

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SD/MI GUGUS III NIMBOKRANG KABUPATEN JAYAPURA**

Slamet Riyadi¹ dan Kusdianto²

1, SD Negeri Nimbokrang 1 Kabupaten Jayapura

2, Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Cenderawasih

Corresponding Author email: s.riyadi52@ymmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh kepemimpinan, kompetensi kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru di SD/MI Gugus III Nimbokrang Kabupaten Jayapura Tahun 2013. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru di SD/MI Gugus III Nimbokrang. Metode Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori. Jumlah sampel 50 orang responden. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,806%; pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 80,6%; pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 80,6%; pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 64,4%; pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 76,4%; pengaruh kompetensi kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 76,6%; pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi kepala sekolah, dan iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 79,4%; model regresi linier ganda dalam penelitian ini adalah $Y = 2,236 + 0,309X_1 + 0,220X_2 + 0,452X_3$.

Kata Kunci : *Kepemimpinan dan Kompetensi Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Kinerja Guru, SD/MI Kab. Jayapura*

A. Pendahuluan

Pemerintah Indonesia berupaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya dengan melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukannya Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Upaya tersebut bertujuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan seperti yang diamanatkan pada Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan

kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan.

Pembangunan pendidikan nasional merupakan usaha yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang berkualitas, maju, mandiri, dan modern. Pembangunan pendidikan merupakan bagian penting upaya menyeluruh dan sungguh-sungguh untuk meningkatkan harkat dan martabat bangsa. Salah satu

amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 tersebut lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang mengatur sistem pendidikan di Indonesia dapat menjadi pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia untuk berkembang menjadi manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan bisa tercapai jika sumber daya manusia memiliki pendidikan yang tinggi dan berkualitas. Kualitas pendidikan tersebut sangat tergantung pada kualitas pengelolaan proses belajar mengajar (PBM) disetiap satuan pendidikan. Khususnya di satuan pendidikan SD/MI, kualitas proses belajar mengajar sangat ditentukan oleh kualitas pengelolaan.

Kualitas pengelolaan di SD/MI dipegang oleh pimpinan sekolah, dalam hal ini adalah kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin hendaklah mempunyai kepemimpinan yang kuat serta mempunyai kompetensi yang bagus. Hal ini sangat diperlukan dalam memberdayakan semua sumber daya yang ada dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsi sekolah dalam memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-

sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial. Sesuai dengan pernyataan Robbins (dalam Fandy Tjiptono, 2001:152) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Kemudian kepemimpinan menurut D.E McFarland (dalam Sudarwan Danim, 2010:6) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberikan perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan prestasi sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Mulyasa (2009:98) Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM).

Fungsi kepemimpinan kepala sekolah pada SD/MI wilayah gugus III Nimbokrang Kabupaten Jayapura masih relatif rendah. Sebagian besar kepala sekolah cenderung hanya menangani masalah administratif, memonitor kehadiran guru atau membuat laporan bulanan, dan belum menunjukkan peran sebagai pemimpin yang profesional. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk dapat meningkatkan

kinerja guru dan kualitas hasil belajar siswa di sekolah.

Selain kepemimpinan yang telah diuraikan di atas maka kompetensi kepala sekolah juga sangat menentukan kualitas kepemimpinan yang berpengaruh pada kinerja para guru di sekolah. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2011:225), kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan/melakukan pekerjaan/tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja/perilaku di tempat kerja. Kinerja di pekerjaan dipengaruhi oleh; 1) pengetahuan, kemampuan dan sikap; 2) gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan (Sedarmayanti, 2011:226).

Tolok ukur dari kompetensi kepala sekolah serta iklim kerja adalah tuntutan pekerjaan yang menggambarkan hasil kerja yang ingin dicapai. Seberapa jauh seseorang mampu melakukan pekerjaan dibandingkan dengan hasil yang dicapai dinamakan kinerja seseorang pada pekerjaan tersebut (Moh As'ad, 1982:101). Seorang kepala sekolah yang memiliki kompetensi tinggi seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang dihadapinya, sikap tersebut misalnya disiplin, suka bekerja dengan sungguh-

sungguh, menjaga kualitas kerjanya, bertanggung jawab, berdedikasi tinggi dan sebagainya.

Iklim sekolah memegang peran penting sebab iklim menunjukkan suasana kehidupan pergaulan dan pergaulan di sekolah itu. Iklim itu menggambarkan kebudayaan, tradisi-tradisi, dan cara bertindak personalia yang ada di sekolah itu, khususnya dikalangan guru-guru di sekolah terutama yang berhubungan dengan kesehatan dan kepuasan mereka (Pidarta, 1999).

Iklim kerja yang menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah dan antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan guru untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif. Iklim kerja dapat digambarkan melalui sikap saling mendukung (*supportive*), tingkat persahabatan (*colleagial*), tingkatan keintiman (*intimate*) serta kerja sama (*cooperative*).

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
2. Mengetahui pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

3. Mengetahui pengaruh iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru.
4. Mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru.
5. Mengetahui pengaruh kepemimpinan dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru.
6. Mengetahui pengaruh kompetensi kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru.
7. Mengetahui pengaruh kepemimpinan, kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru.

C. KAJIAN TEORITIS

Pengertian kepemimpinan menurut Terry & Rue, 2011 (Usman, 2011:280) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah yang ada dalam diri seseorang pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas yang diinginkan. Kemudian kepemimpinan menurut McFarland, 2010 (dalam Danim, 2010:6) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberikan perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepala Sekolah Dasar (SD) merupakan ujung tombak dan kemudi bagi pelaksanaan proses belajar mengajar di SD. Suatu lembaga

pendidikan di SD/MI tanpa memiliki pemimpin yang adaptif dan kreatif akan menyebabkan kurang optimalnya lembaga pendidikan tersebut, dan bahkan dapat mengalami penurunan mutu pendidikan. Demikian strategisnya jabatan kepala SD, sehingga ia dipersyaratkan untuk mencapai sejumlah kompetensi tertentu, sebagaimana digariskan dalam Permendiknas nomor 13 Tahun 2007 tentang kualifikasi dan kompetensi kepala sekolah/madrasah. Kompetensi yang harus dimiliki oleh Kepala SD tersebut adalah, kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi supervisi akademik, kompetensi kewirausahaan, dan kompetensi sosial.

Sekolah merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk satu kesatuan utuh. Di dalam sekolah terdapat berbagai macam sistem sosial yang berkembang dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya, sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu maupun dengan lingkungannya.

Menurut Davis. K dan Newstrom J.W (1996) bahwa sekolah dapat dipandang dari dua pendekatan, yaitu pendekatan statis yang merupakan wadah atau tempat orang

berkumpul dalam satu struktur organisasi dan pendekatan dinamis merupakan hubungan kerja sama yang harmonis antara anggota untuk mencapai tujuan bersama. Interaksi yang terjadi dalam sekolah merupakan indikasi adanya keterkaitan satu dengan lainnya guna memenuhi kebutuhan juga sebagai tuntutan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Untuk menjalin interaksi-interaksi yang melahirkan hubungan harmonis dan menciptakan kondisi yang kondusif untuk bekerja, diperlukan iklim kerja yang baik.

Fatah menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang dilandasi oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan (dalam Ondi, 2009:210. Kinerja guru bila mengacu pada pengertian Mangkunegara bahwa tugas yang dihadapi oleh seorang guru meliputi: membuat program pengajaran, memilih metode dan media yang sesuai untuk penyampaian, melakukan evaluasi, dan melakukan tindak lanjut dengan pengayaan dan remedial. Tolak ukur dan kinerja adalah tuntutan pekerjaan yang menggambarkan hasil yang ingin dicapai.

Kinerja senantiasa berhubungan dengan prestasi yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas individu. Kinerja juga merupakan persyaratan yang

harus dimiliki setiap individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

D. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD/MI Gugus III Nimbokrang Kabupaten Jayapura. Waktu penelitian dimulai dari bulan Mei sampai dengan bulan Oktober 2013.

Penelitian explanatoris (*explanatory research*) adalah untuk menguji hipotesis antara variabel yang dihipotesiskan. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Sumber data diperoleh dari 5 kepala sekolah dan 45 guru, sehingga semua berjumlah 50 orang dari 6 SD/MI Gugus III Nimbokrang.

Dalam penelitian populasinya berjumlah 50 responden, yaitu semua guru yang sudah Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun non PNS di SD/MI Gugus III Nimbokrang, sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota dari populasi yang ada, yaitu seluruh guru di SD/MI gugus III Nimbokrang Kabupaten Jayapura. Dengan demikian teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

Berkaitan dengan metode yang digunakan, penelitian ini termasuk penelitian korelasional (*correlational research*) yaitu: penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variabel-variabel yang satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi.

Untuk mendapatkan data yang relevan dengan masalah yang diteliti, maka dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu: angket, dan dokumentasi.

Sebelum digunakan untuk pengumpulan data, instrument terlebih dahulu diujicobakan. Menurut Sugiyono (2011:188), syarat minimum untuk dianggap valid adalah $\alpha = 0,3$. Jika korelasi antar butir dengan skor total $< 0,3$, maka butir instrument tersebut tidak valid. Jika alat ukur dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas, alat ukur tersebut diuji dengan tehnik Cronbach. Nilai Cronbach Alpha yang dinyatakan reliable apabila $> 0,600$ (Agusyana, 2002).

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan pengolahan data SPSS versi 20 for windows. Sebelum data dianalisa terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap data yang telah terkumpul dengan beberapa uji data yaitu:

1. Uji Persyaratan Data
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Linieritas
 - c. Uji Multikolinieritas
 - d. Uji Heteroskedastisitas

e. Uji Autokorelasi

2. Analisis Regresi Berganda

Model Persamaannya adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja guru

α = Intercept/Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Bilangan Koefisien

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Kompetensi kepala sekolah

X_3 = Iklim kerja

3. Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian akan diuji secara partial maupun secara simultan. Secara partial akan diuji dengan menggunakan Uji t, sedangkan secara simultan akan diuji menggunakan Uji F.

E. Hasil Penelitian

1. Pengujian Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji persyaratan analisis data tidak ditemukan masalah, dengan demikian selanjutnya data dapat dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

2. Analisis Regresi Berganda

$$\hat{Y} = 2,236 + 0,309X_1 + 0,220X_2 + 0,452X_3$$

Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) adalah 0,309. Nilai ini menunjukkan pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah

terhadap kinerja guru adalah positif. Artinya adalah untuk setiap adanya peningkatan satu satuan skor variabel kepemimpinan kepala sekolah akan menyebabkan meningkatnya kinerja guru sebesar 0,309. Koefisien regresi untuk variabel kompetensi kepala sekolah (X_2) adalah 0,220. Nilai ini menunjukkan pengaruh variabel kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah positif. Artinya bahwa setiap adanya peningkatan satu satuan skor variabel kompetensi kepala sekolah sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya kinerja guru sebesar 0,220. Koefisien regresi untuk variabel iklim kerja (X_3) adalah 0,452. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel iklim kerja terhadap kinerja guru adalah positif. Artinya bahwa setiap adanya peningkatan satu satuan skor variabel iklim kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya kinerja guru sebesar 0,452.

3. Uji Hipotesis

- a. Pembuktian hipotesis pertama diterima (0,010), besarnya pengaruh 80,6%.
- b. Pembuktian hipotesis kedua diterima (0,007), besarnya pengaruh 80,6%
- c. Pembuktian hipotesis ketiga diterima (0,000), besarnya pengaruh 80,6%
- d. Pembuktian hipotesis keempat diterima (0,000), besarnya pengaruh 64,4%
- e. Pembuktian hipotesis kelima diterima (0,000), besarnya pengaruh 76,4%

- f. Pembuktian hipotesis keenam diterima (0,000), besarnya pengaruh 76,6%
- g. Pembuktian hipotesis ketujuh diterima (0,000), besarnya pengaruh 79,4%

F. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SD/MI Gugus III Nimbokrang Kabupaten Jayapura

Dari hasil penelitian diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,806 artinya presentase sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD/MI Gugus III Nimbokrang Kabupaten Jayapura sebesar 80,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini secara empiris mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sutopo Slamet (2007), dengan judul Analisis Kepemimpinan, terhadap Kinerja Guru SD Negeri. Dengan hasil penelitian ini mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 86,7 %.

2. Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SD/MI Gugus III Nimbokrang Kabupaten Jayapura

Dari hasil penelitian diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,806 artinya

presentase sumbangan pengaruh variabel kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD/MI Gugus III Nimbokrang Kabupaten Jayapura sebesar 80,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini secara empiris mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zuroh Ambayun (2011), tentang Pengaruh Kompetensi manajerial kepala sekolah dan sumber daya sekolah terhadap kepuasan kerja guru, menyimpulkan bahwa, hasil analisis deskriptif mengungkapkan bahwa kemampuan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berada pada kategori cukup (52,07%), sumber daya sekolah berada pada kategori cukup (35,42%) dan kepuasan kerja berada pada kategori tinggi (33,33%).

3. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD/MI Gugus III Nimbokrang Kabupaten Jayapura

Dari hasil penelitian diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,806 artinya presentase sumbangan pengaruh variabel iklim kerja terhadap kinerja guru di SD/MI Gugus III Nimbokrang Kabupaten Jayapura sebesar 80,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini secara empiris mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Polma Perulian Sinaga, (2010), berjudul pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan lingkungan kerja sekolah terhadap motivasi kerja guru sekolah menengah kejuruan (SMK) SUB Rayon satu Kota Bekasi. Terbukti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru memberikan Kontribusi sebesar 89,7%.

4. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Kepala Sekolah Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru Di SD/MI Gugus III Nimbokrang Kabupaten Jayapura

Dari hasil penelitian diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,644 artinya presentase sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru di SD/MI Gugus III Nimbokrang Kabupaten Jayapura sebesar 64,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini secara empiris mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sutopo Slamet (2007), dengan judul Analisis Kepemimpinan, Kecerdasan Emosi, Kedisiplinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru SD

Negeri. Dengan hasil penelitian ini secara bersama mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 86,7 %.

5. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru Di SD/MI Gugus III Nimbokrang Kabupaten Jayapura

Dari hasil penelitian diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,764 artinya presentase sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SD/MI Gugus III Nimbokrang Kabupaten Jayapura sebesar 76,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini secara empiris mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muasin (2005) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar se Kecamatan Wonosari Kabupaten, yang menyimpulkan bahwa sebagian besar kinerja guru di wilayah Kecamatan Wonosari tergolong kategori sedang, sebagian besar kepemimpinan kepala sekolah tergolong dalam kategori *laissez faire*, dan sebagian besar iklim sekolah tergolong kategori sedang.

6. Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Secara Simultan

Terhadap Kinerja Guru Di SD/MI Gugus

III Nimbokrang Kabupaten Jayapura

Dari hasil penelitian diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,766 artinya presentase sumbangan pengaruh variabel kompetensi kepala sekolah dan iklim kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SD/MI Gugus III Nimbokrang Kabupaten Jayapura sebesar 76,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini secara empiris mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Polma Perulian Sinaga, (2010), berjudul pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan lingkungan kerja sekolah terhadap motivasi kerja guru sekolah menengah kejuruan (SMK) SUB Rayon satu Kota Bekasi. Terbukti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru memberikan Kontribusi sebesar 89,7%.

7. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru Di SD/MI Gugus III Nimbokrang Kabupaten Jayapura

Dari hasil penelitian diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,794 artinya presentase sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan, kompetensi kepala sekolah dan iklim kerja secara simultan terhadap

kinerja guru di SD/MI Gugus III Nimbokrang Kabupaten Jayapura sebesar 79,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa teori yang mengatakan bahwa dalam hubungannya dengan misi pendidikan, kepemimpinan dapat diartikan sebagai usaha Kepala Sekolah dalam memimpin, mempengaruhi, dan memberikan bimbingan kepada para personil pendidikan sebagai bawahan agar tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai melalui serangkaian kegiatan yang telah direncanakan (M.I. Anwar, 2003:70). Fungsi kepemimpinan pendidikan menunjuk kepada berbagai aktivitas atau tindakan yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah dalam upaya menggerakkan guru-guru, karyawan, siswa dan anggota masyarakat agar mau berbuat sesuatu guna melaksanakan program-program pendidikan di sekolah.

G. Simpulan

Dari hasil pengolahan data, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 80,6%.
2. Pengaruh kompetensi kepala sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 80,6%.
3. Pengaruh iklim kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 80,6%.
4. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan kompetensi kepala sekolah (X_2) secara simultan terhadap kinerja guru (Y) sebesar 64,4%.
5. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan iklim kerja (X_3) secara simultan terhadap kinerja guru (Y) sebesar 76,4%.
6. Pengaruh kompetensi kepala sekolah (X_2) dan iklim kerja (X_3) secara simultan terhadap kinerja guru (Y) sebesar 76,6%.
7. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1), kompetensi kepala sekolah (X_2), dan iklim kerja (X_3) sebesar 79,4%.
8. Model regresi linier ganda dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1), kompetensi kepala sekolah (X_2), dan iklim kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) adalah $Y = 2,236 + 0,309X_1 + 0,220X_2 + 0,452X_3$.

H. Saran

Saran yang bisa diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Dinas Pendidikan Kabupaten Jayapura diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru, baik itu dalam bentuk insentif, menciptakan iklim kerja yang baik, memberikan pelatihan maupun dengan cara melanjutkan studi.
2. Kepala Sekolah di lingkungan SD/MI Gugus III Nimbokrang Kabupaten Jayapura, untuk lebih dapat

meningkatkan lagi kompetensi sebagai kepala sekolah.

3. Para guru di lingkungan SD/MI Gugus III Nimbokrang Kabupaten Jayapura, untuk lebih dapat meningkatkan lagi kinerja mereka dalam mengajar.
4. Penelitian mendatang perlu menggali informasi yang lebih banyak lagi tentang kinerja guru, perlu menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja guru.

I. Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 1990. *Managemen Penelitian*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Blanchard, KH. and Hersey P. 1998. *Management of Organizational Behaviour Utilizing Human Resources*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Danim, S. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan (Kepemimpinan Jenius, Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos)*. Bandung: CV.Afabeta.
- Edi, P. 2001. *Tesis Ananlisis Pengaruh Motivasi, Dedikasi dan Kemampuan Kinerja Terhadap Profesi Guru*. Brebes.
- Hadi, S. 1996. *Analisis Butir Untuk Instrumen*. Yogyakarta: ANDI Offset
- Mulyasa, E. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Pidarta, 1999. *Landasan Pendidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*. Jakarta: PT. Bina Rineka Cipta.
- Priyatno, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Robins, S. P, 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi jilid 1* Edisi Indonesia, Simon and Schuter (Asia). Pte.Ltd.
- Sedarmayanti, 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta. CV.
- Usman, H. 2011. *Manajemen (Teori, Praktis, dan Riset Pendidikan)* edisi 3. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Wibowo, A.G. 2012. *Aplikasi SPSS Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.