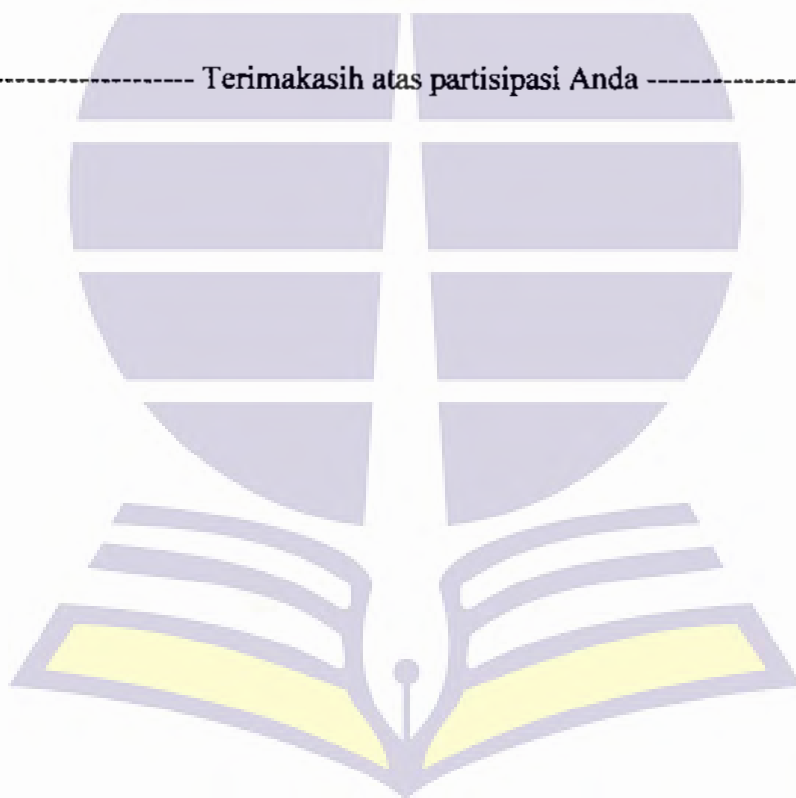
NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	Kualitas kerja					
28	Guru senantiasa merencanakan program pembelajaran dengan tepat	✓				
29	Guru senantiasa berupaya mencapai kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan	✓				
	Kecepatan dan ketepatan kerja					
30	Guru selalu menerapkan hal yang baru dalam proses pembelajaran	✓				
31	Guru sangat mengutamakan ketepatan materi yang diajarkannya	✓				
	Inisiatif dalam kerja					
32	Guru memiliki inisiatif menggunakan berbagai media dalam proses pembelajaran	✓				
33	Guru memiliki inisiatif kreatif dalam proses belajar mengajar yang dilakukannya	✓				
	Kemampuan kerja					
34	Guru mampu mengelola interaksi belajar mengajar dengan baik	✓				
35	Guru mampu memimpin proses belajar mengajar dilekas dengan laik	✓				
	Komunikasi					
36	Guru memiliki pola komunikasi yang baik dengan setiap anak didiknya	✓				
37	Guru sangat terbuka dalam menerima masukan atau kritikan dari pihak lain	✓				

4. Mutu Pendidikan (Z)

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	Standar isi					
38	Mutu pendidikan disekolah memiliki standar isi yang sesuai dengan ketetapan pemerintah	✓				
39	Standar isi yang ada disekolah senantiasa ditingkatkan dari waktu ke waktu guna menghasilkan proses pembelajaran yang ideal	✓				
	Standar proses					
40	Standar proses yang ada dilingkungan sekolah telah bersesuaian dengan apa yang diharapkan dan ditargetkan pemerintah	✓				
41	Standar proses yang selama ini diberlakukan ditujukan untuk meningkatkan mutu pendidikan	✓				
	Standar kompetensi lulusan					
42	Sekolah memiliki standar kompetensi lulusan yang cukup ketat	✓				
43	Standar kompetensi lulusan yang ada disekolah dilakukan untuk menjaga mutu atau kualitas pendidikan sekolah	✓				
	Standar pendidikan dan tenaga pendidik					
44	Sekolah memiliki standar pendidik yang sesuai dengan ketentuan pemerintah	✓				
45	Sekolah memiliki standar tenaga pendidik yang sesuai dengan ketentuan pemerintah	✓				
	Standar sarana dan prasarana					
46	Sekolah senantiasa meningkatkan sarana dan prasarana yang dimilikinya guna mengoptimalkan proses pembelajaran disekolah		✓			
47	Sekolah memiliki fasilitas pendidikan yang memadai		✓			

Standar pengelolaan						
48	Sekolah senantiasa menjaga standar pengelolaan sekolah dengan sebaik-baiknya		✓			
49	Standar pengelolaan sekolah telah sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah		✓			
Standar pembiayaan						
50	Sekolah memiliki standar pembiayaan yang terjangkau dan tidak memberatkan orang tua siswa	✓				
51	Standar pembiayaan sekolah telah bersesuaian dengan ketentuan pemerintah		✓			

----- Terimakasih atas partisipasi Anda -----



Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Item pertanyaan	r Tabel	r Kritis	Ket.
1	0.870	0.3	Valid
2	0.838	0.3	Valid
3	0.833	0.3	Valid
4	0.864	0.3	Valid
5	0.850	0.3	Valid
6	0.877	0.3	Valid
7	0.829	0.3	Valid
8	0.835	0.3	Valid
9	0.846	0.3	Valid
10	0.846	0.3	Valid
11	0.835	0.3	Valid
12	0.853	0.3	Valid
13	0.859	0.3	Valid
14	0.858	0.3	Valid
15	0.810	0.3	Valid



Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Sekolah

Item pertanyaan	r Tabel	r Kritis	Ket.
16	0.815	0.3	Valid
17	0.881	0.3	Valid
18	0.827	0.3	Valid
19	0.823	0.3	Valid
20	0.839	0.3	Valid
21	0.855	0.3	Valid
22	0.793	0.3	Valid
23	0.838	0.3	Valid
24	0.796	0.3	Valid
25	0.845	0.3	Valid
26	0.856	0.3	Valid
27	0.867	0.3	Valid

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Item pertanyaan	r Tabel	r Kritis	Ket.
28	0.769	0.3	Valid
29	0.869	0.3	Valid
30	0.719	0.3	Valid
31	0.808	0.3	Valid
32	0.831	0.3	Valid
33	0.762	0.3	Valid
34	0.815	0.3	Valid
35	0.820	0.3	Valid
36	0.797	0.3	Valid
37	0.827	0.3	Valid

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Variabel Mutu Pendidikan

Item pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Kesimpulan
38	0.822	0.3	Valid
39	0.807	0.3	Valid
40	0.831	0.3	Valid
41	0.776	0.3	Valid
42	0.793	0.3	Valid
43	0.813	0.3	Valid
44	0.814	0.3	Valid
45	0.834	0.3	Valid
46	0.792	0.3	Valid
47	0.772	0.3	Valid
48	0.786	0.3	Valid
49	0.826	0.3	Valid
50	0.782	0.3	Valid
51	0.834	0.3	Valid



LAMPIRAN

I. Data Penelitian

No	X1															X1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	38
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	57
3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	38
4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	68
5	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	37
6	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	3	30
7	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	65
8	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	68
9	2	3	3	3	1	3	2	1	3	1	2	3	1	2	3	33
10	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	62
11	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
12	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	70
13	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	53
14	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	67
15	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	51
16	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	52
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
18	3	3	5	3	4	3	3	5	4	3	3	3	5	4	5	56
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	71
20	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	40
21	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	68

No	XI															XI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
22	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	65
23	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	37
24	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	55
25	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	3	5	3	56
26	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	36
27	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	67
28	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	65
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
30	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	70
31	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	72
32	4	5	3	4	4	3	5	3	5	5	4	5	3	4	4	61
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
34	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	37
35	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	37
36	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
37	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	66
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
39	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	69
40	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	38
41	1	2	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	24
42	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	54
43	4	3	2	2	2	4	3	2	3	3	4	3	3	2	4	44
44	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	65
45	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	69
46	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	51
47	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	37

No	XI															XI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
48	2	4	2	4	4	2	2	4	3	2	4	2	4	3	3	45
49	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	67
50	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	63
51	2	2	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	3	4	4	44
52	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	64
53	4	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	4	4	4	46
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
55	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	69
56	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	71
57	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	35
58	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	54
59	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	48
60	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	33
61	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	37
62	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	4	40
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
64	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	65
65	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	54
66	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	39
67	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	39
68	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	39
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
71	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	54
72	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	3	4	39
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45

No	X1															X1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
74	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	35
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
76	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	21
77	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	23
78	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	22
79	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	25
80	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	20
81	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	22
82	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	22
83	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	66
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
85	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	55
86	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	69
87	3	1	2	1	1	2	3	3	3	1	3	2	2	3	1	31
88	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	65
89	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	68
90	4	3	4	3	5	4	3	5	5	3	3	4	3	3	3	55
91	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	37
92	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	68

No	X2												Y										X2	
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37		
1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	39

No	X2												Y										X2
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	
3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	31
4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	54
5	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	29
6	1	3	1	3	1	2	3	2	3	3	3	3	1	3	1	3	2	2	3	3	2	2	28
7	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4	1	1	1	4	56
8	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	54
9	3	1	3	1	2	1	3	2	2	1	1	1	1	2	3	1	3	1	1	1	3	3	21
10	5	3	4	3	3	4	4	5	5	3	3	3	5	5	4	3	5	3	5	3	5	4	45
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
12	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
13	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	42
14	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	52
15	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	42
16	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	42
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	48
18	5	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44
19	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	51
20	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	31
21	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
22	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	52
23	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
24	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	42
25	3	3	4	5	3	3	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	3	3	4	5	5	4	49
26	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	29
27	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54

No	X2												Y										X2	
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37		
28	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	53	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	36
30	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	57	
31	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	57	
32	5	4	4	5	4	3	3	4	5	3	3	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	3	48	
33	2	2	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	
34	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	29	
35	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	29	
36	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	
37	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	52	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	
39	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	55	
40	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	29	
41	1	1	1	1	1	2	3	2	3	3	1	1	1	2	2	2	1	3	2	3	2	1	20	
42	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	41	
43	2	2	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	2	38	
44	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	54	
45	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	55	
46	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	45	
47	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	27	
48	4	3	4	3	4	2	2	2	4	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	36	
49	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	53	
50	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	53	
51	4	2	3	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	2	32	
52	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	55	
53	3	3	2	2	4	2	4	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35	

No	X2												Y										X2
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	60
55	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	56
56	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	56
57	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	31
58	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	40
59	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
60	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	30
61	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	31
62	3	2	4	3	2	3	2	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	34
63	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	57
64	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	55
65	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	46
66	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	30
67	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	31
68	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	30
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	23
71	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	41
72	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	41
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
74	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	28
75	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	52
76	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	21
77	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
78	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	16
79	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13

No	X2												Y										X2
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	
80	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	20
81	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	19
82	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	19
83	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2	4	5	5	59
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	4	4	4	5	60
85	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	42
86	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	55
87	2	1	2	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	3	1	19
88	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	53
89	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	54
90	5	4	3	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	3	48
91	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	30
92	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	54

No	Z														Y	Z
	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51		
1	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	20	35
2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	34	52
3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	23	34
4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	47	63
5	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	26	36
6	2	1	2	1	3	1	3	3	2	2	2	3	3	1	22	29
7	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	32	63
8	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	34	66

No	Z														Y	Z
	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51		
9	3	3	2	2	2	3	1	1	1	3	1	1	1	2	19	26
10	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	42	64
11	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	2	3	2	11	24
12	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	49	63
13	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	35	51
14	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	46	64
15	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	34	47
16	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	31	50
17	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	37	49
18	4	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	48	57
19	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	43	63
20	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	26	36
21	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	50	64
22	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	47	60
23	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	20	34
24	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	35	49
25	3	5	4	3	3	4	3	5	3	5	5	4	4	3	42	54
26	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	25	39
27	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	50	62
28	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	47	64
29	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	36	50
30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	44	59
31	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	46	62
32	5	4	3	4	3	3	4	3	5	5	5	4	4	4	41	56
33	2	4	3	3	2	2	4	4	2	2	2	3	4	3	20	40
34	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	26	31

No	Z														Y	Z
	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51		
35	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	27	36
36	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	50	63
37	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	48	63
38	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	40	64
39	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	47	63
40	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	23	33
41	2	2	3	1	3	2	3	3	1	2	3	3	2	2	19	32
42	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38	53
43	2	3	4	4	2	3	2	2	4	4	4	2	4	3	29	43
44	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	46	61
45	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	48	63
46	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	37	50
47	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	26	38
48	4	3	4	3	4	4	2	2	4	3	2	3	3	4	33	45
49	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	46	65
50	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42	62
51	2	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	2	2	2	25	40
52	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46	66
53	4	4	3	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	20	48
54	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	44	65
55	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	47	63
56	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	45	60
57	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	26	36
58	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	33	48
59	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	40	51
60	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	25	38

No	Z														Y	Z
	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51		
61	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	27	35
62	4	2	2	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	2	40	43
63	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	44	61
64	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	46	60
65	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	35	49
66	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	25	32
67	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	23	35
68	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	24	35
69	5	3	5	3	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	50	56
70	1	1	2	3	3	2	2	1	1	3	1	2	3	1	26	26
71	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	36	48
72	3	3	4	4	4	2	3	3	2	3	4	2	2	3	33	42
73	5	5	4	5	4	5	5	5	3	3	4	5	3	5	40	61
74	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	26	33
75	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	45	64
76	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	16	22
77	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	14
78	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	14	21
79	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	15
80	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	15
81	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	15
82	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	15	21
83	1	1	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	41	52
84	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	41	62
85	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	35	50
86	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44	62

No	Z														Y	Z
	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51		
87	3	2	1	1	3	3	3	1	2	3	2	2	3	2	17	31
88	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	46	63
89	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43	66
90	3	4	5	5	3	3	4	4	5	5	4	3	4	5	40	57
91	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	27	36
92	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	42	66

2. Data Transformasi (MSI)

No	X1															X1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	2.98	3.22	1.99	2.20	2.18	1.90	1.00	2.13	3.12	2.66	3.11	2.20	2.04	3.13	2.04	35.90
2	3.67	4.01	1.99	3.80	3.66	2.56	2.69	3.78	3.92	2.66	4.02	3.72	3.63	3.94	2.80	50.85
3	2.98	2.32	1.99	2.20	2.18	1.90	1.97	2.97	3.12	1.89	3.11	2.20	2.84	2.24	2.04	35.95
4	4.69	4.01	3.71	4.83	4.69	3.57	2.69	4.83	3.92	3.45	4.02	4.74	3.63	4.99	3.65	61.42
5	2.98	2.32	1.99	3.04	2.18	1.00	1.00	2.97	3.12	2.66	2.17	2.20	2.04	3.13	2.04	34.85
6	2.98	3.22	1.00	1.00	2.18	1.00	1.00	2.13	2.17	1.00	3.11	1.00	1.00	2.24	2.80	27.83
7	4.69	4.01	3.71	4.83	3.66	2.56	2.69	4.83	3.92	3.45	4.02	3.72	3.63	4.99	3.65	58.36
8	4.69	5.05	3.71	3.80	3.66	2.56	3.68	4.83	4.91	3.45	4.02	4.74	4.68	3.94	3.65	61.36
9	2.18	3.22	1.99	3.04	1.00	1.90	1.00	1.00	3.12	1.00	2.17	3.01	1.00	2.24	2.80	30.67
10	3.67	5.05	2.74	3.80	3.66	3.57	3.68	3.78	4.91	2.66	4.02	3.01	3.63	3.94	3.65	55.75
11	1.00	2.32	1.00	2.20	2.18	1.00	1.00	2.13	2.17	1.89	2.17	2.20	2.04	2.24	2.04	27.59
12	4.69	5.05	3.71	4.83	4.69	3.57	3.68	3.78	3.92	4.47	4.02	3.72	4.68	3.94	4.80	63.54
13	3.67	3.22	1.99	3.80	3.66	1.90	2.69	2.97	3.12	3.45	3.11	3.72	2.84	3.94	3.65	47.73

No	X1															X1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
14	3.67	4.01	3.71	3.80	4.69	2.56	3.68	3.78	3.92	3.45	5.11	4.74	4.68	3.94	4.80	60.54
15	3.67	4.01	1.99	3.04	3.66	2.56	1.97	3.78	3.12	2.66	3.11	3.01	2.84	3.13	3.65	46.19
16	2.98	4.01	1.99	3.80	2.96	2.56	2.69	2.97	3.12	2.66	3.11	3.01	3.63	3.94	3.65	47.08
17	3.67	4.01	2.74	3.80	3.66	2.56	2.69	3.78	3.92	3.45	4.02	3.72	3.63	3.94	3.65	53.23
18	2.98	3.22	3.71	3.04	3.66	1.90	1.97	4.83	3.92	2.66	3.11	3.01	4.68	3.94	4.80	51.41
19	3.67	5.05	3.71	4.83	4.69	3.57	3.68	4.83	4.91	3.45	5.11	4.74	3.63	4.99	3.65	64.52
20	2.98	3.22	1.00	2.20	2.96	1.00	1.97	2.97	3.12	1.89	3.11	2.20	2.84	3.13	2.80	37.39
21	4.69	4.01	2.74	4.83	4.69	3.57	2.69	3.78	4.91	3.45	5.11	4.74	3.63	4.99	3.65	61.48
22	3.67	4.01	2.74	3.80	4.69	3.57	2.69	3.78	3.92	3.45	5.11	3.72	4.68	3.94	4.80	58.57
23	2.18	2.32	1.99	3.04	2.18	1.00	1.00	2.13	3.12	2.66	3.11	2.20	2.04	3.13	2.80	34.90
24	3.67	4.01	2.74	3.04	2.96	2.56	2.69	2.97	3.12	3.45	4.02	3.01	3.63	3.94	3.65	49.46
25	3.67	4.01	1.99	3.04	3.66	2.56	1.97	3.78	3.92	4.47	3.11	3.72	2.84	4.99	2.80	50.53
26	2.18	3.22	1.99	3.04	2.96	1.00	1.97	2.97	2.17	1.89	2.17	2.20	2.04	2.24	2.04	34.09
27	3.67	4.01	3.71	4.83	4.69	2.56	3.68	4.83	4.91	3.45	4.02	4.74	3.63	3.94	3.65	60.32
28	3.67	4.01	2.74	3.80	4.69	2.56	2.69	3.78	4.91	3.45	4.02	4.74	4.68	3.94	4.80	58.48
29	2.98	3.22	1.99	3.04	2.96	1.90	1.97	2.97	3.12	2.66	3.11	3.01	2.84	3.13	2.80	41.69
30	4.69	5.05	2.74	3.80	4.69	2.56	3.68	3.78	4.91	4.47	5.11	3.72	4.68	4.99	4.80	63.66
31	4.69	5.05	2.74	4.83	4.69	3.57	3.68	4.83	4.91	4.47	5.11	3.72	3.63	4.99	4.80	65.71
32	3.67	5.05	1.99	3.80	3.66	1.90	3.68	2.97	4.91	4.47	4.02	4.74	2.84	3.94	3.65	55.29
33	2.18	2.32	1.00	2.20	2.18	1.00	1.00	2.13	2.17	1.89	2.17	2.20	2.04	2.24	2.04	28.76
34	2.98	3.22	1.00	3.04	2.96	1.00	1.00	2.13	2.17	2.66	2.17	3.01	2.04	3.13	2.04	34.55
35	2.18	2.32	1.99	2.20	2.18	1.90	1.00	2.13	2.17	2.66	3.11	3.01	2.04	3.13	2.80	34.82
36	3.67	5.05	3.71	4.83	4.69	3.57	3.68	4.83	4.91	4.47	5.11	4.74	4.68	4.99	4.80	67.74
37	4.69	4.01	3.71	4.83	4.69	3.57	2.69	3.78	4.91	3.45	4.02	3.72	3.63	3.94	3.65	59.28
38	3.67	4.01	2.74	3.80	3.66	2.56	2.69	3.78	3.92	3.45	4.02	3.72	3.63	3.94	3.65	53.23
39	4.69	4.01	3.71	4.83	3.66	3.57	2.69	4.83	3.92	4.47	5.11	3.72	3.63	4.99	4.80	62.64

No	X1															X1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
40	2.18	3.22	1.99	2.20	2.96	1.90	1.97	2.13	2.17	2.66	3.11	2.20	2.04	2.24	2.80	35.77
41	1.00	2.32	1.99	2.20	2.96	1.00	1.97	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	21.45
42	3.67	3.22	1.99	3.80	3.66	2.56	1.97	3.78	3.12	2.66	3.11	3.72	3.63	3.94	3.65	48.48
43	3.67	3.22	1.00	2.20	2.18	2.56	1.97	2.13	3.12	2.66	4.02	3.01	2.84	2.24	3.65	40.46
44	3.67	4.01	2.74	3.80	3.66	2.56	3.68	3.78	4.91	4.47	5.11	3.72	3.63	3.94	4.80	58.48
45	4.69	5.05	3.71	3.80	4.69	3.57	2.69	4.83	3.92	3.45	5.11	4.74	4.68	3.94	3.65	62.52
46	3.67	4.01	1.99	3.04	2.96	2.56	1.97	2.97	3.12	3.45	4.02	3.72	2.84	3.13	2.80	46.26
47	2.18	3.22	1.99	2.20	2.18	1.00	1.97	2.13	3.12	1.89	2.17	3.01	2.84	2.24	2.80	34.93
48	2.18	4.01	1.00	3.80	3.66	1.00	1.00	3.78	3.12	1.89	4.02	2.20	3.63	3.13	2.80	41.21
49	3.67	5.05	3.71	4.83	3.66	3.57	2.69	4.83	3.92	4.47	4.02	3.72	3.63	3.94	4.80	60.51
50	3.67	5.05	2.74	3.80	3.66	2.56	2.69	3.78	4.91	3.45	4.02	4.74	3.63	3.94	3.65	56.28
51	2.18	2.32	2.74	3.04	2.18	1.00	2.69	2.97	2.17	3.45	3.11	2.20	2.84	3.94	3.65	40.48
52	3.67	4.01	3.71	3.80	4.69	2.56	2.69	3.78	4.91	3.45	4.02	3.72	3.63	4.99	3.65	57.27
53	3.67	2.32	1.00	3.04	3.66	1.90	1.00	2.13	3.12	3.45	3.11	2.20	3.63	3.94	3.65	41.81
54	4.69	5.05	3.71	4.83	4.69	3.57	3.68	4.83	4.91	4.47	5.11	4.74	4.68	4.99	4.80	68.76
55	4.69	5.05	3.71	4.83	3.66	3.57	2.69	3.78	3.92	4.47	4.02	4.74	4.68	4.99	3.65	62.45
56	4.69	4.01	3.71	3.80	4.69	3.57	3.68	4.83	4.91	4.47	4.02	4.74	4.68	4.99	3.65	64.43
57	2.18	3.22	1.00	2.20	2.18	1.90	1.97	2.97	3.12	1.89	2.17	2.20	2.04	2.24	2.04	33.32
58	2.98	3.22	2.74	3.80	2.96	2.56	1.97	2.97	3.92	3.45	4.02	3.72	3.63	3.13	3.65	48.71
59	2.98	4.01	1.99	3.04	2.96	1.90	1.97	2.97	3.12	2.66	4.02	3.72	2.84	3.13	2.80	44.10
60	2.18	2.32	1.00	2.20	2.18	1.00	1.00	2.97	2.17	2.66	3.11	2.20	2.04	2.24	2.04	31.32
61	2.18	2.32	1.99	2.20	2.18	1.00	1.97	2.97	2.17	1.89	3.11	3.01	2.84	2.24	2.80	34.87
62	2.18	2.32	1.00	2.20	2.96	1.00	1.00	2.97	3.92	2.66	2.17	3.01	2.84	3.13	3.65	37.01
63	4.69	5.05	3.71	4.83	4.69	3.57	3.68	4.83	4.91	4.47	5.11	4.74	4.68	4.99	4.80	68.76
64	3.67	4.01	2.74	3.80	4.69	3.57	3.68	3.78	3.92	4.47	4.02	3.72	4.68	3.94	3.65	58.33
65	3.67	3.22	2.74	3.04	3.66	2.56	1.97	2.97	3.92	3.45	3.11	3.01	3.63	3.94	3.65	48.53

No	XI															XI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
66	2.98	2.32	1.00	2.20	2.96	1.90	1.00	2.97	3.12	2.66	3.11	2.20	2.84	3.13	2.04	36.44
67	2.98	3.22	1.00	3.04	2.96	1.00	1.97	2.13	2.17	2.66	2.17	3.01	2.84	2.24	2.80	36.18
68	2.18	2.32	1.99	3.04	2.18	1.00	1.00	2.97	3.12	2.66	3.11	2.20	2.84	3.13	2.80	36.54
69	3.67	4.01	2.74	3.80	3.66	2.56	2.69	3.78	3.92	3.45	4.02	3.72	3.63	3.94	3.65	53.23
70	2.18	2.32	1.00	2.20	2.18	1.00	1.00	2.13	2.17	1.89	2.17	2.20	2.04	2.24	2.04	28.76
71	2.98	4.01	1.99	3.04	3.66	1.90	2.69	3.78	3.92	3.45	4.02	3.72	2.84	3.13	3.65	48.77
72	2.18	3.22	1.99	2.20	2.18	1.90	1.00	2.13	3.12	1.89	4.02	2.20	2.04	3.13	3.65	36.84
73	2.98	3.22	1.99	3.04	2.96	1.90	1.97	2.97	3.12	2.66	3.11	3.01	2.84	3.13	2.80	41.69
74	2.18	2.32	1.00	3.04	2.18	1.90	1.00	2.13	3.12	1.89	3.11	3.01	2.04	2.24	2.04	33.18
75	3.67	4.01	2.74	3.80	3.66	2.56	2.69	3.78	3.92	3.45	4.02	3.72	3.63	3.94	3.65	53.23
76	2.18	2.32	1.00	2.20	2.96	1.90	1.00	2.13	3.12	1.89	3.11	3.01	2.84	3.13	2.80	35.58
77	2.98	3.22	2.74	3.04	2.96	1.90	3.68	3.78	3.92	2.66	3.11	4.74	2.84	4.99	4.80	51.35
78	2.98	3.22	1.99	3.80	2.96	1.90	2.69	3.78	3.92	2.66	3.11	3.01	2.84	3.13	3.65	45.63
79	4.69	5.05	3.71	4.83	4.69	3.57	2.69	3.78	3.92	4.47	5.11	4.74	3.63	4.99	3.65	63.53
80	2.98	2.32	1.99	2.20	2.18	1.00	1.97	2.97	2.17	2.66	2.17	2.20	2.04	3.13	2.04	34.03
81	4.69	4.01	3.71	3.80	3.66	3.57	2.69	3.78	4.91	4.47	4.02	3.72	3.63	4.99	4.80	60.44
82	2.98	3.22	2.74	3.80	2.96	2.56	1.97	2.97	3.12	3.45	4.02	3.01	2.84	3.13	2.80	45.56
83	4.69	4.01	2.74	3.80	4.69	3.57	3.68	3.78	3.92	3.45	5.11	3.72	3.63	3.94	4.80	59.51
84	4.69	5.05	3.71	4.83	4.69	3.57	3.68	4.83	4.91	4.47	5.11	4.74	4.68	4.99	4.80	68.76
85	2.98	3.22	2.74	3.04	3.66	2.56	2.69	2.97	3.12	3.45	4.02	3.72	3.63	3.94	3.65	49.38
86	4.69	4.01	3.71	3.80	3.66	3.57	3.68	3.78	4.91	4.47	5.11	4.74	4.68	3.94	3.65	62.40
87	2.98	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.97	2.97	3.12	1.00	3.11	2.20	2.04	3.13	1.00	28.52
88	4.69	4.01	2.74	3.80	3.66	2.56	3.68	3.78	3.92	4.47	4.02	3.72	4.68	4.99	3.65	58.36
89	4.69	5.05	2.74	3.80	3.66	3.57	3.68	3.78	4.91	4.47	4.02	4.74	3.63	4.99	3.65	61.37
90	3.67	3.22	2.74	3.04	4.69	2.56	1.97	4.83	4.91	2.66	3.11	3.72	2.84	3.13	2.80	49.88
91	2.18	3.22	1.00	2.20	2.96	1.00	1.97	2.13	3.12	2.66	2.17	3.01	2.04	3.13	2.04	34.83

No	X1															X1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
92	4.69	5.05	2.74	4.83	3.66	3.57	3.68	4.83	4.91	3.45	4.02	3.72	3.63	3.94	4.80	61.51

No	X2												Y										X2
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	
1	2.20	2.09	2.82	2.01	2.04	2.99	2.24	1.88	1.00	2.94	2.77	2.58	1.86	2.18	1.90	2.07	2.04	1.83	1.97	1.78	2.01	2.11	27.56
2	3.01	2.87	2.82	2.88	3.65	2.99	3.14	1.88	1.97	3.73	2.77	3.35	2.60	2.90	3.16	3.54	2.82	2.55	3.27	2.46	2.85	3.57	35.05
3	2.20	2.09	2.82	2.88	2.04	2.99	2.24	1.88	1.97	2.94	2.77	1.83	2.60	2.18	1.90	2.07	2.04	1.83	1.97	2.46	2.85	2.11	28.65
4	3.67	4.51	4.69	3.75	4.69	4.74	4.96	2.61	2.65	3.73	4.62	3.35	3.38	4.52	4.22	3.54	4.46	4.46	4.33	4.22	4.69	3.57	47.97
5	3.01	2.09	2.82	2.01	2.87	2.10	2.24	1.00	1.00	2.94	2.77	1.83	2.60	2.90	1.90	2.85	2.04	1.83	2.60	2.46	2.85	2.11	26.68
6	1.00	2.87	1.00	2.88	1.00	2.10	3.14	1.00	1.97	2.94	2.77	2.58	1.00	2.90	1.00	2.85	2.04	1.83	2.60	2.46	2.01	2.11	25.25
7	4.66	3.53	4.69	3.75	4.69	4.74	4.96	2.61	2.65	4.71	4.62	4.37	4.42	4.52	4.22	4.56	1.00	3.39	1.00	1.00	1.00	3.57	49.98
8	3.67	3.53	4.69	3.75	4.69	4.74	4.96	2.61	2.65	4.71	4.62	3.35	4.42	4.52	4.22	4.56	3.49	1.83	1.97	1.78	2.01	2.11	47.97
9	3.01	1.00	2.82	1.00	2.04	1.00	3.14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.18	2.49	1.00	2.82	1.00	1.00	1.00	2.85	2.85	19.01
10	4.66	2.87	3.60	2.88	2.87	3.76	3.94	3.68	3.60	2.94	2.77	2.58	4.42	4.52	3.16	2.85	4.46	2.55	4.33	2.46	4.69	3.57	40.14
11	2.20	2.09	2.04	2.01	2.04	2.10	2.24	1.00	1.00	2.04	1.99	1.83	1.86	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	22.59
12	3.67	4.51	4.69	4.83	4.69	3.76	4.96	3.68	3.60	3.73	3.57	3.35	3.38	4.52	4.22	4.56	4.46	4.46	4.33	4.22	4.69	4.62	49.03
13	3.01	2.87	3.60	3.75	2.87	2.99	3.14	2.61	1.97	3.73	3.57	3.35	2.60	3.50	3.16	3.54	2.82	2.55	3.27	3.20	2.85	2.85	37.45
14	3.67	3.53	3.60	4.83	3.65	3.76	4.96	3.68	3.60	3.73	3.57	3.35	4.42	4.52	4.22	4.56	4.46	4.46	3.27	3.20	3.65	3.57	45.93
15	3.67	2.87	3.60	2.88	3.65	2.99	3.94	2.61	1.97	2.94	3.57	2.58	2.60	2.90	2.49	2.85	3.49	2.55	2.60	3.20	3.65	3.57	37.25
16	3.01	3.53	2.82	2.88	3.65	3.76	3.94	1.88	2.65	2.94	3.57	2.58	3.38	3.50	3.16	3.54	3.49	1.00	1.00	1.00	3.65	3.57	37.19
17	3.67	3.53	3.60	3.75	3.65	3.76	3.94	2.61	2.65	3.73	3.57	3.35	3.38	3.50	3.16	3.54	3.49	1.00	3.27	3.20	3.65	3.57	41.81
18	4.66	4.51	2.82	2.88	2.87	3.76	3.14	2.61	1.97	3.73	2.77	3.35	2.60	4.52	4.22	4.56	4.46	4.46	4.33	4.22	4.69	4.62	39.07
19	3.67	4.51	3.60	3.75	3.65	3.76	3.94	2.61	2.65	4.71	4.62	3.35	3.38	3.50	3.16	4.56	3.49	4.46	4.33	3.20	3.65	3.57	44.82
20	2.20	2.87	2.04	2.88	2.87	2.99	3.14	1.00	1.00	2.04	2.77	2.58	2.60	2.18	2.49	2.85	2.04	2.55	1.97	2.46	2.85	2.11	28.38

No	X2												Y										X2
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	
21	4.66	4.51	4.69	3.75	4.69	4.74	3.94	2.61	3.60	3.73	3.57	3.35	4.42	4.52	4.22	4.56	4.46	4.46	4.33	4.22	4.69	4.62	47.82
22	3.67	3.53	4.69	4.83	3.65	3.76	3.94	2.61	3.60	4.71	3.57	3.35	4.42	4.52	3.16	3.54	4.46	4.46	3.27	4.22	4.69	4.62	45.90
23	2.20	2.09	2.04	2.88	2.04	2.99	2.24	1.88	1.97	2.94	1.99	2.58	1.86	2.18	1.90	2.07	2.04	1.83	1.97	1.78	2.01	2.11	27.83
24	3.01	2.87	3.60	3.75	3.65	2.99	3.14	2.61	1.97	3.73	2.77	3.35	2.60	2.90	3.16	3.54	2.82	3.39	3.27	3.20	2.85	2.85	37.44
25	3.01	2.87	3.60	4.83	2.87	2.99	4.96	3.68	2.65	4.71	4.62	3.35	2.60	4.52	4.22	4.56	2.82	2.55	3.27	4.22	4.69	3.57	44.14
26	2.20	2.09	2.82	2.01	2.87	2.10	2.24	1.00	1.00	2.94	2.77	2.58	2.60	2.90	1.90	2.07	2.04	2.55	1.97	2.46	2.85	2.11	26.62
27	4.66	4.51	3.60	3.75	4.69	4.74	3.94	3.68	3.60	3.73	3.57	3.35	4.42	4.52	4.22	4.56	4.46	4.46	4.33	4.22	4.69	4.62	47.81
28	3.67	3.53	3.60	3.75	3.65	4.74	4.96	2.61	3.60	4.71	4.62	3.35	4.42	4.52	4.22	4.56	3.49	4.46	3.27	4.22	4.69	3.57	46.80
29	3.01	2.87	2.82	2.88	2.87	2.99	3.14	1.88	1.97	2.94	2.77	2.58	2.60	3.50	3.16	2.85	3.49	2.55	3.27	3.20	3.65	2.85	32.71
30	4.66	4.51	3.60	3.75	4.69	3.76	4.96	3.68	3.60	4.71	4.62	4.37	3.38	4.52	3.16	4.56	3.49	3.39	4.33	4.22	3.65	3.57	50.91
31	3.67	4.51	3.60	4.83	4.69	4.74	4.96	3.68	3.60	3.73	4.62	4.37	3.38	4.52	4.22	3.54	4.46	4.46	4.33	4.22	3.65	3.57	51.00
32	4.66	3.53	3.60	4.83	3.65	2.99	3.14	2.61	3.60	2.94	2.77	4.37	4.42	3.50	3.16	3.54	2.82	3.39	4.33	4.22	3.65	2.85	42.69
33	2.20	2.09	3.60	3.75	3.65	2.99	3.14	1.00	1.00	2.04	1.99	1.83	1.86	2.18	1.90	2.07	2.04	1.83	1.97	1.78	2.01	2.11	29.28
34	2.20	2.09	2.04	2.01	2.87	2.99	2.24	1.88	1.97	2.04	1.99	2.58	1.86	2.18	1.90	2.07	2.82	2.55	2.60	2.46	2.85	2.85	26.89
35	2.20	2.87	2.04	2.88	2.04	2.99	3.14	1.00	1.97	2.04	1.99	1.83	2.60	2.90	1.90	2.85	2.82	1.83	2.60	2.46	2.85	2.11	27.00
36	4.66	4.51	4.69	3.75	3.65	4.74	4.96	3.68	3.60	4.71	4.62	4.37	4.42	4.52	4.22	4.56	4.46	4.46	4.33	4.22	4.69	4.62	51.93
37	4.66	3.53	3.60	3.75	3.65	3.76	4.96	2.61	2.65	3.73	4.62	4.37	4.42	4.52	4.22	4.56	4.46	3.39	4.33	4.22	4.69	3.57	45.89
38	3.67	3.53	3.60	3.75	3.65	3.76	3.94	2.61	3.60	3.73	3.57	4.37	3.38	3.50	3.16	3.54	3.49	3.39	3.27	3.20	3.65	3.57	43.77
39	3.67	3.53	4.69	4.83	4.69	4.74	3.94	3.68	2.65	4.71	3.57	4.37	3.38	4.52	4.22	4.56	4.46	3.39	4.33	4.22	3.65	4.62	49.07
40	2.20	2.09	2.04	2.88	2.87	2.99	2.24	1.00	1.97	2.94	1.99	1.83	2.60	2.18	1.90	2.07	2.04	1.83	1.97	1.78	2.85	2.85	27.03
41	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.10	3.14	1.00	1.97	2.94	1.00	1.00	1.00	2.18	1.90	2.07	1.00	2.55	1.97	2.46	2.01	1.00	18.15
42	3.67	3.53	2.82	3.75	3.65	2.99	3.94	1.88	1.97	2.94	2.77	2.58	3.38	3.50	3.16	3.54	2.82	3.39	2.60	3.20	3.65	3.57	36.48
43	2.20	2.09	3.60	3.75	2.87	3.76	3.94	1.88	1.00	2.94	3.57	2.58	2.60	3.50	2.49	2.85	2.82	3.39	1.97	1.78	2.85	2.11	34.17
44	4.66	3.53	3.60	4.83	3.65	3.76	3.94	3.68	2.65	4.71	4.62	4.37	3.38	4.52	3.16	4.56	4.46	3.39	4.33	4.22	4.69	3.57	48.00
45	4.66	4.51	3.60	3.75	3.65	4.74	4.96	3.68	3.60	3.73	3.57	4.37	4.42	4.52	4.22	3.54	4.46	4.46	4.33	4.22	3.65	4.62	48.82
46	3.67	3.53	2.82	3.75	2.87	2.99	3.94	2.61	2.65	3.73	3.57	3.35	3.38	2.90	3.16	3.54	2.82	2.55	3.27	3.20	3.65	3.57	39.47

No	X2												Y										X2
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	
47	2.20	2.09	2.04	2.88	2.04	2.10	3.14	1.88	1.00	2.04	1.99	1.83	1.86	2.18	1.90	2.85	2.82	1.83	2.60	2.46	2.85	2.85	25.24
48	3.67	2.87	3.60	2.88	3.65	2.10	2.24	1.00	2.65	2.94	2.77	1.83	3.38	3.50	3.16	2.85	2.04	3.39	3.27	3.20	2.01	2.11	32.20
49	3.67	4.51	4.69	4.83	3.65	4.74	3.94	2.61	2.65	3.73	3.57	4.37	3.38	4.52	4.22	3.54	4.46	3.39	4.33	4.22	3.65	4.62	46.95
50	4.66	3.53	3.60	3.75	4.69	3.76	3.94	3.68	3.60	3.73	3.57	4.37	3.38	3.50	3.16	4.56	4.46	3.39	3.27	3.20	3.65	3.57	46.88
51	3.67	2.09	2.82	2.88	2.04	2.10	3.14	1.88	2.65	2.04	1.99	1.83	1.86	2.18	1.90	3.54	2.04	2.55	2.60	2.46	2.01	2.11	29.13
52	3.67	4.51	4.69	4.83	4.69	3.76	4.96	3.68	2.65	4.71	3.57	3.35	4.42	4.52	3.16	4.56	3.49	3.39	4.33	4.22	3.65	4.62	49.07
53	3.01	2.87	2.04	2.01	3.65	2.10	3.94	2.61	1.00	2.04	2.77	3.35	1.86	2.18	1.90	2.07	2.04	1.83	1.97	1.78	2.01	2.11	31.39
54	4.66	4.51	4.69	4.83	4.69	4.74	4.96	3.68	3.60	4.71	4.62	4.37	3.38	3.50	3.16	4.56	3.49	3.39	4.33	4.22	4.69	3.57	54.06
55	3.67	4.51	4.69	4.83	4.69	4.74	4.96	2.61	2.65	4.71	3.57	4.37	3.38	4.52	4.22	4.56	3.49	4.46	4.33	4.22	4.69	3.57	50.00
56	4.66	4.51	4.69	3.75	4.69	4.74	4.96	3.68	2.65	3.73	3.57	4.37	4.42	3.50	4.22	4.56	4.46	3.39	3.27	3.20	3.65	4.62	49.99
57	2.20	2.09	2.82	2.88	2.87	2.99	3.14	1.00	1.00	2.94	1.99	2.58	2.60	2.18	2.49	2.07	2.82	1.83	2.60	2.46	2.85	2.11	28.49
58	3.01	2.87	2.82	3.75	3.65	2.99	3.14	2.61	1.97	2.94	3.57	2.58	3.38	2.90	2.49	2.85	2.82	2.55	3.27	2.46	2.85	3.57	35.89
59	3.67	2.87	3.60	3.75	3.65	3.76	3.14	1.88	1.97	3.73	3.57	2.58	3.38	3.50	3.16	3.54	3.49	3.39	3.27	3.20	3.65	3.57	38.17
60	3.01	2.87	2.82	2.01	2.87	2.10	3.14	1.00	1.00	2.04	2.77	1.83	1.86	2.18	1.90	2.85	2.04	2.55	1.97	2.46	2.85	2.85	27.47
61	2.20	2.87	2.82	2.01	2.04	2.10	3.14	1.88	1.00	2.94	2.77	2.58	1.86	2.90	2.49	2.85	2.04	2.55	1.97	2.46	2.85	2.85	28.36
62	3.01	2.09	3.60	2.88	2.04	2.99	2.24	2.61	1.00	2.04	3.57	2.58	3.38	3.50	3.16	3.54	3.49	3.39	3.27	3.20	3.65	3.57	30.64
63	4.66	4.51	4.69	4.83	4.69	3.76	3.94	3.68	2.65	4.71	4.62	4.37	3.38	3.50	4.22	4.56	4.46	3.39	3.27	4.22	3.65	3.57	51.10
64	4.66	4.51	4.69	3.75	3.65	3.76	3.94	3.68	3.60	4.71	4.62	3.35	3.38	4.52	4.22	3.54	4.46	4.46	3.27	3.20	4.69	4.62	48.91
65	3.01	3.53	3.60	2.88	3.65	3.76	3.94	2.61	2.65	3.73	3.57	3.35	3.38	3.50	2.49	3.54	2.82	3.39	2.60	2.46	3.65	2.85	40.27
66	2.20	2.09	2.82	2.01	2.87	2.10	2.24	1.88	1.97	2.94	1.99	2.58	2.60	2.18	1.90	2.07	2.82	2.55	2.60	1.78	2.01	2.85	27.68
67	3.01	2.87	2.04	2.88	2.87	2.10	2.24	1.00	1.97	2.04	2.77	2.58	1.86	2.18	2.49	2.07	2.04	2.55	1.97	2.46	2.01	2.11	28.37
68	2.20	2.87	2.04	2.88	2.87	2.99	3.14	1.00	1.00	2.04	1.99	2.58	2.60	2.18	2.49	2.07	2.82	1.83	2.60	1.78	2.01	2.11	27.60
69	3.67	3.53	3.60	3.75	3.65	3.76	3.94	2.61	2.65	3.73	3.57	3.35	4.42	4.52	4.22	4.56	4.46	4.46	4.33	4.22	4.69	4.62	41.81
70	2.20	2.09	2.04	2.01	2.04	2.10	2.24	1.00	1.00	2.04	1.99	1.00	2.60	2.90	2.49	2.07	2.82	2.55	1.97	1.00	2.85	2.85	21.76
71	3.01	2.87	3.60	2.88	2.87	3.76	3.14	2.61	2.65	2.94	2.77	3.35	2.60	3.50	3.16	3.54	3.49	2.55	3.27	2.46	3.65	2.85	36.45
72	3.67	3.53	3.60	2.88	2.87	2.99	3.94	2.61	1.00	2.94	2.77	3.35	2.60	2.18	2.49	3.54	3.49	2.55	2.60	2.46	3.65	3.57	36.15

No	X2												Y										X2
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	
73	3.01	2.87	2.82	2.88	2.87	2.99	3.14	1.88	1.97	2.94	2.77	2.58	3.38	3.50	3.16	3.54	3.49	3.39	3.27	3.20	3.65	3.57	32.71
74	3.01	2.09	2.04	2.01	2.87	2.10	3.14	1.00	1.00	2.94	1.99	1.83	1.86	2.18	1.90	2.85	2.82	2.55	2.60	2.46	2.85	2.11	26.02
75	3.67	3.53	4.69	3.75	4.69	4.74	4.96	2.61	2.65	3.73	3.57	3.35	4.42	4.52	3.16	3.54	4.46	3.39	4.33	3.20	4.69	3.57	45.94
76	3.01	2.87	2.82	2.88	2.87	2.10	2.24	1.88	1.00	2.94	2.77	2.58	2.60	2.90	1.00	2.85	2.04	2.55	1.97	1.78	2.85	2.11	29.95
77	3.01	4.51	4.69	2.88	4.69	2.99	4.96	2.61	1.97	2.94	3.57	4.37	4.42	4.52	1.00	2.85	3.49	3.39	3.27	4.22	2.85	3.57	43.17
78	3.67	3.53	3.60	3.75	3.65	2.99	3.14	2.61	1.97	3.73	3.57	3.35	3.38	3.50	3.16	2.85	3.49	2.55	3.27	3.20	2.85	2.85	39.56
79	4.66	4.51	3.60	4.83	4.69	4.74	3.94	3.68	3.60	4.71	4.62	3.35	3.38	3.50	1.00	3.54	3.49	3.39	4.33	3.20	4.69	4.62	50.93
80	2.20	2.09	2.04	2.01	2.04	2.99	3.14	1.88	1.00	2.04	1.99	2.58	2.60	2.90	2.49	2.07	2.82	2.55	1.97	2.46	2.85	2.85	26.01
81	4.66	3.53	4.69	4.83	3.65	4.74	4.96	2.61	2.65	3.73	3.57	4.37	3.38	4.52	1.00	3.54	4.46	3.39	3.27	3.20	3.65	4.62	47.99
82	3.01	2.87	3.60	3.75	2.87	2.99	3.94	1.88	1.97	2.94	2.77	2.58	2.60	2.90	2.49	2.85	3.49	3.39	2.60	2.46	2.85	2.85	35.16
83	4.66	4.51	4.69	4.83	4.69	4.74	3.94	3.68	3.60	4.71	4.62	4.37	3.38	4.52	3.16	3.54	3.49	3.39	1.97	3.20	4.69	4.62	53.03
84	4.66	4.51	4.69	4.83	4.69	4.74	4.96	3.68	3.60	4.71	4.62	4.37	4.42	3.50	3.16	4.56	4.46	1.00	3.27	3.20	3.65	4.62	54.06
85	3.01	3.53	3.60	2.88	2.87	3.76	3.94	2.61	1.97	2.94	2.77	3.35	3.38	2.90	3.16	2.85	2.82	2.55	3.27	3.20	3.65	2.85	37.22
86	4.66	4.51	4.69	3.75	4.69	3.76	3.94	2.61	3.60	4.71	3.57	4.37	4.42	3.50	4.22	4.56	3.49	3.39	3.27	3.20	3.65	4.62	48.84
87	2.20	1.00	2.04	2.01	2.04	1.00	1.00	1.88	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.49	2.85	2.04	1.00	1.00	1.00	2.85	1.00	17.18
88	3.67	4.51	3.60	3.75	3.65	3.76	4.96	2.61	3.60	4.71	3.57	4.37	4.42	4.52	3.16	4.56	4.46	3.39	3.27	3.20	4.69	4.62	46.76
89	4.66	3.53	3.60	3.75	3.65	4.74	3.94	3.68	3.60	3.73	4.62	4.37	4.42	3.50	3.16	4.56	4.46	3.39	3.27	3.20	3.65	3.57	47.87
90	4.66	3.53	2.82	3.75	3.65	3.76	3.14	3.68	1.97	3.73	4.62	3.35	3.38	3.50	4.22	4.56	2.82	3.39	3.27	2.46	4.69	2.85	42.66
91	2.20	2.09	2.82	2.88	2.04	2.99	2.24	1.00	1.97	2.94	1.99	2.58	2.60	2.90	2.49	2.85	2.82	2.55	2.60	1.78	2.01	2.11	27.73
92	3.67	3.53	4.69	3.75	4.69	3.76	3.94	3.68	3.60	4.71	3.57	4.37	4.42	3.50	3.16	3.54	3.49	3.39	3.27	3.20	4.69	3.57	47.95

No	Z														Y	Z
	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51		
1	2.84	2.01	2.07	2.69	2.17	2.04	2.30	2.63	2.67	1.95	2.76	2.27	3.09	2.18	19.75	33.68

No	Z														Y	Z
	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51		
2	2.84	3.65	3.58	2.69	3.92	3.62	3.91	3.43	2.67	2.76	3.64	3.86	3.09	3.73	29.71	47.41
3	1.95	2.85	2.07	1.88	2.17	2.82	2.30	2.63	1.91	1.00	2.76	3.11	3.09	2.18	21.99	32.72
4	4.54	4.69	4.69	3.57	4.91	4.71	5.08	3.43	3.46	2.76	3.64	4.91	3.97	3.73	41.37	58.10
5	2.84	2.85	2.81	1.88	2.17	2.04	2.30	2.63	2.67	1.00	2.76	2.27	3.09	2.99	24.13	34.30
6	1.95	1.00	2.07	1.00	3.12	1.00	3.09	2.63	1.91	1.00	2.01	3.11	3.09	1.00	20.81	27.99
7	3.59	4.69	3.58	4.65	4.91	4.71	5.08	3.43	4.50	2.76	3.64	4.91	3.97	3.73	28.67	58.15
8	4.54	4.69	4.69	4.65	4.91	3.62	5.08	4.47	3.46	3.83	3.64	4.91	5.08	3.73	30.91	61.30
9	2.84	2.85	2.07	1.88	2.17	2.82	1.00	1.00	1.00	1.95	1.00	1.00	1.00	2.18	18.20	24.76
10	4.54	4.69	4.69	3.57	4.91	4.71	3.91	3.43	4.50	1.95	4.83	3.86	5.08	4.77	36.99	59.46
11	1.00	2.01	1.00	1.88	1.00	1.00	2.30	1.00	1.00	1.00	2.76	2.27	3.09	2.18	10.86	23.48
12	4.54	3.65	4.69	3.57	4.91	3.62	5.08	4.47	3.46	2.76	3.64	3.86	5.08	4.77	43.44	58.10
13	3.59	3.65	3.58	3.57	3.12	3.62	3.09	3.43	2.67	1.95	3.64	3.86	3.97	2.99	30.35	46.73
14	4.54	3.65	3.58	3.57	4.91	4.71	5.08	4.47	3.46	2.76	4.83	4.91	3.97	4.77	40.32	59.22
15	2.84	3.65	2.81	3.57	3.92	3.62	3.09	2.63	2.67	1.95	2.76	3.86	3.09	2.99	29.90	43.44
16	3.59	3.65	3.58	2.69	3.92	2.82	3.09	2.63	2.67	2.76	3.64	3.86	3.09	3.73	27.28	45.72
17	3.59	2.85	2.81	3.57	3.12	3.62	3.91	2.63	2.67	2.76	2.76	3.11	3.97	3.73	31.76	45.10
18	3.59	2.85	3.58	4.65	4.91	4.71	3.91	2.63	2.67	2.76	4.83	3.86	5.08	2.99	42.66	53.02
19	3.59	4.69	3.58	3.57	3.92	4.71	5.08	4.47	3.46	2.76	3.64	4.91	5.08	4.77	37.29	58.23
20	1.95	2.85	2.81	1.88	3.12	2.04	3.09	2.63	2.67	1.95	2.76	2.27	2.21	2.18	24.09	34.39
21	4.54	3.65	4.69	3.57	3.92	4.71	5.08	3.43	3.46	2.76	4.83	4.91	5.08	4.77	44.49	59.41
22	4.54	3.65	3.58	3.57	4.91	4.71	3.91	3.43	4.50	2.76	3.64	3.86	3.97	3.73	41.35	54.77
23	2.84	2.01	2.81	2.69	3.12	2.82	2.30	1.86	1.91	1.00	2.01	3.11	2.21	2.18	19.75	32.88
24	2.84	3.65	3.58	2.69	3.12	3.62	3.91	2.63	2.67	1.95	3.64	3.86	3.97	2.99	30.59	45.13
25	2.84	4.69	3.58	2.69	3.12	3.62	3.09	4.47	2.67	3.83	4.83	3.86	3.97	2.99	37.01	50.26
26	2.84	2.85	2.81	1.88	2.17	2.82	2.30	2.63	2.67	1.95	2.76	3.11	3.09	2.99	23.44	36.87
27	4.54	4.69	4.69	3.57	3.92	3.62	3.91	4.47	3.46	2.76	3.64	4.91	3.97	4.77	44.49	56.92

No	Z														Y	Z
	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51		
28	4.54	4.69	3.58	4.65	4.91	3.62	5.08	4.47	3.46	3.83	3.64	4.91	3.97	3.73	41.41	59.08
29	2.84	2.85	2.81	3.57	3.12	3.62	3.91	3.43	2.67	2.76	3.64	3.11	3.97	3.73	31.12	46.05
30	3.59	3.65	3.58	3.57	3.92	3.62	3.91	3.43	4.50	2.76	3.64	4.91	3.97	4.77	38.25	53.81
31	3.59	3.65	4.69	4.65	3.92	3.62	3.91	3.43	4.50	2.76	4.83	4.91	3.97	4.77	40.33	57.20
32	4.54	3.65	2.81	3.57	3.12	2.82	3.91	2.63	4.50	3.83	4.83	3.86	3.97	3.73	35.88	51.77
33	1.95	3.65	2.81	2.69	2.17	2.04	3.91	3.43	1.91	1.00	2.01	3.11	3.97	2.99	19.75	37.66
34	2.84	2.01	2.07	2.69	2.17	2.04	3.09	1.86	1.91	1.00	2.01	2.27	2.21	2.18	24.14	30.36
35	2.84	2.85	2.07	2.69	3.12	2.82	3.09	2.63	1.91	1.00	2.76	2.27	2.21	2.18	24.92	34.43
36	4.54	3.65	4.69	4.65	4.91	3.62	3.91	3.43	4.50	3.83	3.64	3.86	5.08	3.73	44.49	58.04
37	3.59	3.65	3.58	4.65	4.91	4.71	3.91	3.43	4.50	3.83	3.64	4.91	5.08	3.73	42.36	58.12
38	3.59	4.69	3.58	3.57	4.91	4.71	5.08	4.47	3.46	3.83	3.64	4.91	5.08	3.73	34.14	59.25
39	4.54	3.65	4.69	3.57	3.92	4.71	3.91	3.43	4.50	3.83	3.64	4.91	3.97	4.77	41.33	58.04
40	1.95	2.01	2.07	2.69	3.12	2.04	2.30	2.63	1.91	1.00	2.01	2.27	3.09	2.99	22.06	32.10
41	1.95	2.01	2.81	1.00	3.12	2.04	3.09	2.63	1.00	1.00	2.76	3.11	2.21	2.18	18.13	30.90
42	2.84	3.65	3.58	2.69	3.92	3.62	3.91	3.43	3.46	1.95	3.64	3.86	3.97	3.73	32.81	48.26
43	1.95	2.85	3.58	3.57	2.17	2.82	2.30	1.86	3.46	2.76	3.64	2.27	3.97	2.99	26.36	40.19
44	4.54	3.65	4.69	3.57	3.92	3.62	5.08	3.43	4.50	3.83	3.64	3.86	3.97	3.73	40.26	56.03
45	3.59	3.65	4.69	3.57	3.92	3.62	5.08	4.47	4.50	3.83	4.83	4.91	3.97	3.73	42.42	58.35
46	3.59	2.85	3.58	2.69	3.92	3.62	3.91	3.43	3.46	1.95	3.64	3.11	3.09	2.99	32.04	45.84
47	2.84	2.01	2.07	2.69	3.12	2.82	3.09	2.63	1.91	1.95	2.76	3.11	3.09	2.18	24.20	36.28
48	3.59	2.85	3.58	2.69	3.92	3.62	2.30	1.86	3.46	1.95	2.01	3.11	3.09	3.73	28.92	41.77
49	4.54	4.69	4.69	3.57	3.92	4.71	5.08	3.43	3.46	3.83	4.83	3.86	5.08	4.77	40.31	60.47
50	4.54	4.69	3.58	4.65	4.91	3.62	3.91	4.47	3.46	2.76	3.64	4.91	3.97	3.73	36.13	56.84
51	1.95	3.65	3.58	2.69	2.17	3.62	3.09	1.86	2.67	1.95	3.64	2.27	2.21	2.18	23.25	37.52
52	4.54	4.69	4.69	4.65	4.91	4.71	3.91	4.47	3.46	2.76	4.83	4.91	3.97	4.77	40.34	61.28
53	3.59	3.65	2.81	1.88	2.17	3.62	2.30	2.63	3.46	2.76	3.64	3.86	3.97	3.73	19.75	44.06

No	Z														Y	Z
	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51		
54	4.54	3.65	4.69	4.65	4.91	3.62	3.91	4.47	4.50	2.76	3.64	4.91	5.08	4.77	38.28	60.10
55	4.54	4.69	3.58	4.65	3.92	3.62	3.91	4.47	3.46	3.83	3.64	4.91	5.08	3.73	41.42	58.03
56	4.54	4.69	3.58	3.57	3.92	4.71	3.91	3.43	3.46	2.76	3.64	3.86	3.97	4.77	39.28	54.82
57	1.95	2.85	2.07	2.69	2.17	2.82	2.30	1.86	2.67	1.95	2.76	3.11	3.09	2.18	24.01	34.48
58	2.84	3.65	3.58	3.57	3.12	2.82	3.91	2.63	2.67	1.95	3.64	3.11	3.97	2.99	29.14	44.45
59	3.59	2.85	3.58	3.57	3.12	2.82	3.91	3.43	3.46	2.76	2.76	3.86	3.09	3.73	34.14	46.54
60	2.84	2.85	2.81	1.88	3.12	2.04	3.09	2.63	2.67	1.00	2.01	3.11	3.09	2.99	23.50	36.14
61	2.84	2.85	2.07	2.69	3.12	2.04	3.09	1.86	1.91	1.00	2.76	3.11	2.21	2.18	24.82	33.73
62	3.59	2.01	2.07	2.69	3.92	2.82	3.09	1.86	3.46	1.95	2.76	3.86	3.97	2.18	34.14	40.23
63	4.54	3.65	4.69	4.65	3.92	3.62	3.91	3.43	3.46	2.76	4.83	3.86	5.08	3.73	38.21	56.15
64	3.59	3.65	3.58	3.57	4.91	3.62	3.91	3.43	4.50	2.76	3.64	4.91	3.97	4.77	40.35	54.80
65	2.84	3.65	2.81	2.69	3.12	3.62	3.91	2.63	3.46	2.76	3.64	3.11	3.97	2.99	30.68	45.21
66	2.84	2.01	2.07	2.69	2.17	2.04	2.30	1.86	2.67	1.00	2.76	2.27	2.21	2.18	23.36	31.08
67	2.84	2.01	2.81	2.69	3.12	2.82	2.30	2.63	1.91	1.95	2.01	2.27	2.21	2.18	21.74	33.75
68	2.84	2.01	2.81	2.69	3.12	2.82	2.30	1.86	1.91	1.00	2.01	3.11	2.21	2.99	22.50	33.69
69	4.54	2.85	4.69	2.69	3.92	3.62	3.91	3.43	2.67	3.83	3.64	4.91	3.09	3.73	44.49	51.53
70	1.00	1.00	2.07	2.69	3.12	2.04	2.30	1.00	1.00	1.95	1.00	2.27	3.09	1.00	24.11	25.54
71	3.59	2.85	3.58	3.57	3.12	3.62	3.91	2.63	2.67	1.95	2.76	3.86	3.09	2.99	31.07	44.19
72	2.84	2.85	3.58	3.57	3.92	2.04	3.09	2.63	1.91	1.95	3.64	2.27	2.21	2.99	29.12	39.48
73	4.54	4.69	3.58	4.65	3.92	4.71	5.08	4.47	2.67	1.95	3.64	4.91	3.09	4.77	34.14	56.68
74	2.84	2.85	2.07	1.88	3.12	2.04	2.30	1.86	1.91	1.00	2.76	3.11	2.21	2.18	24.17	32.13
75	4.54	4.69	4.69	4.65	4.91	3.62	5.08	3.43	3.46	2.76	4.83	3.86	5.08	3.73	39.27	59.34
76	1.95	2.85	2.81	2.69	2.17	2.82	2.30	1.86	2.67	1.00	2.01	2.27	2.21	2.18	22.64	31.79
77	4.54	2.85	3.58	3.57	4.91	4.71	3.91	3.43	4.50	3.83	3.64	3.11	5.08	2.99	33.57	54.66
78	2.84	2.85	2.81	2.69	3.12	2.82	3.91	2.63	3.46	2.76	2.76	3.86	3.09	3.73	31.10	43.35
79	4.54	4.69	3.58	3.57	3.92	4.71	3.91	4.47	3.46	3.83	4.83	3.86	3.97	3.73	35.13	57.09

No	Z														Y	Z
	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51		
80	2.84	2.85	2.81	1.88	3.12	2.04	3.09	2.63	2.67	1.95	2.01	3.11	2.21	2.99	25.56	36.21
81	4.54	3.65	4.69	4.65	4.91	4.71	3.91	4.47	4.50	2.76	4.83	3.86	3.97	4.77	35.02	60.23
82	2.84	3.65	3.58	3.57	3.92	2.82	3.91	3.43	2.67	2.76	3.64	3.11	3.09	2.99	28.48	46.00
83	3.59	4.69	3.58	3.57	3.92	3.62	5.08	3.43	3.46	2.76	4.83	3.86	3.97	3.73	35.95	54.10
84	4.54	3.65	4.69	4.65	4.91	3.62	3.91	3.43	4.50	3.83	3.64	3.86	3.97	3.73	35.84	56.93
85	2.84	2.85	3.58	2.69	3.12	3.62	3.91	3.43	3.46	2.76	3.64	3.86	3.09	2.99	30.64	45.86
86	3.59	4.69	3.58	4.65	3.92	4.71	3.91	4.47	3.46	3.83	3.64	3.86	3.97	4.77	38.31	57.05
87	2.84	2.01	1.00	1.00	3.12	2.82	3.09	1.00	1.91	1.95	2.01	2.27	3.09	2.18	16.23	30.30
88	3.59	4.69	4.69	3.57	4.91	3.62	3.91	4.47	4.50	3.83	4.83	3.86	3.97	3.73	40.28	58.17
89	3.59	4.69	4.69	3.57	4.91	4.71	5.08	4.47	3.46	3.83	4.83	4.91	5.08	3.73	37.17	61.55
90	2.84	3.65	4.69	4.65	3.12	2.82	3.91	3.43	4.50	3.83	3.64	3.11	3.97	4.77	35.14	52.94
91	1.95	2.01	2.07	1.88	3.12	2.82	3.09	2.63	2.67	1.95	2.01	2.27	3.09	2.99	24.72	34.56
92	4.54	4.69	3.58	3.57	4.91	4.71	5.08	4.47	4.50	2.76	3.64	4.91	5.08	4.77	36.23	61.21

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

▪ XI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	44.9725	132.890	.870	.975
2	44.7280	133.325	.838	.975
3	45.9507	133.683	.833	.975
4	44.9726	132.745	.864	.975
5	44.9724	133.111	.850	.975
6	46.0384	132.896	.877	.974
7	45.9809	133.779	.829	.975
8	44.9726	133.309	.835	.975
9	44.7261	133.244	.848	.975
10	45.2425	133.086	.848	.975
11	44.7261	133.387	.835	.975
12	44.9726	133.013	.853	.975
13	45.1272	132.791	.859	.975
14	44.7259	132.846	.858	.975
15	44.9727	133.946	.810	.976

▪ X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
16	34.9157	81.970	.815	.967
17	35.0702	80.893	.881	.965
18	34.9155	81.769	.827	.967
19	34.9156	81.770	.823	.967
20	34.9154	81.561	.839	.966
21	34.9157	81.263	.855	.966
22	34.6690	82.318	.793	.968
23	35.8938	81.815	.838	.966
24	35.9812	82.487	.796	.967
25	34.9156	81.442	.845	.966

26	35.0703	81.228	.856	.966
27	35.1855	81.131	.867	.966

▪ Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
28	28.5172	52.558	.769	.951
29	28.2476	51.488	.869	.947
30	28.6885	53.202	.719	.953
31	28.2475	52.159	.808	.949
32	28.4023	51.822	.831	.948

33	28.6883	52.577	.762	.951
34	28.6101	51.987	.815	.949
35	28.6883	51.925	.820	.949
36	28.2474	52.219	.797	.950
37	28.4021	51.817	.827	.948

▪ Z

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
38	43.4518	106.257	.822	.964
39	43.4517	106.355	.807	.964
40	43.4516	105.972	.831	.964
41	43.6065	106.872	.776	.965

42	43.2053	106.683	.793	.964
43	43.4518	106.262	.813	.964
44	43.2050	106.340	.814	.964
45	43.7214	105.802	.834	.963
46	43.7215	106.551	.792	.964
47	44.3655	107.155	.772	.965
48	43.4516	106.816	.786	.964
49	43.2054	106.095	.826	.964
50	43.2053	106.837	.782	.965
51	43.4519	105.831	.834	.963

4. Uji Normalitas

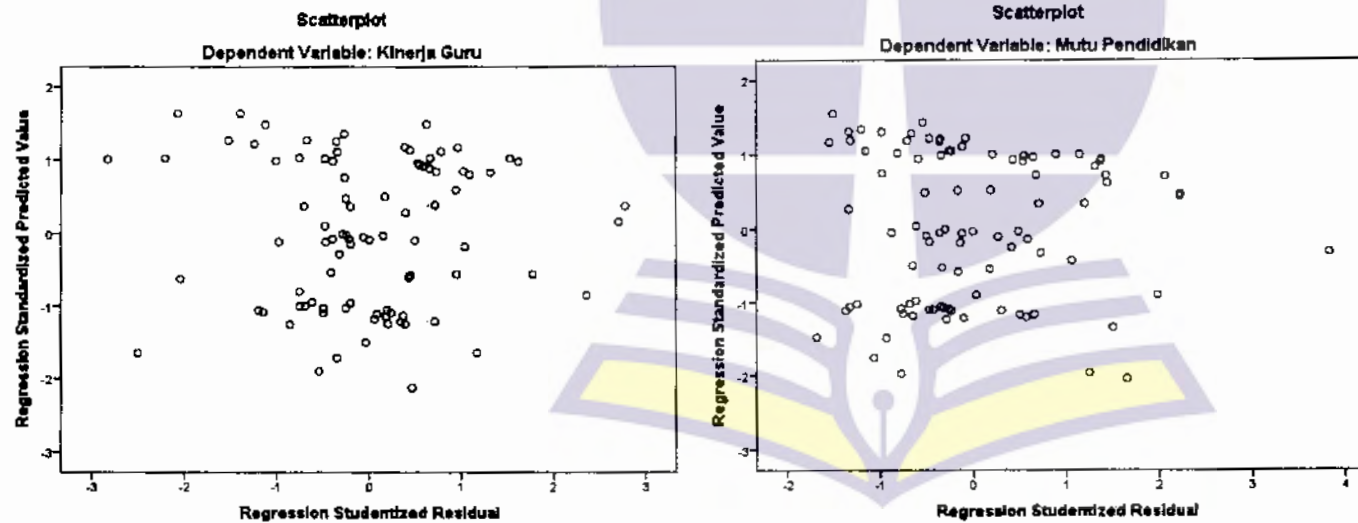
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		92	92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	-.3695652
	Std. Deviation	3.63961771	2.62322963
Most Extreme Differences	Absolute	.075	.085
	Positive	.070	.085

	Negative	-.075	-.044
Test Statistic		.075	.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{a,d}	.094 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

5. Uji Heteroskedatisitas



6. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	5718.863	84	68.082	4.178	.026
		Linearity	4556.498	1	4556.498	279.616	.000
		Deviation from Linearity	1162.365	83	14.004	.859	.667
	Within Groups		114.069	7	16.296		
	Total		5832.932	91			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Iklim Sekolah	Between Groups	(Combined)	5744.373	88	65.277	2.211	.284
		Linearity	4563.104	1	4563.104	154.578	.001
		Deviation from Linearity	1181.269	87	13.578	.460	.903
	Within Groups		88.559	3	29.520		
	Total		5832.932	91			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Mutu Pendidikan * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	10922.094	84	130.025	3.251	.051
		Linearity	9766.942	1	9766.942	244.203	.000
		Deviation from Linearity	1155.152	83	13.917	.348	.990
Within Groups			279.967	7	39.995		
Total			11202.061	91			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Mutu Pendidikan * Iklim Sekolah	Between Groups	(Combined)	11119.869	88	126.362	4.612	.116
		Linearity	9803.739	1	9803.739	357.837	.000
		Deviation from Linearity	1316.130	87	15.128	.552	.849
Within Groups			82.192	3	27.397		
Total			11202.061	91			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Mutu Pendidikan * Kinerja Guru	Between Groups	(Combined)	10852.375	82	132.346	3.406	.025
		Linearity	9026.422	1	9026.422	232.316	.000

	Deviation from Linearity	1825.953	81	22.543	.580	.903
	Within Groups	349.686	9	38.854		
	Total	11202.061	91			

7. Analisis Korelasi

		Kepemimpinan	Iklm Sekolah	Kinerja Guru	Mutu Pendidikan
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.971**	.884**	.934**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	92	92	92	92
Iklm Sekolah	Pearson Correlation	.971**	1	.884**	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	92	92	92	92
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.884**	.884**	1	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	92	92	92	92
Mutu Pendidikan	Pearson Correlation	.934**	.936**	.898**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92

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

8. Analisis Jalur Substruktur 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim Sekolah, Kepemimpinan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.793	.789	3.68029

a. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4627.472	2	2313.736	170.625	.000 ^b
	Residual	1205.460	89	13.544		
	Total	5832.932	91			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah, Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.599	1.565		2.300	.024
	Kepemimpinan	.284	.130	.438	2.180	.032
	Iklim Sekolah	.374	.163	.460	2.289	.024

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.4693	43.3111	31.6373	7.13101	92
Std. Predicted Value	-2.127	1.637	.000	1.000	92

Standard Error of Predicted Value	.386	1.235	.639	.184	92
Adjusted Predicted Value	16.3558	43.6291	31.6538	7.13793	92
Residual	-10.16710	10.15812	.00000	3.63962	92
Std. Residual	-2.763	2.760	.000	.989	92
Stud. Residual	-2.832	2.778	-.002	1.004	92
Deleted Residual	-10.68769	10.28895	-.01649	3.75375	92
Stud. Deleted Residual	-2.953	2.890	-.002	1.022	92
Mahal. Distance	.014	9.256	1.978	1.977	92
Cook's Distance	.000	.137	.010	.020	92
Centered Leverage Value	.000	.102	.022	.022	92

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

9. Analisis Jalur Substruktur 2

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kinerja Guru, Kepemimpinan, Iklim Sekolah ^b		Enter

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.903	.900	3.50679

a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru, Kepemimpinan, Iklim Sekolah

b. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10119.871	3	3373.290	274.305	.000 ^b
	Residual	1082.190	88	12.298		
	Total	11202.061	91			

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Kinerja Guru, Kepemimpinan, Iklim Sekolah

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.348	1.535		2.832	.006
Kepemimpinan	.287	.127	.319	2.253	.027
Iklim Sekolah	.421	.180	.373	2.626	.010
Kinerja Guru	.396	.101	.286	3.918	.000

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25.3060	63.2129	46.8410	10.54549	92
Std. Predicted Value	-2.042	1.553	.000	1.000	92
Standard Error of Predicted Value	.379	1.286	.701	.209	92
Adjusted Predicted Value	24.9093	63.4609	46.8324	10.56416	92
Residual	-5.74317	13.11181	.00000	3.44851	92
Std. Residual	-1.638	3.739	.000	.983	92
Stud. Residual	-1.687	3.835	.001	1.010	92
Deleted Residual	-6.09049	13.79353	.00864	3.63858	92
Stud. Deleted Residual	-1.705	4.178	.007	1.031	92
Mahal. Distance	.074	11.247	2.967	2.527	92
Cook's Distance	.000	.191	.014	.027	92
Centered Leverage Value	.001	.124	.033	.028	92