

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH,
DAN KINERJA GURU TERHADAP MUTU PENDIDIKAN
DI SMP NEGERI KECAMATAN TERBANGGI BESAR
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

(Tesis)

Oleh

AGUSTINA



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016**

ABSTRAK

THE EFFECT OF PRINCIPAL LEADERSHIP, SCHOOL CLIMATE AND TEACHER PERFORMANCE TO QUALITY OF EDUCATION IN JUNIOR HIGH SCHOOL TERBANGGI BESAR SUBDISTRICT CENTRAL LAMPUNG REGENCY

**By
AGUSTINA**

The problems of this study are the low quality of education based on the average national test scores year 2014/2015 in SMP Negeri Terbanggi Besar Subdistrict Central Lampung regency. The purpose of this study was to determine and analyze the school leadership, school climate and teacher performance to the quality of education in SMP Negeri Terbanggi Besar Subdistrict Central Lampung regency either partially or simultaneously.

This study was a quantitative descriptive research, the study sample 93 teachers SMP Negeri Terbanggi Besar Subdistrict Central Lampung regency. Data was collected by questionnaire. Analysis of data using path analysis (path analysis) and hypothesis testing.

The results of this study indicate that school leadership directly affects the quality of education, it means that if run the school leadership roles and functions with both the quality of education will also increase. School climate directly affects the quality of education, this means that if a school climate developed better and conducive to the quality of education will also increase. Teacher performance directly affects the quality of education, this means that if the performance of teachers carried out with both the quality of education will also increase. School leadership, school climate and teacher performance together significantly influence the quality of education, this means that if the school leadership is appropriate, school climate dikemabangkan well and the performance of teachers held with both the quality of education will also increase.

Keywords: school leadership, school climate, teacher performance, the quality of education

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH DAN KINERJA GURU TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI SMP NEGERI KECAMATAN TERBANGGI BESAR KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Oleh
AGUSTINA

Permasalahan dalam penelitian ini adalah rendahnya mutu pendidikan berdasarkan rata-rata nilai ujian nasional tahun 2014/2015 di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif, penelitian sampel 93 guru di SMP Negeri di Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah. Pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner. Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan pengujian hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap mutu pendidikan, hal ini bermakna bahwa apabila kepemimpinan kepala sekolah menjalankan peran dan fungsinya dengan baik maka mutu pendidikan juga akan mengalami peningkatan. Iklim sekolah berpengaruh langsung terhadap mutu pendidikan, hal ini bermakna bahwa apabila iklim sekolah dikembangkan menjadi lebih baik dan kondusif maka mutu pendidikan juga akan mengalami peningkatan. Kinerja guru berpengaruh langsung terhadap mutu pendidikan, hal ini bermakna bahwa apabila kinerja guru dilaksanakan dengan baik maka mutu pendidikan juga akan mengalami peningkatan. Kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap mutu pendidikan, hal ini bermakna bahwa apabila kepemimpinan kepala sekolah dilaksanakan dengan baik, iklim sekolah dikembangkan dengan baik dan kinerja guru dilaksanakan dengan baik maka mutu pendidikan juga akan mengalami peningkatan.

Kata Kunci: kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, kinerja guru, mutu pendidikan

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH,
DAN KINERJA GURU TERHADAP MUTU PENDIDIKAN
DI SMP NEGERI KECAMATAN TERBANGGI BESAR
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

Oleh

AGUSTINA

Tesis

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN**

Pada

**Program Studi Magister Manajemen Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016**

Judul Tesis : **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH, DAN KINERJA GURU TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI SMP NEGERI KECAMATAN TERBANGGI BESAR KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

Nama Mahasiswa : **Agustina**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1423012001

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan

Jurusan : Ilmu Pendidikan

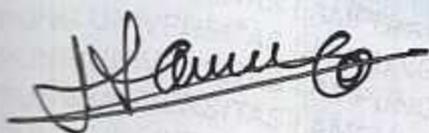
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



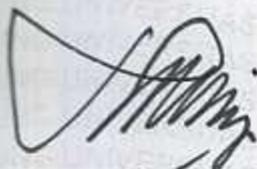
Dr. Sulton Djasmi, M.Pd.
NIP 19520504 197903 1 002



Dr. Irawan Suntoro, M.S.
NIP 19560323 198403 1 003

2. Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan

**3. Ketua Program
Magister Manajemen Pendidikan**



Dr. Riswanti Rini, M.Si.
NIP 19600328 198603 2 002

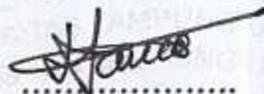


Dr. Irawan Suntoro, M.S.
NIP 19560323 198403 1 003

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

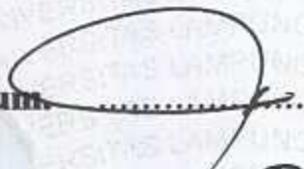
Ketua : **Dr. Sulton Djismi, M.Pd.**



Sekretaris : **Dr. Irawan Suntoro, M.S.**



Penguji : **I. Dr. Muhammad Fuad, M.Hum.**



II. Dr. Riswanti Rini, M.Si.



2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dr. Muhammad Fuad, M.Hum.

NIP 19590722 198603 1 003

Direktur Program Pascasarjana

Prof. Dr. Sudjarwo, M.S.

NIP 19530528 198103 1 002

Tanggal Lulus Ujian : **7 April 2016**

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebernarnya bahwa.

1. tesis dengan judul **“Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah”** adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya tulis orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademika atau yang disebut plagiatisme.
2. hak Intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ke tidak benaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, April 2016



Agustina
NPM. 1423012001

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Bandarjaya Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah pada tanggal 24 Agustus 1991. Penulis merupakan anak kelima dari tujuh bersaudara pasangan Bapak Herman, S.E dan Ibu Salsilawati.

Penulis menyelesaikan pendidikan taman kanak-kanak di TK Pertiwi Bandar Jaya pada tahun 1997, pendidikan dasar di SD Negeri 3 Bandar Jaya pada tahun 2003, pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 3 Terbanggi Besar pada tahun 2006, dan pendidikan menengah atas di SMA Negeri 1 Seputih Agung pada tahun 2009. Penulis melanjutkan pendidikan Strata 1 di Universitas Lampung pada tahun 2009 melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) dengan mengambil program studi Pendidikan Matematika.

Motto



- ✦ Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai dari sesuatu urusan, tetaplah bekerja keras untuk urusan yang lain. (Q.S Al-Insyirah : 6-7)
- ✦ Kesuksesan itu tidak ditunggu, namun diciptakan.

Persembahan

Segala Puji Bagi Allah SWT, Dzat Yang Maha Sempurna
Sholawat serta Salam Selalu Tercurah Kepada Uswatun Hasanah
Rosululloh Muhammad SAW

Kupersembahkan karya kecil ini sebagai tanda cinta & kasih sayangku
kepada:

🌸 Ubak ku tersayang Herman S.E dan Umak ku tercinta
Salsilawati yang telah memberikan kasih sayang, semangat, dan
doa, memberikan pelajaran hidup yang tiada henti hingga
anakmu ini dapat selalu belajar dari manis dan pahitnya hidup.
Kakna sayang umak dan ubak.

🌸 Ayuk ku Emilia Sari Narulita S.Pdi , Maria Livia S.H , Melsa
Permata Sari A.md.Keb , Iska Rosaria Indah S.Pd, adik ku Ellen
Irmansa Citro S.H, Intan Pituliu honguk, dan keponakan ku gusti
dhea, iyay raffi, abang echan, dafir, nando dan zamzam
terimakasih atas dukungannya selama ini.

🌸 Seluruh keluarga besar, dari keluarga Umak maupun keluarga
Ubak, terimakasih atas do'a dan kasih sayang yang tulus selama
ini.

🌸 Almamater Universitas Lampung tercinta.

SANWACANA

Alhamdulillah Robbil ‘Alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan tesis ini dapat diselesaikan. Sholawat serta salam semoga selalu tercurah kepada baginda Nabi kita yaitu Rasulullah Muhammad SAW.

Tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister pendidikan pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa terselesaikannya penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus ikhlas kepada:

1. Dr. Muhammad Fuad, M.Hum., selaku dekan FKIP Universitas Lampung beserta staff dan jajarannya yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
2. Prof. Dr. Sudjarwo, M. S selaku ketua Pascasarjana Universtas Lampung yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Dr. Riswanti Rini, M.Si., selaku ketua jurusan Ilmu Pendidikan sekaligus selaku pembahas yang telah memberikan masukan dan saran kepada penulis serta kemudahan dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Dr. Irawan Suntoro, M.S., selaku ketua program studi magsiter manajemen pendidikan sekaligus selaku dosen pembimbing akademik dan Pembimbing II

yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan perhatian, motivasi dan semangat kepada penulis demi terselesaikannya tesis ini.

5. Dr. Sulton Djasmi, M.Pd., selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk untuk konsultasi dan memberikan bimbingan, dan saran selama penyusunan tesis sehingga tesis ini menjadi lebih baik.
6. Bapak, Ibu dosen dan staf karyawan program studi magister manajemen pendidikan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Aa rizki dwi cahya ku tercinta yang selalu menyayangi dan selalu menjadi penyemangat dalam hidupku. Terus berjuang bersama-sama yaa sayang.
8. Sahabat-sahabat baikku tersayang seluruh teman Manajemen Pendidikan angkatan 2014 alias MP6 Martira Putri, Triyantika Sari, Yulistian Arismunandar, Mb Tri Wahyuning, Dyah Novita Anggraini Kuswanto, Nurhafifah, Made Puja Satyawan, Mb Yessi Merinda, Mb Herlina Hasmin, Kak Ferryzar Afriatama Semidang, Pak Ridwan, Muklasin, Mb Rafika Trisa Ananda, Ibu Dewi Fortiana, Ibu Dwi Andriani, Ibu Duwi Meiliana, Ibu Evi Amalia, Fransiska Olivia, Ibu Hapipah, Pak Heri Supriadi, Ibu Ida Efiana, Bang Sapren, Mb Sarah Marcelly Harahap, Pak Suwandi, dan Pak Siswo Edi Wibowo yang selama ini memberiku semangat dan selalu menemani saat suka maupun duka. Semoga kebersamaan kita selalu terjaga dan semoga menjadi kenangan terindah dan takkan pernah terlupakan untuk selamanya.

Semoga dengan bantuan dan dukungan yang diberikan mendapat balasan pahala di sisi Allah SWT dan semoga tesis ini bermanfaat.

Bandar Lampung, April 2016

Penulis,

Agustina

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	9
1.3. Batasan Masalah	9
1.4. Rumusan Masalah	9
1.5. Tujuan Penelitian	11
1.6. Kegunaan Penelitian	12
1.7. Ruang Lingkup Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
2.1. Mutu pendidikan	15
2.2. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	21
2.3. Iklim Sekolah	24
2.4. Kinerja Guru.....	27
2.5. Penelitian Relevan.....	31

4.1.3 Uji Asumsi Klasik	85
4.1.3.1 Uji Linearitas Garis Regresi	85
4.1.2.2 Uji Multikolinearitas	87
4.1.2.1 Uji Autokorelasi.....	88
4.1.2.2 Uji Heterokedastisitas	89
4.1.4 Analisis Data	91
4.1.4.1 Persamaan Struktural	95
4.1.4.2 Besarnya Pengaruh Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen	96
4.1.5 Pengujian Hipotesis/Menguji Kebermaknaan Koefisien Jalur	101
4.1.5.1 Uji t Pengujian Hipotesis Secara Sendiri- sendiri/Parsial	101
4.1.5.2 Uji F untuk Pengujian Hipotesis Secara Simultan/Gabungan	108
4.1.6 Resume Analisis Statistik	111
4.2 Pembahasan	115
4.3 Keterbatasan Penelitian	130
4.4 Konsep Model Pengembangan	131
 BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	139
5.2. Implikasi	140
5.3. Saran	141
 DAFTAR PUSTAKA	143
LAMPIRAN	147

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Laporan Ujian Nasional Tahun 2014/2015	4
3.1 Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian.....	51
3.2 Daftar Pembobotan Penilaian Mutu Pendidikan	54
3.3 Daftar Pembobotan Penilaian Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	55
3.4 Daftar Pembobotan Penilaian Iklim Sekolah	55
3.5 Daftar Pembobotan Penilaian Kinerja Guru	56
3.6 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	57
3.7 Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	62
3.8 Pengujian Validitas Variabel Iklim Sekolah.....	63
3.9 Pengujian Validitas Variabel Kinerja Guru	64
3.10 Pengujian Validitas Variabel Mutu Pendidikan.....	65
3.11 Pengujian Reliabilitas	66
4.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian	76
4.2 Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	76
4.3 Deskripsi Data Variabel Iklim Sekolah	78
4.4 Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru.....	79
4.5 Deskripsi Data Variabel Mutu Pendidikan	81
4.6 Rekapitulasi Uji Normalitas	82

4.7	Rekapitulasi Uji Homogenitas	84
4.8	Rekapitulasi Linearitas Regresi	85
4.9	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	87
4.10	Rekapitulasi Hasil Uji Heterokedastisitas.....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Model Hubungan Struktural dengan Satu Variabel Intervening.....	46
4.1 Histogram Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	77
4.2 Histogram Variabel Iklim Sekolah	79
4.3 Histogram Variabel Kinerja Guru.....	80
4.4 Histogram Variabel Mutu Pendidikan	82
4.5 Model Diagram Jalur Berdasarkan Paradigma Penelitian	92
4.6 Model Persamaan Dua Jalur	92
4.7 Substruktur I	93
4.8 Substruktur II	94
4.9 Substruktur I.....	96
4.10 Substruktur II	98
4.11 Diagram Jalur Lengkap	100
4.12 Pengaruh Tidak Langsung X_1 Terhadap Z Melalui Y	107
4.13 Pengaruh Tidak Langsung X_2 Terhadap Z Melalui Y	108
4.14 Konsep Model Hipotetik Pelatihan dan Pengembangan Kinerja Guru.....	138

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Hasil Pengujian Validitas dan Reabilitas	147
2. Kuisisioner Penelitian	162
3. Rekapitulasi Data Penelitian	168
4. Uji Normalitas	169
5. Uji Homogenitas	170
6. Uji Linearitas Regresi	171
7. Uji Multikolinearitas	172
8. Uji Autokorelasi	173
9. Uji Heteroskedasitas	174
10. Uji Hipotesis	175
11. Tabel r	179
12. Tabel t.....	180
13. Tabel F	181

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan proses untuk meningkatkan, memperbaiki, mengubah pengetahuan, keterampilan dan sikap serta tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mencerdaskan kehidupan manusia melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan penelitian. Proses pendidikan menunjukkan adanya aktivitas dalam bentuk tindakan aktif melalui suatu interaksi yang dinamis dan dilakukan secara sadar dalam usaha mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, tindakan pendidikan selalu bersifat aktif dan terencana, maka pendidikan merupakan suatu perbuatan atau tindakan yang dilakukan secara sadar agar terjadi perubahan sikap dan tata laku yang diharapkan yaitu terjadinya pemanusiaan manusia yang cerdas, terampil, mandiri, berdisiplin dan berakhlak mulia.

Mutu pendidikan bukan sesuatu konsep yang mudah untuk memberikan batasan. Pada saat itu sedang mendiskusikan sebuah mutu pendidikan untuk semua peserta didik kita adalah penting untuk sejenak memahami konsep berikut. Dokumen Sekolah Hari Esok (1995) telah menanyakan pertanyaan “Apa yang dipertimbangkan menjadi persyaratan dasar dari mutu pendidikan, satu yang bearti, bermanfaat, tanggap terhadap kebutuhan social dan individual dan apakah

setiap peserta didik, tanpa gagal memenuhi persyaratan itu, mengatur sebagaimana hak prinsip”.

Menurut Pendidikan Untuk Semua EFA GMR (2005:17), Laporan Monitoring Global 2005 Pendidikan Untuk Semua (PUS) mutu pendidikan memiliki dua ciri pokok, pertama adalah mengidentifikasi perkembangan kognitif siswa sebagai tujuan yang tersurat dari keseluruhan sistem pendidikan, kedua adalah menekankan peran pendidikan dalam mempromosikan nilai dan sikap tanggung jawab warga negara dalam menumbuh kembangkan kreativitas dan pertumbuhan emosional.

Permasalahan pendidikan yang dihadapi bangsa Indonesia sangat kompleks, antara lain belum meratanya kualitas pendidikan, rendahnya mutu lulusan di hampir setiap satuan dan jenjang pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah, permasalahan manajemen, dan desentralisasi pendidikan (Kunandar, 2007: 3-6). Berbagai permasalahan tersebut terkait dengan eksistensi guru sebagai salah satu unsur yang turut menentukan kualitas pendidikan.

Dalam era global seperti saat ini, pendidikan yang bermutu merupakan suatu keharusan. Oleh karena itu, upaya peningkatan mutu pendidikan merupakan hal yang tidak dapat ditawar-tawar lagi. Berkaitan dengan penjaminan mutu, pasal 2, ayat (2), Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, menyatakan bahwa penjaminan dan pengendalian mutu pendidikan yang sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan perlu dilakukan dalam tiga program terintegrasi yaitu evaluasi, akreditasi, dan sertifikasi. Ketiga program tersebut merupakan bentuk penjaminan mutu pendidikan yang bertujuan untuk

melindungi masyarakat agar dapat memperoleh layanan dan hasil pendidikan yang sesuai dengan yang dijanjikan oleh penyelenggara pendidikan.

Standar nasional pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005), menetapkan delapan standar yang harus di penuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.

Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan adalah standar kompetensi lulusan. Standar kompetensi lulusan sebagai standar nasional pendidikan tentang kualifikasi kemampuan lulusan yang berkaitan dengan sikap pengetahuan, dan keterampilan. Standar kompetensi lulusan digunakan sebagai pedoman penilaian dalam penentuan kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan. Standar kompetensi lulusan meliputi kompetensi untuk seluruh mata pelajaran atau kelompok mata pelajaran dan mata kuliah atau kelompok mata kuliah yang mencakup aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Sehingga mutu lulusan diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (kepala

sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi, pesuruh) harus ditingkatkan.

Ujian nasional pada dasarnya merupakan salah satu instrumen manajemen mutu, yakni menerapkan seperangkat standar yang berlaku secara nasional, untuk menghasilkan informasi yang dapat di pakai dalam pembuatan keputusan, mengenai seberapa pendidikan sudah memenuhi standar, termasuk seberapa para peserta didik memenuhi standar mutu yang berlaku pada jenjang/ jenis pendidikan yang ditempuh.

Penulis mencoba mengkaji data nilai ujian nasional SMP Negeri di Kecamatan Terbanggi Besar kabupaten Lampung Tengah, bahwa terdapat rendahnya mutu lulusan yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 laporan ujian nasional Tahun 2014/2015

Nama Sekolah	Rata-rata Nilai Ujian Nasional	Klasifikasi
SMPN 1 Terbanggi Besar	24,15	C
SMPN 2 Terbanggi Besar	20,59	D
SMPN 3 Terbanggi Besar	24,97	C
SMPN 4 Terbanggi Besar	21,83	D
SMPN 5 Terbanggi Besar	20,50	D
SMPN 6 Terbanggi Besar	25,50	C

Sumber: Dokumen Data UN 2014/2015

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa rata-rata nilai ujian nasional masih dikategorikan klasifikasinya rendah, hal ini bias diduga dipengaruhi oleh beberapa diantaranya, (1) kepemimpinan kepala sekolah kurang dalam pemahaman karakteristik guru sehingga mempengaruhi kinerja guru, (2) iklim sekolah terasa kurang kondusif sehingga menimbulkan jarak dan kurang harmonisnya hubungan

antar guru hal ini akan berdampak pada mutu pendidikan, (3) beberapa sekolah belum melakukan pembagian tugas dan wewenang kepada guru secara merata, (4) kurangnya peraturan yang tertanam dalam iklim sekolah yang berperan untuk mengatur dan mempedomi proses interaksi, sehingga proses interaksi di sekolah, diikat dan selalu diatur dengan serangkaian peraturan sehingga kegiatan atau proses interaksi akan berjalan teratur, terencana berkelanjutan dan terkoordinasi, (5) kurangnya sarana dan fasilitas di sekolah, (6) kinerja guru yang sudah memperoleh sertifikat pendidik diduga belum berpengaruh terhadap kinerjanya. SMP Negeri di Kecamatan Terbanggi Besar merupakan sekolah yang menjadi lokasi peneliti, dimana SMP yang menjadi tempat penelitian yaitu SMP Negeri 2 Terbanggi Besar, SMP Negeri 4 Terbanggi Besar, dan SMP Negeri 5 Terbanggi Besar yang masih mendapatkan klasifikasi rendah yaitu D diantara 6 SMP Negeri di Kecamatan Terbanggi Besar.

Peran guru sebagai motivator, dinamisator dan lain sebagainya menjadi sangat penting dalam dunia pendidikan. Dalam konteks yang lebih jauh peranan guru dalam masyarakat juga mempunyai posisi yang tak kalah pentingnya. Masyarakat menempatkan guru pada suatu tempat yang lebih terhormat di dalam lingkungannya karena dari seorang guru, masyarakat diharapkan agar dapat memperoleh ilmu pengetahuan, terlebih lagi kelangsungan hidup bangsa di tengah-tengah lintasan kemajuan perkembangan teknologi yang semakin canggih dengan segala perubahan serta pergeseran nilai cenderung memberi nuansa kepada kehidupan yang menuntut ilmu dan seni dalam kadar dinamika untuk mengadaptasikan diri.

Kepala sekolah adalah seorang yang diberi tugas tambahan untuk melakukan kepemimpinan yang di kenal dengan kepemimpinan akademik. Kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi tingkat efektifitas kerja guru dan juga kinerja peserta didik. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, efisien, dan efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Perilaku memimpin seorang pemimpin disebut gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang di pakai oleh seorang pemimpin akan mempengaruhi pola pengambil kebijakan. Sehingga pemimpin harus tahu dan paham betul pengetahuan tentang teori kepemimpinan dan paham tentang perilaku yang dipimpin demikian juga dengan kepemimpinan di sekolah atau pendidikan. Menurut Soebagio (2006:161), kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian yang utama karena melalui kepemimpinan yang baik kita dapat berharap akan termobilisasi tenaga yang berkualitas dalam berbagai bidang baik sebagai pemikir atau pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Selain faktor kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi mutu pendidikan adalah iklim sekolah dalam suatu lembaga atau organisasi. Iklim sekolah atau suasana lingkungan kerja di sekolah adalah segala sesuatu yang dialami oleh guru dan warga sekolah ketika berinteraksi di dalam lingkungan sekolah. Manakala guru berinteraksi dengan lingkungan sekolah terdapat satu variabel yang perlu disikapi guru secara positif agar dalam menjalankan tugas lebih menyenangkan dan bermakna. Dalam kaitan ini Usman (2009:202) lebih lanjut menjelaskan

bahwa iklim sekolah atau suasana kerja dapat bersifat kasat mata atau fisik dan dapat pula bersifat tidak kasat mata atau 'emosional'. Guru berinteraksi dengan iklim sekolah atau suasana kerja misalnya lewat ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan dan sirkulasi udara yang memadai, sarana dan prasarana yang memadai, jaminan sosial yang memadai, promosi, jabatan, kedudukan, pengawasan, dan lain-lain.

Lingkungan dan iklim organisasi menjadi variabel penting sebab kenyataannya menunjukkan bahwa semakin banyak organisasi yang secara ilmiah memantau kekuatan lingkungan. Pemantauan ini menjadi sumber informasi yang sangat dibutuhkan untuk mengadakan perubahan dan pengembangan organisasi. Maksudnya, iklim sekolah yang kondusif mempengaruhi kinerja anggota organisasi sekolah. Dengan kata lain, maju atau mundur sekolah bergantung pada kemampuan sekolah tersebut menciptakan lingkungannya dan kesediaan lingkungan untuk menerima keberadaannya.

Mutu pendidikan juga dipengaruhi oleh guru. Guru yang berkualitas berbanding lurus dengan kinerja murid. Guru yang berkualitas berarti guru itu juga guru baik. Guru yang baik dan berkualitas memiliki ciri berupa sejumlah kompetensi. Kompetensi-kompetensi tersebut adalah keefektifan guru, kemampuan kognitif guru, kepribadian guru, manajemen kelas, penguasaan teknologi informasi, dan komitmen dan tanggung jawab.

Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam mencapai tujuan pembangunan dalam bidang pendidikan. Menurut Davies dan Ellison dalam Baedhowi (2006:278), guru merupakan *the keyperson in the*

classroom. Sebutan figur kunci di dalam ruang kelas dan sebagai tenaga pendidik bagi guru, memang sangat beralasan mengingat peran guru tidak dapat digantikan oleh apapun, pada tataran ini guru berpengetahuan, berwawasan, berkompetensi, dan bersertifikat, amat diperlukan kehadirannya. Hal ini pula merupakan indikator guru yang profesional.

Ketika proses pembelajaran berlangsung, guru merupakan komponen yang berperan penting dalam membentuk sikap, keterampilan, pengetahuan, dan karakter, peserta didik. Ia juga merupakan salah satu unsur penting dalam proses internalisasi sistem nilai dalam pendidikan. Hal tersebut bermakna terdapat sebuah tanggung jawab guru untuk membawa peserta didik pada suatu taraf kedewasaan dan taraf kematangan tertentu. Persyaratan menjadi seorang guru yang ideal adalah menguasai sejumlah kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Namun demikian, tidak ada jaminan guru yang menguasai empat kompetensi akan berkinerja baik. Fakta empiris di dalam seminar, tulisan artikel surat kabar, artikel di internet masih banyak yang mempermasalahkan kinerja guru Indonesia yang dinyatakan profesional. Oleh karena itu, penulis ingin mengecek kinerja guru bukan profesionalisme dalam teori. Penulis berkeyakinan bahwa kinerja guru mempengaruhi mutu pendidikan. Indikator kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja yang berhubungan dengan kualitas kerja, ketepatan kerja, kemampuan kerja dan komunikasi kerja.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan pada latar belakang permasalahan mutu pendidikan yang rendah dapat diidentifikasi faktor-faktor yang dipengaruhi.

- 1.2.1 Kepemimpinan kepala sekolah kurang dalam pemahaman karakteristik guru, sehingga mempengaruhi kinerja guru.
- 1.2.2 Beberapa sekolah belum melakukan pembagian tugas dan wewenang kepada guru secara merata.
- 1.2.3 Kurangnya sarana dan fasilitas di Sekolah.
- 1.2.4 Masih terdapat beberapa guru yang telah menerima sertifikasi melaksanakan jam mengajar kurang dari 24 jam tatap muka perminggu.
- 1.2.5 Masih rendahnya kinerja kerja mengajar guru.
- 1.2.6 Belum terciptanya iklim sekolah yang kondusif.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka ruang lingkup masalah penelitian ini dibatasi pada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim sekolah (X_2), dan kinerja guru (Y) terhadap mutu pendidikan (Z) di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2014/2015.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut.

- 1.4.1 Apakah terdapat pengaruh secara parsial kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah?
- 1.4.2 Apakah terdapat pengaruh secara parsial iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah?
- 1.4.3 Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan iklim sekolah di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah?
- 1.4.4 Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah?
- 1.4.5 Apakah terdapat pengaruh yang signifikan iklim sekolah terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah?
- 1.4.6 Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah?
- 1.4.7 Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan melalui kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah?
- 1.4.8 Apakah terdapat pengaruh yang signifikan iklim sekolah terhadap mutu pendidikan melalui kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah?

- 1.4.9 Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah?
- 1.4.10 Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah?

1.5 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui hal-hal berikut.

- 1.5.1 Pengaruh secara parsial kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.
- 1.5.2 Pengaruh secara parsial iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.
- 1.5.3 Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan iklim sekolah di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.
- 1.5.4 Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.
- 1.5.5 Pengaruh iklim sekolah terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.
- 1.5.6 Pengaruh kinerja guru terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.

- 1.5.7 Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan melalui kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.
- 1.5.8 Pengaruh signifikan iklim sekolah terhadap mutu pendidikan melalui kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.
- 1.5.9 Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.
- 1.5.10 Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.

1.6 Kegunaan Penelitian

Pada hakikatnya penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan manfaat tertentu. Begitu pula dengan penelitian ini diharapkan mendatangkan manfaat sebagai berikut.

1.6.1 Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan berguna dalam pengembangan disiplin ilmu manajemen pendidikan serta memberikan penjelasan secara terperinci dan sistematis mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Lampung Tengah

1.6.2 Kegunaan Praktis

Secara empirik, penelitian ini berguna bagi guru di sekolah untuk hal sebagai berikut.

1. Bagi guru

Dapat memberikan masukan kepada guru agar dapat meningkatkan iklim sekolah dan kinerja guru dalam melakukan pengembangan diri dalam rangka meningkatkan kompetensinya.

2. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan mutu pendidikan.

3. Bagi Dinas Pendidikan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan mutu pendidikan.

4. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran untuk diterapkan di tempat tugas peneliti.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mencakup.

1.7.1 Ruang Lingkup Ilmu

Ruang lingkup ilmu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah manajemen pendidikan yang mengkaji tentang sumber daya manusia

dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien dalam bidang pendidikan.

1.7.2 Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan sejumlah populasi, yakni para guru sebagai subjek penelitian. Para guru dimaksud adalah seluruh guru yang mengajar di SMP Negeri 2 Terbanggi Besar, SMP Negeri 4 Terbanggi Besar dan SMP 5 Terbanggi Besar.

1.7.3 Objek Penelitian

Penelitian ini objeknya adalah mutu pendidikan sebagai variabel terikat, kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru sebagai variabel bebas.

1.7.4 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah SMP Negeri di Kecamatan Terbanggi Besar yaitu SMP Negeri 2 Terbanggi Besar, SMP Negeri 4 Terbanggi Besar, dan SMP Negeri 5 Terbanggi Besar.

1.7.5 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2015.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

2.1 Mutu Pendidikan

Masalah mutu pendidikan merupakan salah satu masalah nasional yang sedang dihadapi dan dapat perhatian sungguh-sungguh dalam sistem pendidikan nasional Indonesia dewasa ini. Sebelum mutu pendidikan ada baiknya mengetahui apa itu mutu dan apa itu pendidikan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, mutu adalah ukuran baik buruk suatu benda, kadar, taraf, atau derajat (kepandaian, kecerdasan). Secara substantif, istilah mutu itu sendiri mengandung dua hal, yaitu pertama sifat dan kedua taraf. Menurut Uwes (1999:27), sifat adalah sesuatu yang menerangkan keadaan benda sedangkan taraf menunjukkan kedudukan dalam suatu benda

Menurut Komariah (2005:9), dalam pengertian mutu dapat dilihat dari dua segi, yaitu mutlak/absolut dan relatif. Dalam pengertian mutlak mutu adalah suatu jasa yang memiliki nilai tertinggi, bersifat unik dan sangat berkaitan dengan ungkapan kebaikan (*goodness*), keindahan (*beauty*), kebenaran (*truth*), dan idealitas. Dalam arti relatif, mutu berdasarkan pada kebutuhan pelanggan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mutu adalah ukuran untuk menyatakan esensi suatu benda atau hal berupa standar ideal yang ingin dicapai oleh suatu proses.

Sedangkan Pendidikan dalam Undang-undang Pendidikan No. 20 tahun 2003, bahwa pendidikan diartikan sebagai usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang.

Menurut Lengeveld dalam Sabri (2005:8,) pendidikan adalah pemberian bimbingan atau bantuan rohani bagi yang masih memerlukan. Pendidikan itu terjadi melalui pengaruh dari seseorang yang telah dewasa kepada orang yang belum dewasa. Dalam hal ini, Lengeveld menegaskan pendidikan ialah semua usaha, pengaruh, perlindungan, serta bantuan yang diberikan harus tertuju kepada anak didiknya atau dengan kata lain membantu anak didik agar cukup cakap dalam melaksanakan tugas hidupnya sendiri.

Beberapa pengertian menurut pandangan dari beberapa tokoh, yang pada dasarnya menjelaskan bahwa pendidikan itu merupakan pemberian bimbingan atau bantuan kepada mereka yang memerlukan dalam pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani, menuju kesempurnaan kesejahteraan dan kebahagiaan hidup masa kini dan masa yang akan datang.

Sebelum penulis menarik kesimpulan tentang mutu pendidikan. Ada yang perlu dijelaskan terlebih dahulu yaitu bahwa pengertian mutu pendidikan, merupakan suatu konsep yang bisa berkembang seiring dengan tuntutan kebutuhan hasil pendidikan, yang berkaitan dengan kemajuan ilmu dan teknologi yang melekat pada wujud pengembangan kualitas sumber daya manusia. Mutu pendidikan yang dimaksudkan di sini adalah kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan

belajar seoptimal mungkin. Dalam konteks menurut Departemen Pendidikan Nasional, sebagaimana dikutip Mulyasa dalam Qomar (2007:206), pengertian mutu mencakup *input*, proses, dan *output*.

Konsepsi input dan output pendidikan sejauh ini merupakan gambaran mutu pendidikan adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Mutu pendidikan tidak terlepas dari seperangkat pelaksana pendidikan, karena perangkat pelaksana pendidikan memiliki lingkup kegiatan langsung berkaitan dengan pelaksanaan proses pembelajaran. Menurut Suryadi (1999:299), mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan sekolah dalam dua dimensi yaitu kemampuan teknis dan pengelolaan.

Menurut Dzaujak Ahmad dalam buku Umiarso & Gojali (2010:124), mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma/ standar yang berlaku.

Menurut Sallis (2010:267), mutu pendidikan merupakan fungsi dari dari proses pembelajaran yang efektif, kepemimpinan, peran serta guru, peran serta siswa, manajemen, organisasi, lingkungan fisik dan sumberdaya, kepuasan pelanggan sekolah, dukungan input dan fasilitas, dan budaya sekolah. Optimalisasi dari masing-masing komponen ini menentukan mutu sekolah sebagai satuan penyelenggara pendidikan.

Menurut Danim (2008:53), 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.

Mutu pendidikan difokuskan kepada mutu proses pendidikan. Inti dari proses pendidikan adalah pembelajaran peserta didik. Proses pembelajaran ini mencakup sejumlah unsur utama yang mendasar yang membentuk mutu kurikulum, guru, sarana dan prasarana, dana, manajemen dan evaluasi.

Dengan demikian, pengertian tentang mutu pendidikan adalah tingkat atau taraf atau derajat kemampuan dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen-komponen tersebut menurut norma atau standar yang berlaku.

2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan

Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan

dan meningkatkan mutu manajemen sekolah. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti, sedangkan sekolah terutama dikota-kota, menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang cukup menggembirakan, namun sebagian besar lainnya masih memprihatinkan.

Keberhasilan dalam meningkatkan mutu pendidikan akan menjadi agenda utama semua birokrasi pendidikan, semua komponen persekolahan, semua orang tua dan wali murid, serta pihak-pihak lainnya yang memiliki jaringan langsung atau tidak terhadap dunia pendidikan. Mutu pendidikan sangat ditentukan oleh banyak pihak, pemerintah, masyarakat, sekolah, orangtua dan siswa itu sendiri.

Menurut Maslikhah (2007:889), ada tiga faktor yang menyebabkan mutu pendidikan tidak mengalami peningkatan secara merata. Pertama, fungsi dan tujuan pendidikan kurang melekat pada pelaksana dan pelaksanaan pendidikan. Kedua, prinsip penyelenggaraan pendidikan yang demokratis, berkeadilan dan tidak diskriminatif tidak dijadikan sebagai prinsip yang harus dijunjung tinggi. Ketiga, masyarakat seringkali diberlakukan sebagai komunitas untuk melegalkan sebuah kebijakan pelaksana pendidikan, dan bukan sebagai pelaku untuk memberdayakan sekolahnya. Keempat, evaluasi pendidikan seringkali dibelokkan dengan kepentingan tertentu.

Menurut Isjoni (2006:22), pembangunan pendidikan hendaknya diarahkan kepada beberapa sektor yang merupakan kebutuhan mendasar karena langsung memberikan dampak terhadap peningkatan mutu pendidikan diantaranya yaitu: pertama, sarana dan prasarana pendidikan, meliputi pembangunan ruang belajar, renovasi dan rehabilitasi ruang belajar beserta perangkat pendukungnya, ruang

laboratorium, perpustakaan, komputer, pusat sumber belajar, dan termasuk rumah guru, kepala sekolah, penjaga sekolah, WC guru dan murid. Kedua, sarana dan prasarana pembelajaran, berkaitan dengan pengadaan alat dan media pembelajaran, untuk bidang IPA, IPS, Bahasa, dan bidang lainnya, seperangkat alat praktek laboratorium, pengadaan buku-buku perpustakaan, dan sebagainya. Ketiga, Pembangunan SDM, kualifikasi pendidikan guru. Keempat, Pembangunan sektor pendidikan luar sekolah. Kelima, pembangunan *life skill*.

Menurut Sidi (2001:74), ada lima langkah yang perlu dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan:

- a. membenahan kurikulum pendidikan yang dapat memberikan kemampuan dan keterampilan dasar minimal.
- b. peningkatan kualitas, kompetensi dan profesionalisme tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan.
- c. penetapan standar kelengkapan dan kualitas sarana dan prasarana pendidikan.
- d. pelaksanaan program peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah.
- e. penciptaan iklim dan suasana kompetitif dan kooperatif antar sekolah.

Sedangkan Isjoni menjelaskan dalam bukunya “Pendidikan sebagai Investasi Masa Depan” ada tujuh aspek yang dijadikan pertimbangan dalam pembangunan pendidikan:

- a. Pengadaan guru
- b. Pengadaan dan peningkatan sarana dan prasarana pendidikan
- c. Pengembangan kurikulum
- d. Peningkatan kualitas pendidikan

- e. Peningkatan profesionalisme dan tanggung jawab terhadap profesi
- f. Peningkatan kesejahteraan guru
- g. Pemberdayaan masyarakat.

Dari semua pendapat para ahli yang telah dikemukakan di atas dapat penulis simpulkan bahwa peningkatan mutu pendidikan menitikberatkan kepada pengembangan komponen-komponen yang ada dalam satuan pendidikan dan pembangunan mutu secara keseluruhan mulai dari pemerintah, sekolah dan masyarakat atau *stakeholder* pendidikan, agar dalam proses peningkatan mutu pendidikan dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan baik dari aparatur pemerintah maupun satuan pendidikan itu sendiri.

Faktor penentu atas keberhasilan dalam meningkatkan mutu pendidikan juga ditentukan atas kelengkapan sarana dan prasarana pembelajaran, bagaimana guru akan mengajar lebih efektif, dan hasil belajar anak didiknya baik, kalau sarana pembelajaran dalam kelas tidak tersedia. Ini jelas akan menjadi kebijakan pemerintah karena itu tugas pemerintahlah untuk menyediakan sarana pembelajaran di kelas yang diperlukan guru. Seperangkat pembelajaran tersebut sangat menentukan dalam mewujudkan mutu pendidikan.

2.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pemimpin yang baik mengubah organisasi. Pemimpin besar mengubah orang. Orang adalah jantungnya suatu organisasi, terutama sekolah, dan hanya melalui mengubah orang mengembangkan dan menantang mereka, membantu mereka

tumbuh dan berkembang menciptakan budaya di mana ia belajar yang sebuah organisasi dapat membantunya bersinar.

Pemimpin menumbuhkan produktivitas kelompok dengan membantu setiap orang dalam kelompoknya menjadi lebih efektif. Apa pun tugas atau tujuan, pemimpin besar membantu setiap orang untuk tumbuh. Seorang pemimpin memulai dengan menentukan visi tetapi tidak berhenti di sana. Seorang pemimpin mendengar, memahami, memotivasi, menguatkan, dan membuat keputusan yang tangguh. Seorang pemimpin memberikan penghargaan terhadap hal yang berjalan dengan baik dan mengambil tanggung jawab dan memungut serpihan-serpihan ketika jatuh berserakan. 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 tidak memimpin dengan mengeluarkan perintah. Pemimpin berkomunikasi dengan baik dan sering, dan mereka mendengarkan yang lain. Mendengar bukan berarti berhenti mengawasi atau berhenti mengelola sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya atau gagal memainkan peran sebagai pemimpin. Mendengar berarti bekerja sama dengan ide dan bakat orang lain dan memberi energi kedalam penciptaan visi. Dwight D. Eisenhower mengamati, kepemimpinan

adalah seni menggerakkan orang melakukan sesuatu yang kamu inginkan karena dia ingin lakukan. Pemimpin yang baik menyalurkan kebaikan kepada orang lain. Akademisi sering memisahkan antara kepemimpinan dan manajemen. kepemimpinan, mereka mengatakan, adalah menciptakan visi, bergaul dengan mereka yang berada di luar organisasi, dan menginspirasi yang lain.

Manajemen adalah pelaksanaan visi, berpengaruh dengan karyawan, dan memelihara standar. Pemimpin menciptakan visi, bergaul dengan yang diluar organisasi, dan menginspirasi. Menurut Hoerr (2005), pemimpin juga melaksanakan strategi yang membuat visi menjadi kenyataan, bergaul dengan karyawan dan mengikuti untuk memastikan bahwa hal yang benar berjalan di jalan yang benar.

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. Menurut Sutisna dalam Rohiat (2010:39), hal ini berarti bahwa 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.

Kepemimpinan yang efektif bagi perubahan datang dari orang-orang yang ingin tumbuh dan berfungsi sepenuhnya. Peranan pendidikan bagi perubahan sosial,

budaya, ekonomi, dan politik harus menjadi pusat perhatian. Di banyak negara, pendidikan dipandang sebagai sumber daya nasional yang vital dan esensial bagi persaingan dominasi dan supremasi Rohiat (2010:39). Berikut disajikan pendapat pakar tentang kepemimpinan sebagai berikut.

1. Menurut Terry dalam Rohiat (2010:39), kepemimpinan adalah pengaruh yang ada dalam diri orang perseorangan atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam pengaruh tugas untuk mencapai yang pemimpin inginkan.
2. Menurut Davis dalam Rohiat (2010:39), kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias mencapai tujuan.
3. Menurut Gibson dalam Rohiat (2010:39), kepemimpinan adalah suatu upaya menggunakan jenis pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah peran atau fungsi kepemimpinan kepala sekolah sebagai *educator*, *manajer*, *administrator*, *supervisor*, *leader*, *inovator*, dan *motivator* untuk mencapai tujuan atau visi.

2.3 Iklim Sekolah

Sekolah merupakan sistem sosial yang didalamnya terdiri dari berbagai individu yang saling berinteraksi. Hal ini sejalan dengan pendapat Dimiyati dalam Sulistyorini (2000:42), 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.

Menurut Marzuki dalam Supardi (2014:121), iklim kerja sekolah adalah keadaan sekitar sekolah dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik. Menurut Creamers dan Scheerens dalam Supardi (2014:121), 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.

Penjelasan lebih spesifik Hoy and Miskel (2008:234), iklim sekolah adalah, *school climate is a relatively enduring quality of the school environment that is experienced by participants, affects their behavior, and is based on their collective perceptions of behavior in school.* (Iklim sekolah adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan sekolah yang dialami oleh para anggotanya dan hal ini dapat mempengaruhi perilaku mereka, dan di dasarkan pada persepsi mereka tentang perilaku kolektif di sekolah).

Menurut Rivai dan Murni (2009:231), iklim sekolah merupakan karakteristik yang membedakan satu sekolah dengan sekolah lain dan bahwa hal itu mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi sekolah. Lebih lanjut, mereka menjelaskan bahwa iklim sekolah merupakan syarat luas yang merujuk pada persepsi guru

kepada lingkungan kerja utama sekolah, organisasi formal, informal, kepribadian peserta, dan pemimpin organisasi yang mempengaruhinya. Hoy and Miskel dalam Usman (2009:202), iklim organisasi merupakan produk akhir dari interaksi antaranggota organisasi sekolah untuk mencapai keseimbangan antara tujuan lembaga dengan tujuan individu. Lebih lanjut, berkaitan dengan iklim organisasi sekolah, mereka mengemukakan bahwa iklim organisasi sekolah adalah merupakan suatu istilah yang cukup luas yang merujuk pada persepsi guru-guru terhadap lingkungan kerja secara umum di suatu sekolah dan iklim organisasi sekolah juga dipengaruhi oleh organisasi formal dan informal, partisipasi individu dalam organisasi.

Pengertian tentang iklim organisasi sekolah telah banyak yang mengemukakan, seperti di kutip oleh Sargiovani dalam Sulistyorini (2000:45), dari pendapat Pitchart dan Karastek yang menjelaskan bahwa secara organisasi iklim sekolah adalah karakteristik sekolah yang membedakan antara sekolah yang satu dengan yang lainnya, yang mempengaruhi tingkah laku kepala sekolah, para pengajar, dan para peserta didik. Secara psikologis, iklim sekolah merupakan perasaan yang dirasakan oleh pengajar, para peserta didik suatu sekolah. iklim sekolah akan berpengaruh terhadap pola tingkah laku para anggota organisasi sekolah yang selanjutnya dijadikan dasar untuk menerjemahkan situasi serta merupakan sumber tekanan bagi aktifitas kepemimpinan.

Menurut Litwin dan Stringer dalam Gunbayi (2007: 1), menjelaskan iklim sekolah sebagai *“a set of measurable properties of the work environment, perceived directly or indirectly by people who live and work in this environment and*

assumed to influence their motivation and behaviour” (iklim organisasi sekolah merupakan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan langsung maupun tidak langsung oleh orang-orang yang tinggal dan bekerja di lingkungan tersebut dan diasumsikan dapat berpengaruh terhadap perilaku dan motivasi mereka).

Iklm sekolah merupakan pengaruh timbal balik antar faktor-faktor pribadi, sosial, dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dalam kelompok dalam lingkungan sekolah. Menurut Halpin dan Croft dalam Sulistyorini (2000:49), menyatakan bahwa iklim sekolah dapat berpengaruh terhadap pembelajaran, sikap dan moral, kesehatan mental, produktivitas, perasaan percaya dan pengertian, dan perubahan dan pembaharuan.

Iklm sekolah berdasarkan uraian pendapat di atas pengertian iklim sekolah adalah kondisi lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung maupun tidak langsung oleh guru dalam melaksanakan tugas di sekolah. Adapun indikator untuk mengukur iklim sekolah dapat dilihat berdasarkan aspek-aspek antara lain, hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan antara sesama anggota organisasi, tanggung jawab, imbalan yang adil, struktur kerja, dan keterlibatan pegawai dan partisipasinya.

2.4 Kinerja Guru

Menurut Prawirosentono dalam Usman (2009:488), kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral

maupun etika. Menurut Whitmore dalam Uno (2014:59), secara sederhana mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.

Menurut Supardi (2014 45), kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Whitmore dalam Uno (2014:59) secara sederhana mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.

Mangkunegara dalam Wahyudi (2012:7), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang di capai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Berbagai pengertian kinerja di atas, dapat dipahami bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan yang dilakukan seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan kemampuan dan perbuatannya.

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Guru merupakan subsistem penting yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan proses dan mutu peserta didik. Secara sederhana, guru berarti orang yang mengajarkan ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang mengajar di tempat tertentu, tidak hanya di lingkungan lembaga formal, tetapi juga di rumah, tempat ibadah atau di tempat lain..

Tugas dan tanggung jawab guru tidak sekadar mengajarkan ilmu pengetahuan, tetapi lebih kompleks dari itu. Seorang guru mengemban amanah sebagai pengajar, juga sekaligus sebagai seorang pendidik. Guru bukan semata sebagai pengajar yang mentransfer pengetahuan dan keterampilan, melainkan juga sebagai pendidik yang mentransfer nilai-nilai dan sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan arahan dan tuntunan kepada peserta didik. Menurut Djamarah (2000:12), guru adalah figur pemimpin, sekaligus arsitektur yang membangun dan membentuk jiwa dan watak peserta didik.

Berdasarkan penjelasan dan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan, kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu apa yang dikerjakan di dalam kelas dan bagaimana caranya mengajar menggunakan metode dan model pembelajaran sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain kemampuan dan kemauan. Kemampuan tanpa adanya kemauan tidak menghasilkan kinerja. Demikian halnya, kemauan tanpa disertai kemampuan juga tetap tidak menghasilkan kinerja optimal. Menurut Mulyasa (2010:16), yang berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja atau produktivitas, yaitu faktor teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan dan tingkat upah minimal, serta kepemimpinan dalam hal ini kepala sekolah. Sejalan dengan pendapat tersebut, Sedarmayanti (2001:67) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: sikap mental (motivasi kerja,

disiplin kerja, etika kerja, dan budaya kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial dan kesejahteraan, iklim kerja, sarana dan prasarana yang memadai, teknologi, dan kesempatan untuk berprestasi. Kedua pendapat tersebut merujuk pada variabel yang sama, yakni beberapa aspek yang terdapat pada individu, lingkungan dan budaya kerja, sarana dan prasarana, dan kesejahteraan sebagai motivasi kerja. Secara umum, kinerja menurut Hasibuan (2001:126) dapat diterjemahkan dalam penilaian perilaku yang secara mendasar meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputus yang diambil, perencanaan kerja, dan daerah organisasi kerja. Jika, kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang, maka kinerja merupakan *keluaran* pelaksanaan tugas. Kinerja berpengaruh erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana upaya untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam organisasi.

Kinerja merupakan hal-hal seperti yang diungkapkan Nawawi (2003:13), yaitu sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Kaitannya dengan kinerja yang dimaksudkan adalah prestasi atau kemampuan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengaruh antarpribadi. Kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang dikerjakan ketika menghadapi suatu tugas. Sementara Yamin dan Maisah (2010:87), berpendapat bahwa kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan. Kinerja guru yang baik pada suatu instansi terlihat dari kehadiran

guru di kelas, kesungguhan mengajar dengan disertai dedikasi dan semangat yang tinggi, serta diiringi rasa senang. Ukuran kinerja dikatakan baik jika dapat ditunjukkan dengan kinerja yang baik ditinjau dari berbagai faktor. Ukuran kinerja guru tertuang pada kompetensi pedagogik yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian hasil proses pembelajaran.

Uraian tersebut mengarahkan pada satu simpulan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam mengartikulasikan kecakapan atau kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dengan keluaran yang dihasilkan tercermin secara kuantitas dan kualitas yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengaruh antarpribadi.

Berdasarkan penjelasan dan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja guru merupakan kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi kerja.

2.5. Penelitian yang relevan

2.5.1 Anne Veronica Omwanda. Penelitian berjudul: *The Effects Of Work Climate On Teachers' Job Performance In Public Primary Schools In Nairobi North District* (2009). (Pengaruh Iklim Kerja Pada Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Di Nairobi Kabupaten Utara 2009). Penelitian ini berusaha untuk menilai dampak iklim kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan desain penelitian survei untuk mengeksplorasi iklim kerja yang ada. *Stratified random sampling* dan teknik *simple*

random dalam menentukan sampel penelitian dan data didapat dengan menggunakan kuisioner. Temuan utama dari studi ini menunjukkan bahwa unsur-unsur utama iklim kerja bahwa kinerja guru yang terkena dampak adalah hubungan kerja yang buruk, kerja tim (staf kolegialitas) dan motivasi. Mereka juga ditemukan menjadi penentu utama kinerja guru.

Persamaan dan perbedaan dalam penelitian yang akan saya teliti. Persamaan terletak pada fokus permasalahan yaitu sama-sama ingin mencari pengaruh, data diperoleh menggunakan kuisioner, merupakan penelitian kuantitatif dan pada variabel iklim kerja. Sedangkan perbedaan terletak pada pengambilan sampel pada penelitian diatas menggunakan *Stratified random sampling*, sedangkan penelitian yang akan saya teliti menggunakan *Proportional Random Sampling*.

- 2.5.2 Paul D. Hirtz, Susan L. Murray dan Ctherine A. Riordan. Penelitian berjudul *The Effects of Leadership on Quality* (2007). (Pengaruh Kepemimpinan pada Mutu 2007). Penelitian memeriksa manajemen mutu telah difokuskan terutama pada organisasi manufaktur dengan perhatian khusus diarahkan karyawan organisasi. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan transformasional dalam transaksional dan non-transaksional klasifikasi dievaluasi relatif terhadap kinerja organisasi berdasarkan kriteria dari Baldrige Quality Award. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memang memiliki mempengaruhi pada kualitas, dan gaya transformasional dan transaksional tertentu lebih efektif.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya teliti terletak pada bahwa kepemimpinan diharapkan mempengaruhi mutu. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan pengaruh kepemimpinan menggunakan gaya kepemimpinan.

- 2.5.3 Viviane M. J. Robinson. Penelitian berjudul: *Putting Education Leadership Into Educational Leadership* (2006). (Menempatkan Pendidikan kembali ke Pendidikan Kepemimpinan). Makalah ini dimulai dengan memeriksa sejauh mana penelitian yang ada dan teori tentang kepemimpinan pendidikan menyediakan informasi berkualitas tinggi tentang bagaimana meningkatkan dampak pemimpin sekolah pada berbagai hasil siswa dihargai. Setelah menyimpulkan bahwa badan penelitian hanya tangensial relevan dengan masalah ini, pendekatan alternatif untuk pengembangan teori kepemimpinan pendidikan diusulkan. Langkah berikutnya dalam proses pemetaan mundur ini melibatkan identifikasi kelas, sekolah dan kebijakan kondisi yang memungkinkan dan menghambat pengajaran yang efektif. Menggunakan logika ini, agenda kepemimpinan pendidikan dikembangkan yang terdiri memperkuat kondisi yang memungkinkan pengajaran yang efektif dan melemahkan dampak mereka yang menghambat atau mencegah. Penulis kemudian menganggap pengetahuan konten kepemimpinan yang diperlukan untuk mengejar agenda ini, dan tantangan utama yang terlibat.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya teliti bahwa kepemimpinan itu sangat berpengaruh pada pendidikan dengan didukung

oleh teori-teori yang ada, sedangkan perbedaannya penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif sedangkan penelitian yang akan saya teliti menggunakan pendekatan kualitatif.

- 2.5.4 Pengaruh antara Sikap Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Kompetensi Pedagogik dengan Kinerja Guru SMA di Lampung Utara, Rospasari (2011) dengan menggunakan cara *proportional Random Sampling* dalam penentuan sample dan data yang didapat dengan menggunakan angket/kuisisioner bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi pedagogik dengan kinerja guru sebesar 68,5%.

Adapun persamaan dan perbedaan dalam penelitian yang akan saya teliti yaitu fokus permasalahan sama-sama ingin mencari apakah ada pengaruh, dan dalam pengambilan sampling menggunakan cara yang sama yaitu *Proportional Random Sampling*, menggunakan kuisisioner dan indikator dalam kepemimpinan kepala sekolah yaitu dengan mengukur aspek *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivato*. Sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada fokus permasalahan yang akan dicari yaitu terhadap variabel kinerja guru sedangkan penelitian saya terhadap mutu pendidikan.

- 2.5.5 Pengaruh Mutu Pendidikan dan Kedisiplinan Sekolah terhadap Motivasi Orangtua Memasukkan Anaknya ke MTS Hizbul Watha Desa Kritang Kecamatan Kemuning Kabupaten Indragiri Hilir Supriatnto (2011). Dalam menetapkan sampel menggunakan teknik *Random Sampling* dan dengan

menggunakan kuisioner dalam memperoleh data. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara antara mutu pendidikan dengan motivasi orang tua sebesar 162,611.

Persamaan dalam penelitian yang akan saya teliti yaitu fokus permasalahan sama-sama ingin mencari pengaruh dan pada indikator mutu pendidikan yaitu dengan menggunakan aspek siswa, guru, kurikulum dan sarana prasarana dan menggunakan kusioner. Sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada pengambilan sampling yaitu dengan menggunakan *Random Sampling* dan fokus permasalahan pada penelitian ini mutu pendidikan merupakan variabel X sedangkan penelitian saya mutu pendidikan merupakan variabel Z

2.6 Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan penjelasan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat berdasarkan teori-teori yang ada, sehingga akan memberikan gambaran utuh pengaruh antarvariabel tersebut.

2.6.1 Pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki muatan untuk menciptakan, menjaga, dan mengembangkan seluruh sumber-sumber yang dimiliki oleh sekolah dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan hubungan antar individu dalam orgnisasi semakin solid.

Untuk menjalankan kepemimpinan sekolah yang baik, kepala sekolah harus menguasai seluruh aset-aset yang ada, baik *tangible* atau *intangible* dan mampu menggerakkannya. Pengerahan sumber-sumber aset agar efektif maka pemimpin harus mampu melakukan perhitungan tentang konflik dan resiko.

Kemampuan mengedalikan konflik dan kemampuan menghitung resiko berdampak kepada iklim kerja di sekolah di mana kepala sekolah bertugas. Kepala sekolah yang memiliki kapabilitas dalam mengendalikan konflik dan menghitung resiko maka ia mampu menciptakan iklim dan suasana kerja yang kondusif. Kepemimpinan yang efektif tidak selalu menuntut ia selalu berda ditempat atau tanpa kehadirannya semua akan berjalan dengan baik. Kepemimpinan harus berwiba. Berbeda dengan kepemimpinan yang ditakuti, semua berjalan dengan baik bila ada pemimpin hadir secara fisik. Sebaliknya kegiatan tidak berjalan dengan baik mana kala pimpinan tidak hadir secara fisik.

Kepala sekolah berperan utama dalam menggerakkan organisasi sekolah. Kepala sekolah dapat menjalankan tugasnya dengan cukup baik akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu melaksanakan peran dan fungsinya sebagai EMASLIM akan meningkatkan kinerja guru dan dapat juga meningkatkan mutu pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Dengan demikian, diduga terdapat pengaruh secara parsial kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

2.6.2 Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru

Iklim sekolah atau suasana lingkungan kerja di sekolah adalah segala sesuatu yang di alami oleh guru dan warga sekolah ketika berinteraksi didalam lingkungan sekolah. Mereka berinteraksi dengan lingkungan atau iklim sekolah ketika menjalani tugas. Iklim sekolah dapat bersifat fisik dan pula bersifat nonfisik atau emosional, misalnya ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan dan sirkulasi udara yang memadai, jaminan sosial, promosi, jabatan dan kedudukan, pengawasan, dan lain sebagainya.

Iklim sekolah merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja. Iklim sekolah menggambarkan tanggung jawab terhadap tugas dan peran masing-masing, dukungan kerja yang diberikan, dan antarpersonil di sekolah. Ketika guru berada di lingkungan sekolah dan ia menjalani tugas yang disertai dengan persepsi dan sikap yang positif terhadap iklim sekolah maka guru akan melaksanakan tugasnya dengan senang dan lebih bersemangat. Guru menjalani tugas utamanya mengelola pembelajaran di kelas dengan penuh antusias dan profesional maka kinerjanya meningkat signifikan. Iklim sekolah menjadi faktor penting dalam memberdayakan sekolah sebagai sebuah organisasi. Iklim sekolah terkait erat dengan tugas guru dalam rangka mencapai tujuan sekolah yang efektif. Dengan demikian, diduga terdapat pengaruh secara parsial antara iklim sekolah dengan kinerja guru.

2.6.3 Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Iklim Sekolah

Iklim sekolah atau iklim organisasi adalah kondisi atau suasana di dalam lingkungan sekolah, baik dalam arti fisik maupun psikis yang dapat mempengaruhi suasana hati orang dalam bekerja. Kepala sekolah sebagai pemimpin satuan pendidikan diharapkan mampu menciptakan iklim kerja pada organisasi sekolah, sebagai upaya untuk mencapai tujuan sekolah dengan baik.

Pemimpin harus menciptakan iklim organisasi dimana seseorang merasa bebas namun bertanggung jawab karena persoalan yang sering dihadapi adalah sulitnya menciptakan situasi iklim kerja yang kondusif di sekolah dikarenakan adanya keaneka ragaman individu yang ada pada tiap-tiap sekolah. Kepala sekolah sebagai hasil interaksi dengan lingkungan dalam mempengaruhi atau meyakinkan orang lain (guru dan karyawan) agar bekerjasama dengan pemimpinnya (kepala sekolah) sebagai suatu tim untuk mencapai atau melakukan suatu tujuan sekolah. Faktor kepemimpinan tersebut akan menentukan dan mempengaruhi tinggi rendahnya suatu kinerja guru yang dicapai sebagai hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsinya yang dibebankan. Dengan pengetahuan kepemimpinan yang dimiliki, maka tugas-tugas dan fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin dapat diterapkan dan dijalankan dengan terarah dan mudah. Keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi kepala sekolah akan menentukan atau mempengaruhi adanya kinerja guru itu sendiri. Dengan demikian, di duga terdapat hubungan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dengan iklim sekolah.

2.6.4 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Mutu Pendidikan

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan para pimpinan sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, menunjukkan dan mengarahkan guru, pegawai, siswa dan segenap warga sekolah untuk mencapai tujuan sekolah.

Peningkatan mutu sekolah dapat dilihat dari indikator, mutu masukan, mutu proses, mutu SDM, mutu fasilitas, mutu manajemen, dan biaya, maka perlu ada dukungan dari kemampuan manajerial kepala sekolah guna meningkatkan mutu pendidikan disekolah tersebut. Kepala sekolah hendaknya dapat menjalankan fungsi dan tugas dengan sebaik-baiknya serta memainkan peran yang sesuai, yakni sebagai pemimpin sekaligus sebagai manajer. Di samping itu, sekolah sebagai agen perubahan, maka kepala sekolah harus memahami dan mengembangkan ketrampilannya dalam melaksanakan perubahan itu, apabila kepala sekolah ingin sekolah yang dipimpinnya menjadi lebih efektif. Dengan demikian, diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan.

2.6.5 Pengaruh Iklim sekolah terhadap Mutu Pendidikan

Untuk menciptakan peningkatan mutu pendidikan perlu kita ketahui tentang dimensi kualitas terlebih dahulu. Dimensi kualitas yang dimaksud adalah dimensi kerja organisasi, iklim sekolah, nilai tambah, kesesuaian dengan kualifikasi, kualitas pelayanan dan daya tahan hasil pembangunan, serta persepsi masyarakat. Dari berbagai dimensi kualitas tersebut semuanya saling berkesinambungan pula.

Dari pengertian diatas iklim sekolah termasuk salah satu dalam meningkatkan mutu pendidikan. Iklim kerja sekolah merupakan seperangkat sifat terukur dan lingkungan kerja, berdasarkan persepsi kolektif masyarakat yang tinggal dan bekerja di lingkungan dan terbukti mempengaruhi tingkah laku mereka. sebuah konsep umum yang mencerminkan kualitas kehidupan organisasi. Kualitas kehidupan organisasi tersebut banyak ditinjau dari berbagai sudut pandang. Salah Dengan demikian, diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan.

2.6.6 Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan

Kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dalam organisasi pendidikan di sekolah, kinerja guru dalam kelas merupakan faktor yang dominan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Artinya, kalau guru yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran mempunyai tingkat kinerja yang bagus, akan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran, begitu juga sebaliknya. Kinerja adalah merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini, dapat di pahami jika guru yang mempunyai kinerja bagus dalam kelas akan mampu menjelaskan pelajaran dengan baik, mampu menumbuhkan motivasi belajar siswa dengan baik, mampu menggunakan media pembelajaran dengan baik, mampu membimbing dan

mengarahkan siswa dalam pembelajaran sehingga siswa akan memiliki semangat dan motivasi dalam belajar, senang dengan kegiatan pembelajaran yang diikuti, dan merasa mudah memahami materi yang disajikan oleh guru. Dengan demikian, diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kinerja guru terhadap mutu pendidikan.

2.6.7 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan Melalui Kinerja Guru

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang ada di sekolah dan mempunyai peranan yang sangat besar dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Kepemimpinan adalah menciptakan visi, bergaul dengan mereka yang berada di luar organisasi, dan menginspirasi yang lain. Cara atau usaha kepala sekolah membangun pengaruh, mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, menggerakkan, mendengarkan, menantang untuk tumbuh, mengatur guru, staf, peserta didik, orang tua wali dan pihak pihak lain yang berada di luar organisasinya untuk mencapai tujuan atau visi.

Salah satu indikator keberhasilan kepemimpinan seorang kepala sekolah diukur dari mutu pendidikan yang ada di sekolah yang dipimpinnya. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain dengan mengintegrasikan input sekolah sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan (*enjoyable learning*), mampu mendorong motivasi dan minat belajar, dan benar-benar

mampu memberdayakan peserta didik. Output pendidikan adalah merupakan kinerja sekolah yang dapat diukur dari kualitasnya, efektivitasnya, produktivitasnya, efisiensinya, inovasinya, dan moral kerjanya.

Proses pendidikan yang bermutu di tentukan oleh berbagai unsur dinamis yang akan ada dalam sekolah itu sendiri dan lingkungannya sebagai suatu kesatuan sistem. Penentu terwujudnya proses pendidikan yang bermutu, yakni keefektifan kepemimpinan kepala sekolah, partisipasi dan rasa tanggung jawab guru dan staf, proses belajar-mengajar yang efektif, pengembangan staf yang terprogram, kurikulum yang relevan, memiliki visi dan misi yang jelas, iklim sekolah yang kondusif, penilaian diri terhadap kekuatan dan kelemahan, komunikasi efektif baik internal maupun eksternal, serta keterlibatan orang tua dan masyarakat secara instrinsik. Dengan demikian, diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan.

2.6.8 Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan Melalui Kinerja Guru

Iklim merupakan sebuah konsep umum yang mencerminkan kualitas kehidupan organisasi. Kualitas kehidupan organisasi tersebut banyak di tinjau dari berbagai sudut pandang. Salah satu konsep dan pengukuran iklim di tinjau dari pelaku pimpinan dan bawahan. Perilaku kepala sekolah yaitu *supportive*, *directive*, dan *restrictive* dan perilaku guru-guru yaitu *collegial*, *intimate* dan *disengaged*.

Iklm kerja muncul, karena proses interaksi di antara anggota organisasi yang kemudian memunculkan karakteristik organisasi tersebut dan beberapa hal penting yang perlu dicatat dari pengertian iklim kerja diatas adalah: pertama, berkaitan dengan persepsi iklim organisasi berdasarkan apa yang dijalankan dan dipercayai oleh anggota organisasi. Kedua, hubungan antara karakteristik organisasi lainnya dengan tindakan atasan dan iklim yang dihasilkan. Secara umum, diakui bahwa iklim kerja merupakan factor penting terhadap prilaku para anggota organisasi itu sendiri. Dengan demikian, diduga terdapat pengaruh signifikan iklim sekolah terhadap mutu pendidikan melalui kinerja guru.

2.6.9 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Iklim Sekolah secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru

Guru merupakan salah satu komponen yang turut menentukan tercapainya tujuan pembelajaran. Guru harus memiliki kompetensi yang memadai untuk menopang keberhasilan tujuan pembelajaran. Salah satu kompetensi yang di maksud adalah kompetensi pedagogik. Kompetensi ini meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensi diri. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang memadai diduga kinerjanya akan meningkat signifikan. Ketika guru berada di sekolah saat menjalani tugas mengajar secara langsung berinteraksi dengan iklim sekolah. Terdapat dua jenis lingkungan atau iklim sekolah, yakni yang bersifat fisik dan nonfisik atau emosional. Iklim sekolah dapat mempengaruhi sikap dan emosional guru saat menjalani tugas mengajar.

Sikap guru yang positif terhadap iklim sekolah turut berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin positif sikap guru terhadap iklim sekolah diduga akan semakin meningkat kinerjanya. Kecerdasan emosional sangat penting dimiliki oleh seorang guru. Ketika ia mengajar dengan disertai oleh kecerdasan emosional akan tampak jelas pada sikap yang ramah, sabar, antusias, adil, dan bijaksana.

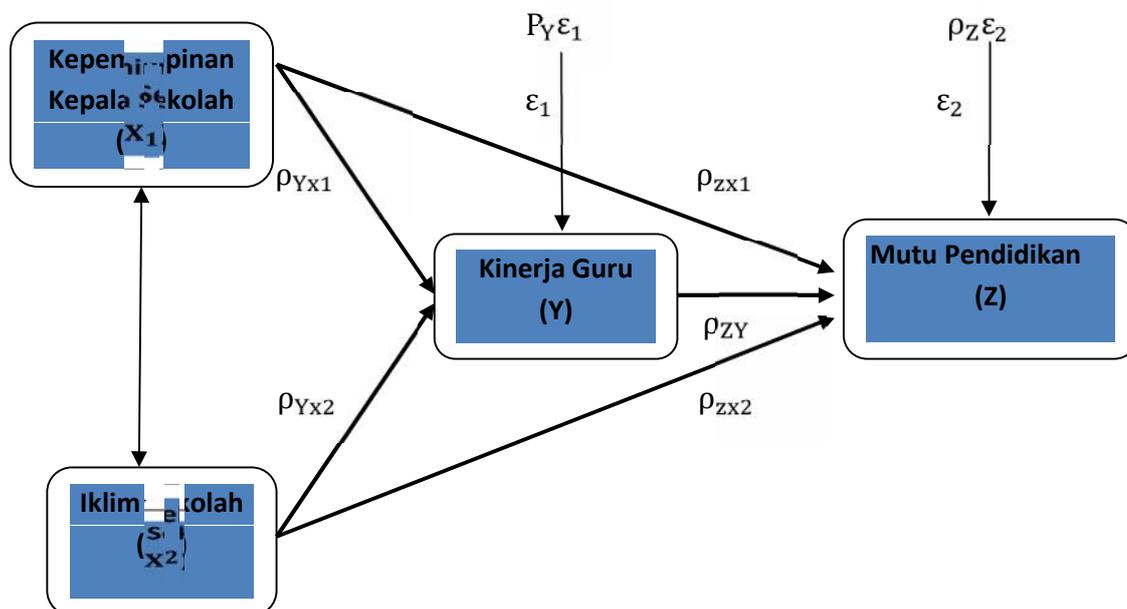
Manakala sikap tersebut dikembangkan oleh guru saat mengajar maka peserta didik akan merasa aman, senang, semangat, santun, dan berbagai sifat positif lainnya. Demikian pula, pengaruh guru dengan teman sejawat dan pimpinan di sekolah terasa lebih akrab, hangat, bersahabat, dan sifat-sifat positif lainnya. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional guru diduga akan meningkatkan kinerjanya signifikan. Dengan demikian, diduga terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

2.6.10 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Kinerja Guru Secara Bersama-sama Terhadap Mutu Pendidikan

Kepemimpinan kepala sekolah diharapkan mampu menciptakan iklim sekolah dan kinerja guru yang kondusif, sehingga dengan iklim kerja dan kinerja guru yang kondusif dapat meningkatkan mutu pendidikan. Iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung dan tidak langsung oleh karyawan. Hal ini, menggambarkan bahwa iklim organisasi sebagai beberapa keadaan atau kondisi dalam satu rangkaian yang secara langsung atau tidak langsung, sadar atau tidak sadar, dapat mempengaruhi karyawan.

Guru merupakan tenaga pengajar dan merupakan faktor sentral didalam sistem pembelajaran terutama pada pendidikan formal seperti sekolah. Guru mempunyai peranann dalam mentransformasikan *input* pendidikan sehingga menghasilkan *output* yang baik tentunya dengan proses yang baik seperti kegiatan belajar yang sesuai dengan kurikulum, dan adanya kompetensi dari guru, sehingga diharapkan adanya peningkatan kualitas dalam proses belajar mengajar. Hal ini berarti, pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung pada kondisi kompetensi guru.

Iklm sekolah yang menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama pendidik, antara pendidik dengan kepala sekolah, antara pendidik dengan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas di lingkungannya merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif. Iklim kerja sekolah dapat digambarkan melalui sikap saling mendukung (*supportive*), tingkat persahabatan (*colegial*), tingkat keintiman (*intimate*), serta kerja sama (*cooperative*). Kondisi yang terjadi atas keempat dimensi budaya sekolah/ iklim kerja sekolah tersebut berpotensi meningkatkan kinerja pendidik. Dengan demikian, diduga terdapat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan.



Gambar 2.1

Model hubungan structural dengan satu variabel intervening

Keterangan :

X ₁	= Kepemimpinan Kepala Sekolah
X ₂	= Iklim Sekolah
Y	= Kinerja guru
Z	= Mutu Pendidikan
ρ _{YX1}	= Kofisien Jalur X ₁ terhadap Y
ρ _{YX2}	= Kofisien Jalur X ₂ terhadap Y
ρ _{ZX1}	= Kofisien Jalur X ₁ terhadap Z
ρ _{ZX2}	= Kofisien Jalur X ₂ terhadap Z
ρ _{ZY}	= Kofisien Jalur Y terhadap Z
ρ _{Yε1}	= Kofisien Jalur variabel lain terhadap Y di luar variabel X ₁ dan X ₂
ρ _{Zε2}	= Kofisien Jalur variabel lain terhadap Z di luar variabel X ₁ , X ₂ , dan Y

2.7 Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka pikir, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

- 2.7.1 Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.
- 2.7.2 Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.
- 2.7.3 Terdapat hubungan yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah dengan iklim sekolah di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.
- 2.7.4 Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.
- 2.7.5 Terdapat pengaruh yang signifikan iklim sekolah terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.
- 2.7.6 Terdapat pengaruh yang signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.
- 2.7.7 Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan melalui kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.
- 2.7.8 Terdapat pengaruh yang signifikan iklim sekolah terhadap mutu pendidikan melalui kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.

- 2.7.9 Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.
- 2.7.10 Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian *expost facto*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut (Sugiyono, 2014:7). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasional. Metode ini mendeskripsikan hubungan antarvariabel penelitian.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah guru di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah yang terdiri dari 6 sekolah negeri, Pemilihan sampel secara *Cluster Sampling* diperoleh 3 sekolah yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu SMP Negeri 2 Terbanggi Besar, SMP Negeri 4 Terbanggi Besar dan SMP Negeri 5 Terbanggi Besar. Populasi guru dalam penelitian ini sejumlah 122. Penentuan sampel untuk guru dilakukan dengan menggunakan rumus Taro Yamane atau Slovin dalam Ridwan (2005:65). Rumus dimaksud adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d = presisi atau batas toleransi kesalahan pengambilan sampel yang digunakan (0,05)

Hasil yang diperoleh dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut.

$$\begin{aligned} n &= \frac{122}{122 (0,05)^2 + 1} \\ &= \frac{122}{1,3} \\ &= 93 \end{aligned}$$

Kemudian dilakukan penentuan jumlah sampel pada masing-masing sekolah dengan menentukan proporsinya sesuai dengan jumlah guru pada sekolah yang diteliti. Jumlah sampel setiap sekolah didapatkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$N = \frac{n_1}{S} \times n_2$$

Keterangan: N : jumlah sampel tiap sekolah

n_1 : jumlah populasi tiap sekolah

n_2 : jumlah sampel

S : jumlah total populasi di semua sekolah

Hasil yang didapatkan dari masing-masing proporsional random sampling adalah sebagai berikut.

$$\text{SMPN 2 Terbanggi Besar} \quad \frac{40}{122} \times 93 = 30$$

$$\text{SMPN 4 Terbanggi Besar} \quad \frac{42}{122} \times 93 = 32$$

$$\text{SMPN 5 Terbanggi Besar} \quad \frac{40}{122} \times 93 = 31$$

Tabel 3.1 Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	SMP Negeri 2 Terbanggi Besar	40	30
2	SMP Negeri 4 Terbanggi Besar	42	32
3	SMP Negeri 5 Terbanggi Besar	40	31
	Jumlah	122	93

3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dari populasi penelitian dilakukan dengan teknik *proporsional random sampling*, yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan cara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut Sugiyono (2013:120). Cara yang di tempuh dengan mengundi sampel penelitian. Langkah-langkah yang dimaksudkan adalah sebagai berikut.

- (1) Masing-masing sekolah akan di pilih sejumlah guru sesuai dengan jumlah yang ditentukan sebelumnya,
- (2) dibuat potongan kertas kecil sejumlah guru di sekolah tersebut dan di tulis nama-nama guru yang ada di sekolah tersebut,
- (3) nama-nama guru yang di tulis pada potongan kertas, kemudian digulung dan dimasukkan dalam tabung dan di kocok, lalu dikeluarkan satu per satu,
- (4) gulungan kertas yang keluar, dicatat sebagai sampel kemudian dikembalikan dalam tabung, lalu di kocok untuk mendapatkan sampel berikutnya,
- (5) jika yang keluar nama yang sudah menjadi sampel, maka di kembali lagi dan dikocok lagi

hingga keluar nama yang lain sebanyak jumlah guru yang dibutuhkan. Begitu dilakukan seterusnya pada sekolah yang lain hingga terpenuhi sejumlah guru yang akan dijadikan sampel penelitian.

3.4 Variabel Penelitian

Penelitian ini akan mengukur empat variabel yang di teliti, yakni mutu pendidikan (Z) yang merupakan variabel terikat, kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim sekolah (X_2) dan kinerja guru (Y) yang merupakan variabel bebas.

3.5. Definisi Konseptual Variabel Penelitian

Definisi koseptual penelitian yang di maksud adalah penjelasan teoritis mengenai konsep yang berhubungan dengan variabel penelitian yang berdasarkan pendapat para pakar yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya. Definisi konseptual penelitian ini secara rinci dijelaskan sebagai berikut.

3.5.1 Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan yang di maksud dalam konteks penelitian ini adalah kemampuan sekolah dalam mengolah secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah. Mengukur mutu pendidikan dapat dilihat dari standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga pendidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.

3.5.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah yang di maksud dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah dalam peran dan fungsinya sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator*

3.5.3 Iklim Sekolah

Iklim sekolah dalam konteks penelitian ini adalah seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja, berdasarkan persepsi kolektif masyarakat yang tinggal dan bekerja di lingkungan dan terbukti mempengaruhi tingkah laku mereka. Mengukur iklim sekolah dapat dilihat dari, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan antara sesama anggota organisasi, tanggung jawab, imbalan, struktur kerja, dan keterlibatan dan partisipasi.

3.5.4 Kinerja Guru

Kinerja guru dalam penelitian ini adalah kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Mengukur kinerja guru dapat dilihat dari kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi kerja.

3.6 Definisi Operasional

Di maksud definisi operasional pada penelitian ini adalah penjelasan secara aplikatif perihal hubungan langsung antar variabel yang digunakan dalam penelitian, secara detail perihal definisi operasional dapat dijelaskan seperti berikut.

3.6.1 Mutu Pendidikan

Definisi operasional variabel mutu pendidikan adalah skor total yang diperoleh dari kuisisioner mutu pendidikan yang meliputi aspek dari standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga pendidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan terdiri dari 14 butir pernyataan. Variabel mutu pendidikan dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert, dengan lima pilihan, yaitu ST (sangat tinggi), T (tinggi), S (sedang), R (rendah), dan SR (Sangat Rendah) masing-masing pilihan diberi nilai dengan pembobotan seperti tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.2 Daftar Pembobotan Penilaian Mutu Pendidikan

No	Alternatif Jawaban	Bobot nilai
1	(ST) Sangat tinggi	5
2	(T) Tinggi	4
3	(S) Sedang	3
4	(R) Rendah	2
5	(SR) Sangat Rendah	1

3.6.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah skor keseluruhan dari berbagai macam aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah, yang meliputi dimensi *educator*, *manajer*, *administrator*, *supervisor*, *leader*, *inovator*, dan *motivator* yang diperoleh guru dari angket setelah guru menjawab pertanyaan/pernyataan angket tentang kepemimpinan kepala sekolah.

Variabel kepemimpinan kepala sekolah pada penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen berupa angket berisi pernyataan dengan menggunakan skala likert. dilengkapi alternatif jawaban SS (selalu), S (sering), KK (kadang-kadang), K (kurang), dan TP (tidak pernah). Pernyataan dilakukan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Setiap pilihan jawaban menggunakan bobot penilaian sebagai berikut.

Tabel 3.3 Daftar Pembobotan Penilaian Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Alternatif Jawaban	Bobot nilai
1	(SL) Selalu	5
2	(SR) Sering	4
3	(KK) Kadang-kadang	3
4	(J) Jarang	2
5	(TP) Tidak pernah	1

3.6.3 Iklim Sekolah

Definisi operasional variabel iklim sekolah adalah skor total yang diperoleh dari kuisioner iklim sekolah yang meliputi aspek yaitu hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan antara sesama anggota organisasi, tanggung jawab, imbalan, struktur kerja, dan keterlibatan atau partisipasi dari 14 butir pernyataan. Variabel iklim sekolah penelitian ini diukur menggunakan skala likert, dengan lima pilihan, yaitu SB (sangat baik), B (Baik), S (sedang), K (kurang), dan SK (sangat kurang). Setiap jawaban bernilai dengan pembobotan berikut.

Tabel 3.4 Daftar Pembobotan Penilaian Iklim Sekolah

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
1	(SB) Sangat baik	5
2	(B) Baik	4
3	(S) Sedang	3
4	(K) Kurang	2
5	(SK) Sangat kurang	1

3.6.4 Kinerja Guru

Definisi operasional variabel kinerja guru adalah skor total yang diperoleh dari kuisioner kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran meliputi kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi kerja dari 14 butir pernyataan. Variabel kinerja guru dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert, dengan lima pilihan, yaitu SL (selalu), SR (sering), KK (kadang-kadang), K (kurang), dan TP (tidak pernah), masing-masing pilihan diberi nilai dengan pembobotan seperti tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.5 Daftar Pembobotan Penilaian Kinerja Guru

No	Alternatif Jawaban	Bobot nilai
1	(SL) Selalu	5
2	(SR) Sering	4
3	(KK) Kadang-kadang	3
4	(K) Kurang	2
5	(TP) Tidak pernah	1

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Widoyoko (2012:33), angket atau kuisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Skala data yang digunakan adalah skala likert. Apabila ada kesulitan dalam memahami kuisioner, responden bisa langsung bertanya kepada peneliti. Angket ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, kinerja guru, dan mutu pendidikan dengan skala likert.

3.8 Kisi - Kisi Instrumen Penelitain

Kisi-kisi instrumen penelitian dalam ini terdiri dari variabel mutu pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan kinerja guru (instrument penelitian sebelum dilakukan uji coba dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel. 3.6 Kisi - kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Sebelum Diuji	Butir Sesudah Diuji
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁)	Educator	1.Mampu meningkatkan profesionalisme guru 2.Mampu memotivasi guru dan siswa untuk disiplin	1, 2, 3	1,3
		Manager	1.Mampu merencanakan dan melaksanakan program pendidikan sekolah 2. Mampu merencanakan dan melaksanakan program pengembangan fasilitas disekolah 3. Mampu merencanakan dan melaksanakan program pengembangan guru disekolah	4, 5, 6	4, 5, 6
		Administrator	1. Mampu melaksanakan administarsi kurikulum 2. Mampu melaksanakan administrasi keuangan	7, 8,9	6, 7,8
		Supervisor	1.Mampu melakukan supervisi terhadap, kretifitas, dan produktifitas guru	10,11	10
		Leader	1. Mampu menunjukan kepribadian yang patut	12, 13	12, 13

			diteladani 2. Memiliki keahlian dalam memimpin sekolah		
		Inovator	1. Mampu bekerja secara kreatif dan integrative 2. Mampu bekerja secara rasional, obyktif, fleksibel dan adaptable	14, 15	14, 15
		Motivator	1. Mampu memotivasi guru dalam bekerja melalui pengaturan lingkungan fisik kelas dan sekolah 2. Mampu memotivasi guru dalam bekerja melalui pengaturan suasana kerja	16, 17, 18	16, 17, 18
2	Iklim Sekolah (X ₂)	Hubungan antara atasan dengan bawahan	1. Sopan santun, dan Saling menghargai 2. Dialogis, dan Pemanfaatan waktu	1, 2 3, 4	1, 2, 3
		Hubungan antara sesama anggota organisasi/sekolah	1. Kerjasama, dan Saling menghargai 2. Kejujuran, dan Komitmen bersama dalam mencapai tujuan	5, 6 7, 8	5, 6, 7, 8
		Tanggung jawab	1. Kebebasan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas 2. Motivasi melakukan tugas, Keberanian menanggung resiko pekerjaan	9, 10 11	7, 8
		Imbalan	Pemberian reward dan hadiah, Promosi dan karir	12, 13	12
		Struktur kerja	1.. Pembagian tugas dan Perumusan tujuan organisasi/Sekolah 2. Kemudahan birokrasi	14, 15 16	14, 15 16
		Keterlibatan dan partisipasi	1. Peran serta dalam penyusunan program sekolah dan Keterlibatan dalam	17, 18	17, 18

			kegiatan sekolah		
3	Kinerja Guru (Y)	Kualitas Kerja	1. Merencanakan program pengajaran dengan tepat	1,2,3	1, 3
		Kecepatan dan ketepatan kerja	1. Menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran	4,5,6	3, 4, 5
		Inisiatif dalam kerja	1. Menggunakan media dalam pembelajaran	7,8,9	6, 7, 8
		Kemampuan kerja	1. Mampu mengelola interaksi belajar mengajar 2. Mampu dalam memimpin kelas	10,11,12 13,14	9,10, 11, 12, 13
		Komunikasi	1. Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran	15,16,	14
4	Mutu Pendidikan		Standar Isi	1, 2	1, 2
			Standar Proses	3, 4	3, 4
			Standar Kompetensi Lulusan	5, 6,7	5, 6, 7
			Standar Pendidik dan Teanaga Pendidikan	8, 9,10	8, 9, 10
			Standar Sarana dan Prasarana	11, 12,13	11, 12, 13
			Standar Pengelolaan	14, 15	14, 15
			Standar Pembiayaan	16,17, 18	16, 18

3.9 Kalibrasi Instrumen Penelitian

Penggunaan instrumen untuk mendapatkan data pada sampel yang telah ditentukan harus diuji coba terlebih dahulu karena instrumen yang digunakan tergolong non baku. Instrumen yang digunakan didesain dan dikembangkan oleh peneliti dengan memodifikasi instrumen yang telah ada.

Beberapa syarat instrumen dapat digunakan dalam penelitian dan mampu menggali data yang diharapkan. Nasution (2004:169), memberi ciri-ciri harus memenuhi dua persyaratan penting, yakni valid dan reliabel.

3.9.1 Uji Validitas Instrumen

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas internal. Validitas ini merupakan validitas yang dicapai manakala terdapat kesesuaian antarbagian instrumen secara keseluruhan. Arikunto (2010:65) menjelaskan bahwa sebuah instrumen dapat dikatakan valid apabila instrumen tersebut mengukur apa yang hendak diukur.

Validitas merupakan parameter yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Pengujian validitas alat ukur terlebih dahulu dilakukan penentuan harga korelasi antarbagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengorelasikan tiap alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor item soal. Kegiatan menghitung validitas alat ukur atau instrumen harus memiliki validitas tinggi. Validitas instrumen pada penelitian ini diukur dengan menggunakan rumus *Product Moment* dari Pearsen. Rumus yang dimaksud 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_{xy} : koefisiensi korelasi
- N: jumlah responden
- X: skor butir
- Y: skor total

Kesesuaian harga r_{xy} yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut kemudian dikonsultasikan kepada tabel r kritik *Product Moment* dengan kaidah keputusan sebagai berikut. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikategorikan valid. Tetapi sebaliknya, manakala $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikategorikan tidak valid dan tidak layak untuk digunakan pengambilan data. Reliabilitas bermakna bahwa suatu instrumen terpercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Arikunto (2010:86) menjelaskan bahwa suatu instrumen dapat dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi manakala instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang tetap.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010:50), reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas internal yang diperoleh dengan cara menganalisis data dari suatu hasil uji coba dengan rumus Alpha Cronbach.

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

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrument

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Arikunto (2010:163).

Dengan kriteria pengujian jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka alat ukur tersebut reliabel. Begitu pula sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

Pengujian validitas dan reliabilitas kuisioner penelitian yang berjumlah 70 pernyataan, yang terdiri dari empat variabel penelitian yaitu 18 pernyataan pada variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), 18 pernyataan pada iklim sekolah (X_2), 16 pernyataan pada kinerja kerja (Y), dan 18 pernyataan pada mutu pendidikan (Z).

Pengujian instrumen dilakukan terhadap 14 orang guru. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi (r_{hitung}) setiap pernyataan (terlampir) dengan nilai kritik r (r_{tabel}) pada $df = 12$ dengan taraf kepercayaan 95% yaitu 0.532 (pengujian instrumen penelitian dapat dilihat pada lampiran) yaitu sebagai berikut.

a. Hasil Uji Validitas

1. Variabel Kepemimpinan Sekolah (X_1)

Hasil perhitungan validitas pada variabel kepemimpinan kepala sekolah disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.7 Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	r_{hitung}	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Keterangan
1	0.599	0.532	Valid
2	0.290	0.532	Tidak Valid
3	0.841	0.532	Valid
4	0.644	0.532	Valid
5	0.695	0.532	Valid

6	0.714	0.532	Valid
7	0.805	0.532	Valid
8	0.683	0.532	Valid
9	0.776	0.532	Valid
10	0.668	0.532	Valid
11	0.403	0.532	Tidak Valid
12	0.647	0.532	Valid
13	0.776	0.532	Valid
14	0.714	0.532	Valid
15	0.660	0.532	Valid
16	0.841	0.532	Valid
17	0.776	0.532	Valid
18	0.841	0.532	Valid

Sumber : Pengelolaan Data Tahun 2015

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa pada variabel kepemimpinan kepala sekolah, terdapat 2 pernyataan yang tidak valid, yaitu nomor 2 dan 11 sehingga untuk 2 pernyataan yang tidak valid tersebut dibuang/ tidak di pakai sebagai instrumen pengambilan data, sedangkan pernyataan lainnya dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

2. Variabel Iklim Sekolah (X_2)

Hasil perhitungan validitas pada variable iklim sekolah disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.8 Pengujian Validitas Variabel Iklim Sekolah

No	r_{hitung}	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Keterangan
1	0.714	0.532	Valid
2	0.719	0.532	Valid
3	0.786	0.532	Valid
4	0.372	0.532	Tidak Valid
5	0.703	0.532	Valid
6	0.786	0.532	Valid
7	0.785	0.532	Valid
8	0.596	0.532	Valid
9	0.745	0.532	Valid
10	0.719	0.532	Valid

11	0.640	0.532	Valid
12	0.662	0.532	Valid
13	0.439	0.532	Tidak Valid
14	0.722	0.532	Valid
15	0.728	0.532	Valid
16	0.785	0.532	Valid
17	0.786	0.532	Valid
18	0.786	0.532	Valid

Sumber : Pengelolaan Data Tahun 2015

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa pada variabel iklim sekolah, terdapat 2 pernyataan yang tidak valid, yaitu nomor 4 dan 13 sehingga untuk 2 pernyataan yang tidak valid tersebut dibuang/tidak di pakai sebagai instrumen pengambilan data, sedangkan pernyataan lainnya dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

3. Variabel Kinerja Guru (Y)

Hasil perhitungan validitas pada variabel kinerja guru disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.9 Pengujian Validitas Variabel Kinerja Guru

No	r_{hitung}	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Keterangan
1	0.860	0.532	Valid
2	0.436	0.532	Tidak Valid
3	0.846	0.532	Valid
4	0.706	0.532	Valid
5	0.800	0.532	Valid
6	0.720	0.532	Valid
7	0.685	0.532	Valid
8	0.736	0.532	Valid
9	0.661	0.532	Valid
10	0.800	0.532	Valid
11	0.732	0.532	Valid
12	0.720	0.532	Valid
13	0.744	0.532	Valid
14	0.720	0.532	Valid
15	0.484	0.532	Tidak Valid
16	0.846	0.532	Valid

Sumber : Pengelolaan Data Tahun 2015

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa pada variabel kinerja guru, terdapat 2 pernyataan yang tidak valid, yaitu nomor 2 dan 15 sehingga untuk 2 pernyataan yang tidak valid tersebut dibuang/tidak di pakai sebagai instrumen pengambilan data, sedangkan pernyataan lainnya dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

4. Variabel Mutu Pendidikan (Z)

Hasil perhitungan validitas pada variabel mutu pendidikan disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.10 Pengujian Validitas Variabel Mutu Pendidikan

No	r_{hitung}	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Keterangan
1	0.810	0.532	Valid
2	0.704	0.532	Valid
3	0.830	0.532	Valid
4	0.660	0.532	Valid
5	0.735	0.532	Valid
6	0.705	0.532	Valid
7	0.738	0.532	Valid
8	0.793	0.532	Valid
9	0.289	0.532	Tidak Valid
10	0.810	0.532	Valid
11	0.810	0.532	Valid
12	0.614	0.532	Valid
13	0.671	0.532	Valid
14	0.618	0.532	Valid
15	0.641	0.532	Valid
16	0.830	0.532	Valid
17	0.413	0.532	Tidak Valid
18	0.830	0.532	Valid

Sumber : Pengelolaan Data Tahun 2015

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa pada variabel mutu pendidikan, terdapat 2 pernyataan yang tidak valid, yaitu nomor 9 dan 17 sehingga untuk 2

pernyataan yang tidak valid tersebut dibuang tidak di pakai sebagai instrumen pengambilan data, sedangkan pernyataan lainnya dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim sekolah (X_2), kinerja guru (Y), dan mutu pendidikan (Z) disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.11 Pengujian Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	$A_{itak}^{(1)}$ $(\frac{1}{P_i}$ $\alpha)$	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Keterangan
1	Kepemimpinan kepala sekolah (X_1)	0.919	0.532	Reliable
2	Iklim Sekolah (X_2)	0.925	0.532	Reliable
3	Kinerja Guru (Y)	0.928	0.532	Reliable
4	Mutu Pendidikan (Z)	0.925	0.532	Reliable

Sumber : Pengelolaan Data Tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa instrumen kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, kinerja guru, dan mutu pendidikan dinyatakan reliable dan dapat dipergunakan sebagai instrumen pengambilan data.

3.10 Uji Prasyarat Analisis

Persyaratan uji analisis data penelitian menggunakan uji normalitas dan homogenitas. Hal ini dilakukan sebagai prasyarat untuk menggunakan analisis

korelasi *product moment* dan korelasi berganda karena korelasi *product moment* merupakan statistik parametrik.

3.10.1 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas data adalah untuk mengetahui kondisi data yang didapatkan berdistribusi normal ataukah sebaliknya. Pengujian ini dilakukan terhadap data mutu pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan kinerja guru. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogrof smirnov Test (Z)*. Kriteria pengujian ini adalah jika signifikansi yang diperoleh $>\alpha$, maka sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh $<\alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi berdistribusi normal. Taraf signifikansi uji adalah $\alpha = 0,05$.

Hipotesis yang diuji sebagai berikut.

Ho : sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

Ha : sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

Hal ini bermakna Ho diterima jika data berdistribusi normal dengan indikasi jika *Asymptotic Significance* lebih besar dari taraf nyata $\alpha = 0,05$. Tetapi sebaliknya, Ho ditolak jika distribusi data tidak normal.

3.10.2 Uji Homogenitas

Tujuan uji homogenitas sampel adalah untuk mengetahui kondisi data sampel yang diperoleh merupakan sampel berasal dari populasi bervariasi homogen ataukah tidak homogen. Pengujian homogenitas data dari sampel menggunakan teknik uji analisis *One-Way Anova*. Kriteria uji homogenitas data dari sampel

adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka variansi setiap sampel homogen dan (H_1) ditolak, dan jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka variansi setiap sampel tidak homogen dan (H_0) diterima.

Hipotesis yang diuji sebagai berikut.

H_0 : Varian populasi homogen

H_a : Varian populasi adalah tidak homogen

Kriteria pengujian terima hipotesis nol jika *Asimtotik Significance* lebih besar dari dari $\alpha = 0,05$ dan terima lainnya.

3.10.3 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang ada merupakan persamaan linier atau berupa persamaan non linier. Hipotesis yang digunakan untuk menguji linieritas garis regresi tersebut dinyatakan sebagai berikut.

H_0 : Model regresi berbentuk linier

H_1 : Model regresi berbentuk non liner

Untuk menyatakan apakah garis regresi tersebut linier atau tidak, ada dua cara yaitu dengan menggunakan harga koefisien F hitung pada linierity atau F hitung pada Deviation from linearity.

Bila menggunakan F hitung:

F hitung $>$ F tabel atau Sig hitung α (0,05) maka dikatakan linier bila menggunakan *Deviation from linierity*, F hitung $<$ Ftabel atau sig hitung $>$ α (0,05) maka dikatakan linier.

3.10.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya. Hal yang diharapkan adalah tidak terjadi adanya hubungan yang linier (multikolinearitas) di antara variabel-variabel bebas karena apabila terjadi hubungan antara variabel bebas maka.

- a. Tingkat ketelitian prediksi atau pendugaan sangat rendah sehingga tidak akurat.
- b. Koefisien regresi akan bersifat tidak stabil karena adanya perubahan data kecil akan mengakibatkan perubahan yang signifikan pada variabel bebas (Y).
- c. Sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Hipotesis yang digunakan untuk membuktikan ada tidaknya multikolinearitas sebagai berikut.

H_0 : Tidak terdapat hubungan antar variabel bebas

H_1 : Terdapat hubungan antar variabel bebas

Kriteria yang digunakan adalah dengan melihat koefisien signifikansi.

1. Koefisien signifikansi $< \alpha$ (0,05) terjadi multikolinearitas
2. Koefisien signifikansi $> \alpha$ (0,05) tidak terjadi multikolinearitas

3.10.5 Uji Autokorelasi

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara data pengamatan atau tidak. Adanya auto korelasi mengakibatkan penaksir

mempunyai varians tidak minimum dan uji t tidak dapat digunakan karena akan memberikan kesimpulan yang salah.

Untuk melakukan uji autokorelasi diperlukan adanya rumusan hipotesis sebagai berikut.

H_0 : Tidak terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan

H_1 : Tterjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut.

Kriteria pengujian apabila nilai statistik *Durbin-Watson* berada di antara angka 2 atau mendekati angka 2, maka dapat dinyatakan bahwa data pengamatan tersebut tidak memiliki autokorelasi.

3.10.6 Uji Heterokedastisitas

Uji asumsi Heterokedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah varians residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut.

H_0 : Tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

H_1 : Ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

Kriteria pengujian:

Apabila koefisien signifikansi (Sig.) lebih besar dari Γ yang di pilih (misalnya 0,05), maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas di antara data pengamatan tersebut, yang berarti menerima H_0 , dan sebaliknya apabila koefisien

signifikansi (Sig.) lebih kecil dari α yang di pilih (misalnya 0,05), maka dapat dinyatakan terjadi heteroskedastisitas di antara data pengamatan tersebut, yang berarti menolak H_0 .

3.11 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Menurut Sugiyono (2014:297), analisis jalur adalah analisis untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/*reciprocal*). Dengan demikian, dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel Eksogen (*Exogeneous*), dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (*Endogenous*). Melalui analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel independen menuju variabel dependen terakhir.

3.12 Uji Hipotesis

3.12.1 Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y ketika harga $X = 0$ (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

\bar{X} = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Jadi harga b merupakan fungsi dari koefisien korelasi. Bila koefisien korelasi tinggi, maka harga b juga besar, sebaliknya bila koefisien korelasi rendah maka harga b juga rendah (kecil). Selain itu, bila koefisien korelasi negatif maka harga b juga negatif, dan sebaliknya bila koefisien korelasi positif maka harga b juga positif.

Selain itu harga a dan b dapat dicari dengan rumus berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Sugiyono (2014:261).

Setelah menguji hipotesis regresi linier sederhana dilanjutkan dengan uji signifikan dengan rumus uji t. Menggunakan rumus uji t karena simpangan baku populasinya tidak diketahui. Simpangan baku dapat dihitung berdasarkan data yang sudah terkumpul. Jadi rumus yang tepat untuk uji signifikan dalam penelitian ini adalah uji t, dengan rumus sebagai berikut.

$$t_{\theta} = \frac{b}{sb}$$

Keterangan:

t_{θ} = nilai teoritis observasi

b = koefisien arah regresi

Sb = Standar deviasi

Kriteria pengujian hipotesis yaitu:

Jika $t_{\theta} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan jika $t_{\theta} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. t_{tabel} diperoleh dari daftar distribusi t dengan peluang $(1-\alpha)$ dan dk = n-2

3.12.2 Regresi Linier Multiple

Persamaan regresi ganda untuk tiga prediktor yaitu:

$$= a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

(Sugiyono, 2014 : 275)

Kemudian untuk menguji signifikan simultan dilakukan uji F dengan rumus.

$$F = \frac{JK \text{ reg}/K}{JK \text{ res}/(n-k-1)}$$

Keterangan :

$$JK \text{ (reg)} = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y$$

$$JK \text{ (res)} = \sum Y^2 - JK \text{ (reg)}$$

n = banyaknya responden

k = banyaknya kelompok

Dengan $F_t = F_{\alpha}(k : n - k - 1)$

α = tingkat signifikansi

k = banyaknya kelompok

n = banyaknya responden

Dengan kriteria uji adalah tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan demikian pula sebaliknya, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a diterima dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Secara parsial kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.
2. Secara parsial iklim sekolah berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.
3. Ada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.
4. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.
5. Iklim sekolah berpengaruh langsung terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.
6. Kinerja guru berpengaruh langsung terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.

7. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh dan signifikan terhadap mutu pendidikan melalui variabel kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kecamatan Terbanggi Besar.
8. Iklim sekolah berpengaruh dan signifikan terhadap mutu pendidikan melalui variabel kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.
9. Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.
10. Kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap mutu pendidikan guru di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah.

5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil dari hasil penelitian ini baik secara parsial maupun secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang meyakinkan terhadap mutu pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru.

5.2.1 Implikasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperkuat pengetahuan dan teori bahwa variabel mutu pendidikan dipengaruhi oleh berbagai variasi atau variabel bebas. Dalam penelitian ini hasil penelitian yang diperoleh konsisten dengan model teori yang digunakan. Dengan merujuk pada model penelitian, maka dalam memaksimalkan

mutu pendidikan perlu dipertimbangkan untuk memperhtikan ketiga variabel penelitian yaitu: kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru.

5.2.2 Implikasi Teoritis

Upaya meningkatkan mutu pendidikan secara teori dapat dilakukan dengan mengembangkan kinerja guru dan memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, karena mutu pendidikan tidak bisa lepas dari kondisi guru sebagai salah satu unsur penyelenggara pendidikan dan guru mempunyai posisi dan peranan yang sangat penting dan strategis dalam keseluruhan upaya pencapaian mutu pendidikan.

5.3 Saran

Beberapa saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Guru

Hendaknya guru dalam proses belajar mengajar perlu ditingkatkan lagi untuk mencapai tujuan belajar yang lebih baik yaitu baik dengan memberikan pembinaan, pendidikan dan pelatihan. Kompetensi guru harus dikuasai untuk menjalankan tugas secara profesional

2. Bagi Kepala Sekolah

Iklim sekolah dan kinerja guru memberikan kontribusi pada peningkatan mutu pendidikan, oleh karena itu sekolah perlu melakukan upaya-upaya yang dapat menumbuhkan iklim sekolah dan kinerja guru.

3. Bagi Dinas Pendidikan

- a. Memfasilitasi dan mendorong pihak sekolah untuk memperhatikan aspek yang dapat meningkatkan mutu pendidikan.
- b. Memfasilitasi dan member dukungan pihak sekolah dalam terciptanya iklim sekolah yang kondusif.

4. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan ditempat peneliti bertugas nantinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Baedhowi. 2006. *Tantangan Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik pada Era Undang-Undang Guru dan Dosen*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 059, Maret 2006
- Barnawi dan Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Bridge, R.G., Judd, C.M. & Mocck, P.R. 1979. *The determinants of educational outcomes*. Massachusetts: Balinger Publishing Company.
- Danim. 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi*, Jakarta : CV. Pustaka Setia.
- Daryanto. 2011. *Media Pembelajaran*. Bandung: Sarana Tutorial Nurani Sejahtera.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2005. *Penyelenggaraan Pendidikan di Sekolah Dasar*, Jakarta: Depdiknas.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2002. *Psikolog Belajar*. Rieneka Cipta: jakarta.
- Education for All Global Monitoring Report (EFA), UNDP, 2012
- Gunbayi, Ilhan. 2007. *School Climate and Teachers' Perceptions Climate Factors: Research Into Nine Urban High Schools. The Turkish Journal of Educational Technology (TOJET)*. (Online). <http://www.eric.ed.gov>. Diakses tanggal 15 Oktober 2011.
- Hasibuan, M. 2001. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hoer, Thomas R. 2005. *Buku Kerja Multiple Intellegences: Pengalaman New City School di St. Louis, Missouri, As, Dalam Menghargai Aneka Kecerdasan Anak*. Bandung: Mizann Media Utama
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. 2008. *Education Administration*. New York
- Husaini Usman. 2009. *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Yogyakarta: Bumi Aksara.

- Isjoni. 2006. *Pendidikan sebagai Investasi Masa Depan*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia
- Komariah, Aan. 2005. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional*. Yogyakarta. Rajawali Pres
- Kusumawati. 2000. Kepemimpinan Transformasional Sebagai Penggerak Perubahan Budaya Organisasi. *Perspektif Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Akuntansi*.
- Kyle, R.M.J. 1985. *Reaching for excellence*. Washington U.S: Government Printing Office.
- Yamin dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press
- Maslikhah, *Quo Vadis, Pendidikan Multikultur; Rekonstruksi Sistem Pendidikan Berbasis Kebangsaan*, Salatiga: STAIN Salatiga Press, 2007
- Mulyasa, Enco. 2012. *Menjadi Guru Profesional; Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Musfah, Jejen. 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana
- Nawawi, Hamdani. 2005. *Kepemimpinan yang Efektif*, Jakarta: Gajah Mada University Press
- Nasution, M. N. 2005. *Management Mutu Terpadu Total Quality Management*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Paul D. Hirtz, Susan L. Murray dan Ctherine A. Riordan. 2007. The Effects of Leadership on Quality. <http://www.tandfonline.com / doi/abs/10.1080/10429247.2007.1143171> 8. Diakses Tanggal 1 Oktober 2015.
- Qomar, Mujamil. 2007 *Manajemen Pendidikan Islam; Strategi Baru Pengelola Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Erlangga
- Rivai, V dan Sylviana Murni. 2009. *Education Management : Analisis Teori dan Praktik*. Ed. 1, Jakarta : Rajawali Pers.
- Rohiat. 2010. *Manajemen Sekolah (Teori Dasar dan Praktik dilengkapi dengan contoh Rencana Strategik dan Operasional)*. Bandung: Refika Aditama.

- Rospasari, Tuti. 2011. *Pengaruh antara Sikap Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Kompetensi Pedagogik dengan Kinerja Guru SMA di Lampung Utara*
- Sabri, Alisuf H.M. 2005. *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Jakarta: UIN Jakarta Press
- Sagala, Syaiful. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sallis, Edward. 2010. *Total Quality Management in Education, Manajemen Mutu Pendidikan*. Cetakan ke.XI. Jogjakarta: IRCiSoD.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sidi, Indra. 2001 *Menuju Masyarakat Belajar; Menggagas Paradigma Baru Pendidikan*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi Bandung*. Alfabeta.
- Sulistyorini. 2000. *Keterampilan Menejerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi sekolah dalam Hubungannya dengan Kinerja Guru Pendidikan Jasmani dan Kesehatan Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Mojokerto*. Tesis Mahasiswa Pascasarjana Universitas Negeri Malang
- Supardi. 2010. *Kinerja Guru*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Supriatnto, 2011 *Pengaruh Mutu Pendidikan dan Kedisiplinan Sekolah terhadap Motivasi Orangtua Nenasukkan Anaknya ke MTS Hizbul Watha Desa Kritang Kecamatan Kemuning Kabupaten Indragiri Hilir*
- Suryadi, Ace *Pendidikan, Investasi SDM dan Pembangunan; Isu, Teori dan Aplikasi*, Jakarta: Balai Pustaka, 1999
- Suryaman, 2004. *Budaya Organisasi di Sekolah*. *Jurnal Buana Pendidikan*
- Sutapa, Mada. 2002. *Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: FIP UNY.
- Umiarso & Imam, Gojali. 2010. *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan "Menjual Mutu Pendidikan dengan Pendekatan Quality Control bagi Pelaku Lembaga Pendidikan"*. Cetakan ke. 1. Jogjakarta: IRCiSoD.
- Uno, Hamzah B dan Lamatenggo, Nina. 2014. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Akasara
- Usman, M U. 2002. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Ramaja Rosdakarya.
- Uwes, Sanusi. 1999. *Manajemen Pengebangan Mutu Dosen*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu

Veronica Omwanda, Anne. 2009. *The Effects Of Work Climate On Teachers' Job Performance In Public Primary Schools In Nairobi North District*. [Http://erepository.uonbi.ac.ke:8080/xmlui/handle/11295/20645](http://erepository.uonbi.ac.ke:8080/xmlui/handle/11295/20645). Diakses Tanggal 15 Maret 2015. Pukul 20.00.

Viviane M. J. Robinson. 2006. Penelitian berjudul: *Putting Education Leadership Into Educational Leadership*. Diakses Tanggal 1 Oktober 2015.

Wahyudi, Imam. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: PrestasiPustaka

Widyoko, P.E.S. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian* Yogyakarta: Pustaka Pelajar