

**PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH, IKLIM
SEKOLAH DAN PROFESIONALISME GURU TERHADAP
EFEKTIVITAS SEKOLAH DI SEKOLAH DASAR NEGERI
KECAMATAN RAJABASA BANDAR LAMPUNG**

(tesis)

Oleh

KADEK SETAT



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

ABSTRACT

THE EFFECTS OF PRINCIPAL MANAGERIAL COMPETENCE, SCHOOL CLIMATE AND TEACHERS PROFESSIONALISM ON SCHOOL EFFECTIVENESS IN ELMENTARY SCHOOLS AT RAJABASA SUB-DISTRICT OF BANDAR LAMPUNG

By

KADEK SETAT

This study was conducted because the school effectiveness in public elementary schools at Rajabasa sub-district of Bandar Lampung is not effective yet. This study is aimed to analyze and find out the positive and significant effects of the principal managerial competence, school climate, and teachers professionalism to school effectiveness in all public elementary schools at Rajabasa sub-district of Bandar Lampung. The type of study is *ex post facto* combined with the quantitative approach whit the public elementary school teachers at Rajabasa sub-district of Bandar Lampung as the population of the study. The data were collected using questionnaires and analyzed using regression. The results of this study show that the principal managerial competence, school climate, and teacher professionalism have positive significant effects on school effectiveness in public elementary schools at Rajabasa sub-district of Bandar Lampung both partially and simultaneously. The findings indicate that the school effectiveness of public elementary school at Rajabasa of Bandar Lampung will increase if the principal managerial competence, school climate, and teachers professionalism increase.

Keywords: Managerial Competence, Climate, Professionalism, And School Effectiveness

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH DAN PROFESIONALISME GURU TERHADAP EFEKTIVITAS SEKOLAH DI SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN RAJABASA BANDAR LAMPUNG

Oleh

KADEK SETAT

Penelitian ini dilatar belakangi oleh efektivitas sekolah di SD Negeri Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung yang belum efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh positif signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah, iklim sekolah dan profesionalisme guru terhadap efektivitas sekolah di SD Negeri Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung. Jenis Penelitian ini *ex post facto* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi penelitian adalah guru pada SD Negeri Kecamatan Raja Basa Bandar Lampung. Alat pengumpul data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah, iklim sekolah dan profesionalisme guru berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas sekolah di SD Negeri Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung baik secara parsial maupun simultan. Hal ini bermakna jika kompetensi manajerial kepala sekolah, iklim sekolah, profesionalisme guru meningkat, maka efektivitas sekolah di SD Negeri Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung juga akan meningkat.

Kata Kunci: Kompetensi Manajerial, Iklim, Profesionalisme, Efektivitas Sekolah

**PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH, IKLIM
SEKOLAH DAN PROFESIONALISME GURU TERHADAP
EFEKTIVITAS SEKOLAH DI SEKOLAH DASAR NEGERI
KECAMATAN RAJABASA BANDAR LAMPUNG**

Oleh

KADEK SETAT

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister 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
2018**

Judul Tesis : **PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL
KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH DAN
PROFESIONALISME GURU TERHADAP
EFEKTIVITAS SEKOLAH DI SEKOLAH
DASAR NEGERI KECAMATAN RAJABASA
BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Kadek Setat**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1623012012

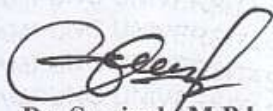
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Sowiyah, M.Pd.
NIP 19600725 198403 2 001

Pembimbing II



Dr. Dedy Hermanto Karwan, M.M.
NIP 19560930 198103 1 003


2. Mengetahui

Ketua Jurusan
Ilmu Pendidikan



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

Ketua Program Studi
Magister Manajemen Pendidikan



Dr. Sowiyah, M.Pd.
NIP 19600725 198403 2 001

MENGESAHKAN

I. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Sowiya, M.Pd.**

Sekretaris : **Dr. Dedy Hermanto Karwan, M.M.**

Penguji Anggota : **I. Dr. Irawan Sunoro, M.S.**

II. Hasan Hariri, S.Pd., MBA., Ph.D.

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dr. Muhammad Fuad, M.Hum.
NIP.19590722 198603 1 003

Direktur Program Pascasarjana

Prof. Drs. Mustofa, M.A., Ph.D.
NIP.19570101 198403 1 020

4. Tanggal Lulus Ujian : 27 Juli 2018

LEMBAR PERNYATAAN


Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul” **Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Efektivitas Sekolah Di SD Negeri Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung**” adalah benar hasil karya peneliti, bebas dari peniruan karya orang lain. Kutipan pendapat dan tulisan orang lain dirujuk sesuai dengan cara-cara penulis karya ilmiah yang berlaku.
2. Hak intelektual atau karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada universitas lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam tesis ini terkandung ciri-ciri plagiatisme dan bentuk-bentuk peniruan lain di anggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.



Bandar Lampung, Agustus 2018


Radek Setat
NPM. 1623012012

RIWAYAT HIDUP



Penulis Lahir di Bangun Sari Tanggal 17 Pebruai 1993 anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Bapak nyoman parta dan Ibu nyoman tini. Penulis mengawali pendidikan di SDN 6 Lubai dan menyelesaikan pendidikan SDN pada tahun 2005. Penulis melanjutkan sekolah di SMPN 1 Lubai dan selesai pada tahun 2008. Setelah itu, melanjutkan pendidikan di SMAN I Lubai dan lulus pada tahun 2011 Pada tahun 2011 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas PGRI Palembang dengan mengambil program studi Pendidikan Geografi pada Fakultas keguruan dan ilmu pendidikan (FKIP) dan. Pada tahun 2015 penulis menyelesaikan study S1, dan Pada tahun 2016 penulis melanjutkan Studi di Universitas Lampung pada program Magister Manajemen Pendidikan.

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa saya
ku persembahkan hasil karya tulis saya ini untuk:

Almamater tercinta Universitas Lampung

Kedua Orang tuaku ayah Nyoman Parta dan ibu Nyoman Tini yang selalu
menginspirasi hidupku untuk selalu membahagiakan mereka. Karena
mereka adalah segala-galanya dalam hidupku

Kakakku Gede Santra yang selalu setia mendukung karirku dan memberi
semangat agar aku menjadi orang sukses dan berguna bagi orang lain

Para Dosen Pendidikan Prodi Magister Manajemen Pendidikan yang
senantiasa sabar memberi bimbingan

Rekan-rekan mahasiswa program magister manajemen pendidikan
angkatan 2016

MOTO

“Hampir semua orang bisa menghadapi kesengsaraan, tetapi jika Anda ingin menguji karakter seseorang, beri dia kekuasaan.”

(Presiden Abraham Lincoln)

SANWACANA

Puji syukur kehadirat tuhan yang maha esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Tesis yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Efektivitas Sekolah Di SDN Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung”** adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister pendidikan pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

Selama penulisan tesis ini tentunya kesulitan dan hambatan telah dihadapi penulis, dalam mengatasinya 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 pihak-pihak di bawah ini.

1. Prof. Dr. Ir. Hasriadi Mat Akin, M.Pd., selaku rektor Universitas Lampung yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di Pascasarjana Universitas Lampung,
2. Dr. Muhamad Fuad, M.Hum. Selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung beserta staf dan jajarannya.
3. Prof. Mustofa, Ph.D. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Lampung beserta staf dan jajarannya.
4. Dr. Riswanti Rini, M.Si. Selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan beserta staf dan jajarannya.
5. Dr. Sowiyah, M. Pd. Selaku ketua Program studi Magister Manajemen Pendidikan, Pembimbing Akademik dan selaku pembimbing pertama yang telah memberikan perhatian, bimbingan, kritik, saran, motivasi, kemudahan dan sumbangan pemikiran kepada penulis

6. Dr. Dedy Hermanto Karwan, M.M. Selaku pembimbing kedua yang telah memberikan perhatian, bimbingan, kritik, saran, motivasi, kemudahan dan sumbangan pemikiran kepada penulis.
7. Dr. Irawan Suntoro, M.S. . Selaku dosen pembahas yang telah memberikan perhatian, bimbingan, kritik, saran, motivasi, kemudahan dan sumbangan pemikiran kepada penulis.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, khususnya program studi Magister Manajemen Pendidikan yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Kedua orang tua (bapak nyoman parta dan nyoman tini tercinta), yang telah memberikan perhatian dan doa.
10. Seluruh teman-teman satu angkatan Manajemen Pendidikan (MP09): Aprohan Saputra, Asyer Rosandi, Budi Suhati Lestari, Kadek Setat, Leni Aprilia, Indro Sektiani, Maya Yulianti, Johan Listiawan, Juwita Rubaihan dan Dwi Kartika Yanti semangat dan keceriaan bersama kalian adalah berkah dalam kegiatan kuliah.
11. Dan seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga amal baik yang telah mereka curahkan mendapat imbalan yang terbaik dari tuhan yang maha esa. Semoga tulisan sederhana ini dapat menjadi manfaat bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca.

Bandar Lampung, Agustus 2018
Penulis,

Kadek Setat
NPM 1623012012

DAFTAR ISI

CAVER DALAM.....	i
ABSTRAK.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
RIWAYAT HIDUP.....	.vi
MOTTO.....	...vii
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	viii
SANWACANA.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah.	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
1.6.1 Kegunaan Teoretis.....	10
1.6.2 Kegunaan Praktis	10
1.7 Ruang Lingkup Penelitian	11

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Efektivitas Sekolah.....	12
2.1.1 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Sekolah	16
2.2 Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	18
2.2.1 Pengertian Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	18
2.2.2 Dimensi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	19
2.3. Iklim Sekolah	20
2.4 Profesionalisme Guru	22
2.4.1 Pengertian Profesionalisme Guru.....	23

2.4.2 Dimensi Profesionalisme Guru.....	27
2.5. Penelitian Yang Relevan	26
2.6. Kerangka Pikir.....	27
2.6.1 Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah	
2.6.2. Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah	28
2.6.3. Pengaruh Propesionalisme Guru Terhadap Efektivitas Sekolah	29
2.6.4. Pengaruh Kemptensi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Profesionalisme Guru secara bersama-sama Terhadap Efektivitas Sekolah	30
2.7. Hipotesis.....	31

III. METODE PENELITIAN

3.1. Metode, Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	
3.2. Populasi Dan Sampel Peneitian.....	33
3.2.1 Populasi	33
3.2.2 Sampel	34
3.3. Variabel Penelitian	36
3.3.1 Variabel Terikat	36
3.3.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	37
3.3.3 Variabel Bebas.....	38
3.4 Tehnik Pengumpulan Data	44
3.4.1 Kuisisioner (Angket).....	45
3.4.2 Teknik Penunjang.....	45
3.5. Uji Validitas Instrumen	45
3.5.1 Validitas Instrumen.....	45
3.5.1.1 Hasil Uji Validitas Efektivitas Sekolah (Y)	47
3.5.1.2 Hasil Uji Validitas Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X ₁)..	47
3.5.1.3 Hasil Uji Validitas Kompetensi Iklim Sekolah (X ₂).....	48
3.5.1.4 Hasil Uji Validitas Profesionalisme Guru (X ₃).....	49
3.6. Uji Reabilitas	50
3.7. Uji Peryaratan Analisis Data	51
3.7.1 Uji Normalitas	51
3.7. 2 Uji Homogenitas.....	52
3.7.3 Uji Linieritas	52
3.7.4 Uji Multikolinieritas	53

3.7.5 Uji Autokorelasi.....	
3.7.6 Uji Heteroskedastisitas.....	55
3.7.7 Tehnik Analisis Data	56
3.7.8 VRegresi Linier Sederhana.....	56
3.7.9 Regresi Linier Berganda.....	58

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	60
4.1.1 Deskripsi Data	60
4.1.2 Penguji Persyaratan Analisis data	66
4.1.2.1 Uji Normalitas.....	67
4.1.2.2 Uji Homogenitas.....	68
4.1.2.3 Uji Linieritas.....	69
4.1.2.4 Uji Multikolinieritas	72
4.1.2.5 Uji Autokolerasi	73
4.1.2.6 Uji Heteroskedastisitas	75
4.1.3 Penguji Hipotesis.....	75
4.1.3.1 Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X1) Terhadap Efektivitas Sekolah (Y) Di SD Negeri Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung	75
4.1.3.2 Iklim Sekolah (X2) Terhadap Efektivitas Sekolah (Y) Di SD Negeri Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung	77
4.1.3.3 Profesionalisme Guru (X3) Terhadap Efektivitas Sekolah (Y) Di SD Negeri Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung	79
4.1.3.4 Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X1), Iklim Sekolah (X2), Profesionalisme Guru (X3), Secara Bersama-Sama Terhadap Efektivitas Sekolah (Y) di SD Negeri Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung.....	81
4.1.4 Kesimpulan Analisis Statistik	85
4.2 Pembahasan	87
4.2.1 Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X1) Terhadap Efektivitas Sekolah (Y) Di SD Negeri Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung	87
4.2.2 Pengaruh Iklim Sekolah (X2) Terhadap Efektivitas Sekolah (Y) Di SD Negeri Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung.....	90
4.2.3 Pengaruh Profesionalisme Guru (X3) Terhadap Efektivitas Sekolah (Y) Di SD Negeri Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung	91

4.2.4 Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X1), Iklim Sekolah (X2), Profesionalisme Guru (X3), Secara Bersama-S Terhadap Efektivitas Sekolah (Y) di SD Negeri Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung.....	93
--	----

V. KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1_Kesimpulan.....	99
5.2.Implikasi.....	100
5.2.1 Upaya Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	101
5.2.2.Upaya Meningkatkan Iklim Sekolah.....	101
5.2.3.Meningkatkan Profesionalisme Guru	101
5.3_Saran.....	102
5.3.1 Bagi Kepala Sekolah.....	102
5.3.2_Bagi Guru.....	102

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
Tabel 3.1 Jumlah Populasi Penelitian	34
Tabel 3.2 Total Sampel Penelitian	36
Tabel 3.3 Daftar pembobotan penilaian efektivitas sekolah.....	37
Tabel 3.4 Kisi-kisi instrumen efektivitas sekolah.....	38
Tabel 3.5 Daftar pembobotan peniln kompetensi manajerial kepala sekolah...	39
Tabel 3.6 Kisi-kisi instrumen Kompetensi manajerial kepala sekolah.....	40
Tabel 3.7 Daftar pembobotan penilaian iklim sekolah	41
Tabel 3.8 Kisi-kisi instrumen iklim sekolah	42
Tabel 3.9 Daftar pembobotan penilaian profesioalisme Guru	43
Tabel 3.10 Kisi-kisi instrumen profesioalisme Guru	44
Tabel 4.1: Hasil perhitungan validitas efektivitas sekolah	47
Tabel 4.2: Hasil perhitungan validitas kompetensi manajerial kepala sekolah ..	48
Tabel 4.3: Hasil perhitungan validitas iklim sekolah.....	49
Tabel 4.4: Hasil perhitungan validitas profesioalisme Guru	49
Tabel 5.1: Data statistik distrkristif penelitian	61
Tabel 5.2: Deskripsi data variabel efektivitas sekolah.....	61
Tabel 5.3: Deskripsi data variabel kompetensi manajerial kepala sekolah	63
Tabel 5.4: Deskripsi data variabel iklim sekolah.....	64
Tabel 5.5: Deskripsi data variabel profesioalisme Guru.....	65
Tabel 5.6: Hasil uji normalitas variabel penelitian	67
Tabel 5.7: Rangkuman hasil uji normalitas kolmogrow smirnov	68
Tabel 5.8: Analisis tes of homogeneity of varians	68
Tabel 5.9: Uji linieritas antara efektivitas sekolah dengan kompetensi manajerial kepala sekolah.....	70
Tabel 5.10: Uji linieritas antara efektivitas sekolah dengan iklim sekolah	70
Tabel 5.11: Uji linieritas antara efektivitas sekolah profesioalisme Guru.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
Gambar 2.2 Bagan Kerangka Pikir	31
Gambar 4.1 histogram efektivitas sekolah.....	62
Gambar 4.2 Histogram kompetensi manajerial kepala sekolah	63
Gambar 4.3 Histogram iklim sekolah	64
Gambar 4.4 Histogram profesioalisme Guru	66
Gambar 4.5 Model hipotetik pengembangan efektivitas sekolah	99

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Hal
1. Kuisisioner Kompetensi Managerial Kepala Sekolah	107
2. Kuisisioner Iklim sekolah.....	110
3. Kuisisioner Profesionalisme.....	113
4. Kuisisioner Efektifitas Sekolah.....	116
5. Distribusi Jawaban Responden	119
6. Deskriptif satatistik	131
7. Surat Izin Penelitian	139
8. Surat Izin Pelaksanaan	147
9. Tabel DW.....	155
10. Tabel T	156
11. Tabel r.....	157

1.PENDAHULUAAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan, sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan akan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri dalam hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional di Keluarkanlah Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Peraturan Pemerintah tersebut mengatur tentang standar ini, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidikan dan standar kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.

Hasil penelitian oleh Muhdi Harso (2012), Akinola Oluwatoyin Bolanle, (2013), *Hairuddin Mohd Ali, Salisu Abba Yangaiya*, (2015), Thamsanqa Thulani Bhengu and Themba Thulani Mthembu (2014) mengenai efektivitas sekolah peneliti menyimpulkan ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi efektivitas sekolah di antaranya (1) kepemimpinan

kepala sekolah, (2) iklim/budaya sekolah, (3) komitmen organisasi, (4) komite sekolah, (5) kinerja guru, (6) disiplin kerja dan (7) sarana prasarana.

Menciptakan sekolah yang efektif yang sangat berperan penting adalah kepala sekolah, karena apabila kepala sekolah mampu menjalankan kompetensi manajerial dengan baik maka akan menciptakan struktur dan bawahan yang dapat bekerja sesuai tanggung jawab masing-masing.

Menurut Taylor dalam Ridwan, (2009:334) ciri-ciri efektivitas sekolah antara lain. (1) tujuan sekolah dinyatakan secara jelas dan spesifik, (2) pelaksanaan kepemimpinan pendidikan yang kuat oleh kepala sekolah, (3) ekspektasi guru dan staf tinggi, (4) ada kerja sama kemitraan antara sekolah, orangtua dan masyarakat, (5) adanya iklim yang kondusif bagi siswa untuk belajar, (6) kemajuan siswa sering dimonitor, dan (7) menekankan pada keberhasilan siswa dalam mencapai keterampilan aktivitas yang esensial.

Faktor lain yang mempengaruhi efektivitas sekolah 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. Maknanya, 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.

Berdasarkan uraian diatas, maka Sekolah Dasar Negeri (SDN) di kecamatan rajabasa bandar lampung dalam rangka meningkatkan efektivitas sekolah, perlu adanya kondisi sekolah yang efektif untuk mencapai tujuan tersebut. Namun dari hasil wawancara dengan beberapa guru di SD Negeri Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung, menunjukan kondisi sekolah tersebut belum efektif, hal ini di tunjukan dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Sekolah kurang mengembangkan kompetensi guru dan tenaga pendidik secara terus menerus secara berkelanjutan
2. Sebagian guru kurang memiliki motivasi berprestasi atau melakukan tugas kreatif dan inovatif
3. Sekolah kurang melakukan komunikasi dengan orang tua siswa berkaitan dengan motivasi belajar siswa
4. Sebagian besar guru kurang melakukan penyempurnaan atau perbaikan proses pembelajaran melalui penelitian tindakan kelas.
5. Lingkungan sekolah yang dekat dengan pemukiman menimbulkan ketidaknyamanan kondisi dalam proses pembelajaran
6. Sebagian besar unsur-unsur sekolah, khususnya guru dan tenaga kependidikan kurang memahami visi-misi, dan tujuan sekolah
7. Sebagian besar guru belum memiliki motivasi yang tinggi untuk mengembangkan diri sebagai tenaga pendidik yang profesional
8. Fasilitas atau sarana belajar belum maksimal atau optimal untuk mendukung meningkatkan efektivitas sekolah.

Efektivitas sekolah juga di pengaruhi oleh profesionalisme guru Menurut Djmarah (2001. 73) ” guru dalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan”. Dalam proses pendidikan disekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran kedalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar

menjadi manusia susiala yang cakap, efektif, kreatif dan mandiri.

Selanjutnya djmarah (202: 73) berpendapat bahwa.”baik mengajar maupun mendidik merupakan tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga

Tabel 1.1 Laporan Efektivitas Sekolah Ditinjau Dari Sarana dan Prasarana di SD Negeri Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung

Angka Perolehan	Tahun 2017/2018
Luas Tanah	10,640 m ²
Akses Internet	20%
Sumber Istrik	100%

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bandar Lampung

Pemaparan diatas dapat di perkuat dengan hasil wawancara guru dengan masyarakat sehingga dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana di SD Negeri Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung yang menggunakan akses internet cukup rendah, hal tersebut dapat diasumsikan bahwa faktor yang mempengaruhi kurang efektifnya sekolah, antara lain (1) kinerja guru yang kurang kondusif, (2) tingkat ekonomi yang lemah, (3) mahalnya biaya pendidikan, (4) sarana dan prasarana yang kurang memadai, (5) kurangnya motivasi dari kepala sekolah, (6) masih terdapat guru yang belum profesional dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik (7) kepala sekolah, guru, dan masyarakat kurang menciptakan kerjasama dalam mencapai tujuan sekolah, (8) iklim sekolah yang kurang kondusif. Hal ini peneliti hanya akan meneliti tiga variable yang mempengaruhi efektivitas sekolah yaitu kompetensi manajerial kepala sekolah, iklim sekolah, dan profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengidentifikasi di SD Negeri kecamatan rajabasa bandar lampung. Kompetensi manajerial kepala sekolah,

iklim sekolah dan profesionalisme guru masih perlu dioptimalkan. Oleh sebab itu, selain sarana prasarana, sekolah juga perlu mengubah pola pikir masyarakat yang masih tergolong klasik tersebut agar sekolah dapat dikatakan sebagai sekolah yang efektif, apalagi sekolah Negeri merupakan sekolah milik pemerintah yang pada dasarnya sekolah tersebut harus mempunyai pengelolaan yang lebih baik daripada sekolah swasta lainnya. Kepercayaan seseorang guru terhadap pekerjaan kepercayaan yang tinggi untuk menjalani profesi sebagai guru. Selain guru dilingkungan dunia pendidikan, juga ada kepala sekolah yang harus memiliki kompetensi manajerial yang baik, seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa guru di SD Negeri Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung diperoleh informasi (1) masih banyak keluhan dari guru terkait dengan proses manajerial yang dijalankan oleh kepala sekolah, (2) tidak semua kepala sekolah menerapkan manajemen terbuka yang melibatkan semua guru dalam membuat kebijakan dan pengambilan keputusan. (3) ada kepala sekolah yang dalam penguasaan kompetensi manajerial masih kurang, (4) ada kepala sekolah yang belum melakukan pembagaaian tugas dan wewenang kepada guru secara merata sehingga sering menimbulkan hal-hal yang dapat menghambat proses pembelajaran disekolah. Kepala sekolah yang tidak memiliki kemampuan manjerial akan sulit untuk membangun peran dan pungsinya sebagai pengelola sekolah kepala sekolah harus memiliki strategi mendayagunakan

peran guru, melalui kerja sama memberikan dorongan seluruh tenaga pendidikan dalam berbagai kegiatan menunjang program sekolah. Selain kepala sekolah di dalam pendidikan guru juga berperan sebagai ujung tombak dalam mengatarkan anak didiknya mecapai prestasi membanggakan guru yang profesioanal akan senantiasa bekerja dengan maksimal

Berdasarkan uraian di atas penelitian terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah yang di laksanakan di SD Negeri Kecamatan Raja Basa Bandar Lampung ini menjadi sangat penting karena dari penelitian ini akan diketahui bagaimana efektivitas sekolah, iklim sekolah ,profesionalisme guru yang dilakukan oleh kepala sekolah, sehingga akan menjadi jawaban baik guru maupun kepala sekolah yang berkaitan dengan komptensi manajerial kepala sekolah, iklim sekolah profesionalisme guru dan harapan akan sekolah yang efektif serta menjadi pilihan utama pendidikan untuk masyarakat akan tercapai.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Kompetensi manajerial kepala sekolah belum optimal
- 1.2.2 semua sekolah melakukan pembagian tugas dan wewenang kepada guru secara merata
- 1.2.3 Kurangnya sarana dan fasilitas di Sekolah.
- 1.2.4 Masih rendahnya profesionalisme mengajar guru.

1.2.5 Belum terciptanya iklim sekolah yang kondusif.

1.2.6 Efektivitas sekolah masih rendah

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

1.3.1 Kompetensi manajerial kepala sekolah (X1)

1.3.2 Iklim sekolah (X2)

1.3.3 Profesionalisme guru (X3)

1.3.4 Efektivitas sekolah (Y)

1.4 Rumusan Masalah.

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

1.4.1 Apakah terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap efektivitas sekolah di SD Negeri Kecamatan Raja Basa Bandar Lampung?

1.4.2 Apakah terdapat pengaruh positif signifikan iklim sekolah terhadap efektivitas sekolah di SD Negeri Kecamatan Raja Basa Bandar Lampung?

1.4.3 Apakah terdapat pengaruh positif signifikan profesionalisme guru terhadap efektivitas sekolah di SD Negeri Kecamatan Raja Basa Bandar Lampung?

- 1.4.4 Apakah terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah, iklim sekolah terhadap efektivitas sekolah di SD Negeri Kecamatan Raja Basa Bandar Lampung?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut.

- 1.4.2 Terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap efektivitas sekolah di SD Negeri Kecamatan Raja Basa Bandar Lampung
- 1.4.3 Terdapat pengaruh positif signifikan iklim sekolah terhadap terhadap efektivitas sekolah di SD Negeri Kecamatan Raja Basa Bandar Lampung
- 1.4.4 Terdapat pengaruh positif signifikan profesionalisme guru terhadap terhadap efektivitas sekolah di SD Negeri Kecamatan Raja Basa Bandar Lampung
- 1.4.5 Terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi bersama-sama manajerial kepala sekolah, iklim sekolah terhadap efektivitas sekolah di SD Negeri Kecamatan Raja Basa Bandar Lampung

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis maupun praktis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1.6.1 Kegunaan Teoretis

Penelitian ini di garapkan bermamfaat sebagai sumbangan khasana program studi manajemen jurusan ilmu pendidikan dalam hal ini pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah iklim sekolah profesionalisme gur terhadap efektivitas sekolah di jenjang sekolah dasar.

1.6.2 Kegunaan Praktis

1.6.2.1 Bagi guru

Dapat memberikan masukan kepada guru untuk memahami kompetensi manajerial kepala sekolah, iklim sekolah

1.6.2.2 Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai input bagi kepala seolah dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru.

1.6.2.3 Bagi Dinas Pendidikan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kompetensi profesionalisme guru.

1.6.2.4 Bagi Peneliti

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

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

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 Ruang Lingkup Subjek Penelitian.

Subjek penelitian ini adalah guru SD Negeri di Rajabasa Bandar Lampung.

1.7.3 Ruang Lingkup Objek Penelitian.

Objek penelitian ini adalah efektivitas sekolah sebagai variabel terikat, kompetensi manajerial kepala sekolah, iklim sekolah , profesionalisme guru sebagai variabel bebas.

1.7.4 Ruang Lingkup Tempat dan waktu Penelitian.

Tempat penelitian ini adalah seluruh SD Negeri Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung. Waktu Penelitian ini dilaksanakan mulai februari

201

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Efektivitas Sekolah

Menurut Komariah dan Triatna (2010: 34), efektivitas adalah ukuran yang menyatakan sejauh mana sasaran atau tujuan (kuantitas, kualitas, dan waktu) telah dicapai. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata “sekolah” adalah bangunan atau lembaga belajar dan mengajar serta tempat untuk menerima dan memberi pelajaran. Sekolah merupakan tempat kedua setelah keluarga untuk siswa bersosialisasi dengan lingkungan sekitar. Sekolah juga ikut berperan aktif dalam membentuk kepribadian seorang siswa karena tingkat intensitas pertemuan antara siswa dengan lingkungan sekitar yang cukup lama. Oleh karena itu, sekolah dengan kualitas pendidikan yang baik akan membantu anak untuk bersosialisasi dengan baik kepada lingkungan sekitar. Tidak hanya kualitas dari segi pendidikan saja yang harus baik, tetapi kualitas dari segi kepribadian juga harus dilatih dengan baik sejak dini.

Menurut Komariah dan Triatna (2010: 121):

“Sekolah efektif adalah sekolah yang mempertunjukkan standar tinggi pada prestasi akademis dan mempunyai suatu kultur yang berorientasi tujuan, ditandai dengan adanya rumusan visi yang ditetapkan dan dipromosikan bersama antara anggota *schooladministration*, fakultas, dan para siswa. Sekolah efektif menunjukkan kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan.”

Hal ini juga disampaikan oleh Priansa dan Somad (2014: 38), sekolah efektif adalah sekolah yang mempertunjukkan standar tinggi pada prestasi akademis maupun non akademis dan mempunyai suatu kultur yang

berorientasi kepada tujuan yang ingin dicapai dan hal tersebut ditandai dengan adanya rumusan visi yang ditetapkan dan dipromosikan bersama antar warga sekolah yang terdiri dari kepala sekolah, guru, staf, pegawai lainnya, komite sekolah, peserta didik, serta *stakeholder* lainnya. Kultur dijadikan landasan yang kuat dalam mencapai kesuksesan akademis pada sekolah efektif.

Sekolah efektif menunjukkan pada kemampuan sekolah dalam menjalankan fungsinya secara maksimal, baik fungsi ekonomis, fungsi sosial-kemanusiaan, fungsi politis, fungsi budaya maupun fungsi pendidikan. Menurut Mukhtar dan Iskandar (2013: 189), sekolah efektif adalah sekolah yang mempunyai beberapa karakteristik yaitu adanya *organizational leadership* (kepemimpinan organisasi), *curriculum leadership* (kepemimpinan kurikulum), *supervisory leadership* (pemimpin sebagai pengawas), dan *management* (manajemen).

Sekolah efektif adalah sekolah yang tidak hanya memprioritaskan prestasi akademis saja dalam membentuk kepribadian siswa, tetapi sekolah dengan kultur yang baik justru menjadi landasan yang kuat untuk membentuk kepribadian siswa. Sekolah merupakan salah satu tempat terbaik bagi anak untuk belajar selain keluarga. Semua upaya tentang manajemen ataupun kepemimpinan merupakan usaha dari *stakeholder* untuk membuat siswa dapat belajar dan mempunyai kualitas yang baik. Salah satu faktor sekolah efektif antara lain adanya keterlibatan orangtua, dukungan orangtua,

keterlibatan orangtua dan masyarakat, hubungan keluarga dan sekolah.

Menurut Kemendikbud (2014: 23) budaya sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk *stakeholders* pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh warga sekolah.

Budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma yang diterima secara bersama, aturan yang berlaku pada sebuah lembaga/organisasi, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan *stakeholder* sekolah baik itu kepala sekolah, pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik dan masyarakat.

Mulyasa (2002:144-145), mengemukakan pentingnya reformasi sekolah dilakukan dengan mempertimbangkan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berpengaruh besar terhadap sistem pendidikan di sekolah. Perkembangan penduduk yang cepat membutuhkan pelayanan pendidikan yang besar, sumberdaya manusia yang berkualitas merupakan tantangan bagi sekolah untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas, dan perkembangan teknologi informasi yang cepat berdampak pada dunia pendidikan. Menurut Satori (2000:16), konsep efektivitas sekolah merujuk kepada harapan tingkat kinerja penyelenggaraan proses belajar yang

direpresentasi oleh hasil belajar peserta didik yang bermutu sesuai dengan tugas pokoknya. Mutu pembelajaran dan hasil belajar yang memuaskan merupakan produk akumulatif dari seluruh layanan yang dilakukan sekolah dan pengaruh iklim yang kondusif yang diciptakan sekolah.

Efektivitas sekolah ditentukan pula oleh kinerja kepala sekolah yang kompeten secara umum harus memiliki pengetahuan, keterampilan, performance, dan etika kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah (Standar Kepala Sekolah, 2007:102). Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah mempunyai peran yang sangat strategis dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan tersebut. Kajian terhadap efektivitas suatu usaha yang panjang dan berkesinambungan. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pimpinan menghadapi tantangan untuk mewujudkan efektivitas sekolah. Seperti yang diungkapkan Rivai dan Murni (2009: 252), bahwa.

1. pimpinan kepala sekolah telah lama mengenal bahwa isu keefektifan sekolah memberikan ketahanan dan tantangan fundamental pada praktiknya, baik guru dan publik. Singkatnya, mengakui bahwa sekolah yang berbeda mencapai tingkatan sukses yang berbeda, bahkan dengan populasi murid yang sama melihat,
2. tantangan penting kedua adalah, definisi apa yang dilakukan. Keefektifan keorganisasian konstitusi menjadi konstan. Sebagai perubahan konstituensi, paksaan dan harapan berubah untuk mendefinisikan efektivitas sekolah dengan cara yang baru, faktor yang menyulitkan ketiga untuk pimpinan sekolah yang berpegang pada keefektifan sekolah adalah bahwa beragam *stakeholder*, seperti orang tua,
3. pimpinan sekolah, pembuat kebijakan memilih kriteria keefektifan yang berbeda. Sebelum penulis menarik kesimpulan tentang makna efektivitas sekolah, perlu diketahui bahwa pemahaman efektivitas sekolah merupakan sesuatu yang sangat sulit memahaminya, tanpa menjalankan fungsi sekolah. Berbagai sekolah mungkin saja memiliki tampilan yang berbeda dan efektivitas bagi fungsi dan tujuan

yang berbeda. Efektivitas sekolah merupakan ukuran yang menyatakan ketercapaian sasaran atau tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) dimiliki.

Sekolah efektif memiliki indikator yang beragam tetapi secara umum, mengarah pada kualitas hasil pembelajaran. Suharsaputra (2010:65), memandang sekolah efektif dari tiga perspektif, yaitu, (1) sekolah efektif dalam perspektif mutu pendidikan, (2) sekolah efektif dalam perspektif manajemen, dan (3) sekolah efektif dalam perspektif teori organisme.

Berikut dijelaskan perspektif sekolah efektif

1. perspektif mutu pendidikan
Mutu pendidikan di sekolah secara sederhana dilihat dari perolehan nilai atau angka yang dicapai seperti ditunjukkan dalam hasil ulangan dan ujian. Sekolah dianggap bermutu apabila sebagian besar atau seluruh siswanya memperoleh angka/nilai yang tinggi, sehingga berpeluang melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi
2. perspektif manajemen
Menurut perspektif ini, dimensi sekolah efektif meliputi. (a) layanan belajar bagi siswa, (b) pengelolaan dan layanan siswa (sarana dan prasarana sekolah), (c) program dan pembiayaan, (d) partisipasi masyarakat dan (e) budaya sekolah.
3. sekolah efektif dalam perspektif teori organisme
Menurut teori organisme ini, maka bentuk kehidupan apapun hanya akan bertahan apabila organisme itu mampu memberikan respon yang tepat untuk beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi di sekitarnya.

2.1.1 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Sekolah

Efektivitas sekolah mengacu pada tingkat kinerja unit organisasi, kinerja organisasi dapat terlihat dari *output* organisasi yang pada akhirnya dapat diukur dari hasil prestasi siswa, dan tingkat melanjutkan study siswa ke perguruan yang lebih tinggi.

Studi Scheerens yang dikemukakan oleh Dharma, dalam Depdiknas (2006:5), yang dilakukan pada negara maju dan negara berkembang menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan keefektifan sekolah. Pengoperasian faktor-faktor ini menurut perilaku menghasilkan sejumlah indikator keefektifan sekolah seperti prestasi, orientasi, harapan tinggi, kepemimpinan pendidikan, consensus, dan kohesi antar staf, kualitas kurikulum/kesempatan belajar, iklim/budaya sekolah, potensi evaluatif, keterlibatan orang tua, iklim kelas, dan waktu belajar.

Menurut Dharma dalam Depdiknas (2006:7), efektifitas sekolah dipengaruhi oleh kompetensi kepala sekolah, motivasi kerja kepala sekolah dan supervisi pengajaran yang dilakukannya. Selain ketiga faktor tersebut, keefektifan sekolah juga dipengaruhi oleh iklim sekolah, dan kinerja guru. Tidak ada faktor tunggal, langsung atau tidak yang mempengaruhi keefektifan sekolah, semua variable. Jadi, efektivitas sekolah dalam penelitian ini merupakan sekolah yang mampu proses KBM untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Hal ini memerlukan adanya visi-misi yang jelas, adanya kerjasama antar warga sekolah, sarana, dan prasarana yang memadai serta menekankan pada keberhasilan peserta didik yang pada dasarnya akan menunjukkan tingkat kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan.

2.2 Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Dalam lingkungan pendidikan peranan kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga sekolah sangatlah strategis dan memiliki adil yang sangat besar dalam memajukan lembaga sekolah. Sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu mengkoordinasikan sekolah dengan baik dan bijaksana. Seorang kepala sekolah harus mampu mengkoordinasikan sekolah dengan baik dan bijaksana. Seorang kepala sekolah harus mampu harus mampu mengkomunikasikan seluruh program sekolah dan komponen sekolah yang menjadi motor pnggerak sekolah. Berikut di bawah ini akan di uraikan pengertian kepala sekolah, karakteristik kepala sekolah, pengertian kompetensi manajerial kepala sekolah, dan dimensi dar kompetensi manajerial kepala sekolah

2.2.1 Pengertian Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Gibson Ivanovich dan Donnly dalam Wahyudi (2009: 67) mendefinisikan kompetensi adalah kemampuan yng berhubungan dengan pekerjaan. Ndraha menjelaskan kompetensi adalah keterampilan dalam dalam mengerjakan tugas.

Handoko (2000: 35) mengatakan bahwa manajerial adalah orang yang bertanggung jawab atas bawahanya dan sumberdaya organisasi. Sedangkan Pidarta (2006: 57) menjelaskan dalam dunia pendidikan, manajer adalah seseorang yang menjelaskan tugas memadukan sumber-sumber pendidikan yang berpusat dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa yang di maksud kompetensi manajerial kepala sekolah

adalah kemampuan seorang kepala sekolah dalam mengelola sumber daya organisasi sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah yang telah ditentukan.

2.2.2 Dimensi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Menurut Robert I. Katz dalam Denim (2010 :71) menjelaskan tiga macam kompetensi manajerial kepala sekolah yang diperlukan seseorang manajer dalam mengelola sumberdaya organisasi, yaitu: keterampilan konseptual (*conceptual skill*) Danin (2010: 73) mengatakan kecakapan konseptual adalah kecakapan untuk memformulasikan pikiran, memahami teori-teori, melakukan aplikasi, melihat kecendrungan berdasarkan kemampuan teoritis, dan yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

Otto dan Sanders dalam Wahyudi (2009:70) secara lebih khusus mengatakan bahwa, dalam organisasi pendidikan keterampilan konseptual adalah kemampuan kepala sekolah untuk melihat sekolah sebagai suatu keseluruhan, merencanakan perubahan, merancang tujuan sekolah, membuat penilaian secara tepat tentang keefektifan tentang kegiatan sekolah dan mengkoordinasikan program secara harmonis.

Dari uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa kemampuan konseptual kepala sekolah adalah kemampuan untuk menentukan strategi, merencanakan, merumuskan kebijakan, serta memutuskan sesuatu yang terjadi pada organisasi. Termasuk sekolah sebagai lembaga pendidikan.

Danim (2011: 72) kompetensi hubungan manusia adalah keterampilan untuk menempatkan diri didalam kelompok kerja menjalin komunikasi yang mampu menciptakan kepuasan kedua belah pihak.

Menurut wahyudi (2009: 73) kompetensi hubungan manusia yang dilakukan oleh kepala sekolah meliputi:

- a. Menjalinkan hubungan kerja sama dengan guru
- b. Menjalinkan komunikasi dengan guru
- c. Memberikan bimbingan dan bantuan dalam menyelesaikan tugas guru
- d. Memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi
- e. Menyelesaikan permasalahan yang ada di sekolah
- f. Mengikuti sertakan dalam merumuskan pengambilan keputusan
- g. Menyelesaikan konflik yang ada di sekolah
- h. Menghormati peraturan sekolah

2.3. Iklim Sekolah

Menurut Gorge Litwin dan Robert Stringer dalam Hoy dan Miskel (2008 : 198), iklim sekolah adalah seperangkat sifat terukur dari lingkungan sekolah, berdasarkan persepsi kolektif masyarakat yang tinggal dan bekerja di lingkungan dan terbukti mempengaruhi tingkah laku mereka. Hal ini berarti, iklim kerja sekolah yang kondusif akan berdampak pada profesional guru. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan profesional guru. Menurut De Roche dalam Daryanto (2015:10), iklim sekolah adalah sebagai hubungan antara personal, sosial dan faktor-faktor kultural yang mempengaruhi individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah.

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 kerja sekolah merupakan suasana yang terdapat di dalam suatu sekolah. Iklim kerja 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 di antara guru dan peserta didik.

Iklim kerja sekolah berarti berkaitan dengan sifat-sifat atau ciri yang dirasa dalam sebuah lingkungan kerja sekolah, dan timbul karena adanya kegiatan yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi tingkah laku kemudian dengan kata lain iklim dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya.

Suharsaputra (2010:30) menyatakan terdapat lima faktor yang mempengaruhi iklim kerja sekolah yang kondusif, yaitu

1. Penempatan personalia,
2. Pembinaan antar hubungan dan komunikasi,
3. Dinamisasi dan penyelesaian konflik,
4. Pemanfaatan informasi,
5. Peningkatan lingkungan kerja serta lingkungan belajar.

Proses komunikasi merupakan faktor yang sangat esensial untuk terciptanya iklim sekolah yang kondusif. Secara kodrat manusia satu sama lain saling berhubungan dan membutuhkan, dimana hal ini dapat terwujud melalui

proses komunikasi. Proses komunikasi berfungsi mengikat masing-masing anggota sekolah menjadi satu bagian yang integral, utuh dan bersatu. Ikatan yang terbentuk karena komunikasi yang harmonis dan lancar dapat mendorong semangat kerjasama dan menumbuhkan sikap peduli dengan lingkungan kerja, semua itu mempengaruhi iklim kerja sekolah. Tanpa komunikasi pikiran kita tidak dapat mengembangkan sikap alami manusia yang asli tetapi tetap dalam keadaan yang tidak normal dan sikap yang lebih kasar. Kutipan ini mengisaratkan supaya setiap komponen sekolah membuat satu sistem komunikasi kerjasama yang harmonis sehingga tercipta iklim kerja yang kondusif dan harmonis.

Berdasarkan uraian pendapat di atas dapat disimpulkan pengertian iklim sekolah adalah kondisi lingkungan sekolah yang dirasakan secara langsung maupun tidak langsung oleh guru dalam melaksanakan tugas di sekolah. Adapun indikator untuk mengukur iklim disekolah dapat dilihat berdasarkan aspek – aspek antara lain yaitu (1) Hubungan antara atasan dengan bawahan, (2) Hubungan antara sesama anggota organisasi, (3) Tanggung jawab, (4) Imbalan yang adil, (5) Pengendalian, struktur, dan birokrasi yang nalar, dan, (6) Keterlibatan pegawai dan partisipasi.

2.4 Profesionalisme Guru

Untuk dapat menghasilkan mutu lulusan yang baik, seorang guru dituntut untuk memiliki profesionalisme yang tinggi dalam pekerjaan.

Profesionalisme ini sangat penting di miliki seorang guru karena seorang guru memang menuntut adanya kerja yang mempunyai standar kompetensi

yang disyaratkan. Untuk menjadi guru yang profesional, seorang guru harus senantiasa memperbaharui dan memperbaiki kualitas kerjanya dengan perbaikan yang terus menerus dalam pembelajarannya yang dilakukan oleh seorang guru, maka dapat dikatakan dia telah memahami profesionalisme guru. Berikut ini penulis akan menguraikan mengenai pengertian profesionalisme guru dan dimensi yang menyertainya.

2.4.1 Pengertian Profesionalisme Guru

Syaefudin (2009 :8) mengatakan bahwa profesionalisme pada hakikatnya merupakan suatu pekerjaan tertentu yang menuntut persyaratan khusus dan istimewa sehingga meyakinkan dan memperoleh kepercayaan pihak yang memerlukannya. Selanjutnya beliau mengatakan profesionalisme menunjukkan kepada komitmen pada anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalismenya dan terus menerus mengembangkan strategi yang digunakan dalam pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Profesionalisme mengacu pada sikap para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki dalam rangka melakukan pekerjaan.

Kusnandar (2007: 46) mengemukakan bahwa profesionalisme adalah kondisi, arah nilai, tujuan dan kualitas suatu keadilan dan kewarganegaraan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Selanjutnya profesionalisme menurut surya (2007: 214) sambutan yang mebgacu pada sambutan mental dalam bentuk komitmen dari para anggota profesional untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesional.

Sementara danim (2010: 23) mengatakan bahwa profesional adalah komitmen dari para anggota profesi untuk meningkatkan profesionalismenya dan terus menerus membangun strategi-strategi membangun yang digunakan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu.

Jadi dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah suatu komitmen para anggota profesi untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya yang bertujuan agar prosesnya dapat tercapai secara berkesinambungan.

Menurut silverius (2003: 97) guru adalah sosok sentral yang mencetak kader bangsa dimasa depan. Kunci sukses profesionalisme pendidikan. Diantara proses dan faktor yang mempengaruhi proses dan hasil belajar siswa adalah guru, faktor guru mendapat perhatian yang pertama dan yang utama, karena baik dan buruknya pelaksanaan suatu kurikulum pada akhirnya terantung pada kreativitas dan aktivitas guru dalam menjabarkan dan merealisasikan arah kurikulum tersebut. Oleh karena itu guru harus profesional dalam menjalankan tugasnya.

2.4.2 Dimensi Profesionalisme Guru

Syifudin (2009: 55) mengatakan bahwa guru yang profesional adalah guru yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam mengajar diperlukan keterampilan –keterampilan yang diperlukan untuk kelancaran proses belajar mengajar diantaranya: (1) keterampilan membuka dan

menutup pelajaran, (2) keterampilan menjelaskan, (3) keterampilan menegaskan, (4) keterampilan memberikan penguatan, (5) keterampilan menggunakan media pembelajaran, (6) keterampilan bimbingan diskusi kelompok kecil, (7) keterampilan mengelola kelas, (8) keterampilan mengadakan variasi, (9) keterampilan mengajar perorangan dan kelompok kecil.

Berikut penjelasan keterampilan yang harus dikuasai oleh guru yang profesional menurut Saefudin (2009: 56-71) sebagai berikut: (1) keterampilan membuka dan menutup pelajaran, keterampilan membuka pelajaran adalah keterampilan guru untuk membuka kegiatan pembelajaran untuk menciptakan prokondisi murid agar murid dan perhatiannya berpusat pada apa yang akan mereka pelajari. Dengan demikian usaha tersebut akan memberikan usaha akan memberiakan efek yang positif bagi kegiatan pembelajaran. (2) keterampilan menjelaskan, keterampilan menjelaskan dalam pelajaran adalah menjalin informasi yang disajikan secara sistematis untuk menunjukkan adanya adanya hubungan suatu bagian dengan bagian yang lain, misalnya antara sebab dan akibat, definisi dengan contoh atau sesuatu yang belum di ketahui. (3) keterampilan bertanya, keterampilan bertanya adalah pertanyaan yang mengkaji atau menciptakan ilmu pada siswa. Cara mengajukan pertanyaan yang berpengaruh positif, kegiatan belajar siswa merupakan hal yang tiadak mudah. Oleh sebab itu seorang guru hendaklah mengetahui dan memahamimi ketrampilan bertanya, (4) keterampilan memberikan penguatan, penguatan adalah respon terhadap

suatu tingkah laku yang yang dapat meningkatkan kemungkinan berulangnya kembali tingkah tersebut. Keterampilan memberikan penguatan adalah meningkatkan perhatian siswa pada pelajaran dan mengeliminir tingkah laku siswa yang negatif dan membina tingkah positif siswa (5) keterampilan menggunakan media pembelajaran media pembelajaran adalah sarana pembelajaran yang digunakan sebagai perantara pembelajaran untuk mempertinggi efektif dan efisiensi dalam mencapai tujuan pembelajaran. Tujuan keterampilan menggunakan media pembelajaran adalah memperjelas pesan agar tidak terlalu verbalitas (6) keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil, Diskusi kelompok kecil adalah suatu percakapan kecil yang melibatkan sekelompok orang dalam interaksi tatap muka yang bebas dan terbuka dan berbagai pengalaman informasi, mengambil keputusan dan memecahkan masalah. Jadi keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil adalah kegiatan membimbing sekelompok siswa agar siswa melakukan diskusi kelompok dengan efektif

2.5. Penelitian Yang Relevan

1. Hasil penelitian pongoh (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru sekolah negeri di kota manado; (2) motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru sekolah negeri di kota manado; (3) sekaligus kepemimpinan utama dan motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru sekolah umum di kota manado.
2. Hasil penelitian terzi (2016) mengungkapkan bahwa budaya tugas adalah budaya sekolah yang dominan. Para guru sekolah menengah percaya bahwa suasana yang berorientasi pada kesuksesan dan sportif ada di

tempat kerja dan mempercayai rekan kerja mereka lebih banyak dari pada yang mereka lakukan akan berpengaruh terhadap pengajaran mereka. Dimensi dukungan dan tugas organisasi merupakan prediktor signifikan kepercayaan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disarankan agar administrator sekolah meningkatkan budaya yang mendukung di institusi mereka. Signifikan teoritis penelitian ini adalah bahwa hasil penelitian ini akan membantu untuk lebih memahami perilaku organisasi dan kepentingan praktis penelitian ini sehingga hasil ini dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi organisasi.

3. Hasil penelitian Sahim (2011) mengkaji tentang kepemimpinan instruksional dan budaya sekolah di *Curriculum Laboratory Schools (CLS)* di Izmir. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa guru cenderung memandang gaya kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan budaya sekolah yang positif. Tidak ada perbedaan yang signifikan kelompok usia guru antara kelompok sebagai usia guru dan lamanya pelayanan. Ada hubungan positif dan tingkat tinggi antara gaya kepemimpinan instruksional dan budaya sekolah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional secara statistik berpengaruh signifikan terhadap semua faktor budaya sekolah. Sebagai faktor budaya sekolah, kepemimpinan sekolah sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan instruksional.

2.6 Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan penjelasan pengaruh antara variabel bebas dan terikat berdasarkan teori-teori yang ada, sehingga akan memberikan gambaran untuk pengaruh antar variabel tersebut.

2.6.1 Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah

Efektivitas merupakan ketercapaian hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan. Suatu sekolah dikatakan efektif jika tujuan bersama dapat dicapai, dan belum bisa dikatakan efektif meskipun tujuan individu yang ada di dalamnya dapat dipenuhi. Oleh karena itu, efektivitas dapat dijadikan barometer untuk mengukur keberhasilan pendidikan.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu penunjang keberhasilan suatu sekolah menjadi sekolah yang efektif. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di sekolah mempunyai peran yang sangat strategis dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan tersebut. Menjadi sekolah yang efektif perlu adanya kepemimpinan kepala sekolah yang kuat, karena dapat mempengaruhi, mendidik, menggerakkan, mendorong dan mengawasi bawahan untuk mencapai tujuan

2.6.2 Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah

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 Efektivitas 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

2.6.3. Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Efektivitas Sekolah

Guru adalah salah satu faktor dalam menyelenggarakan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu untuk meningkatkan mutu pendidikan berarti juga meningkatkan mutu guru. Meningkatkan mutu guru bukan hanya dari segi kesejahteraannya saja tetapi juga profesionalitasnya. UU No. 14 tahun 2005 pasal 1 ayat (1) menyatakan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sebagai seorang profesional guru harus memiliki kompetensi keguruan yang cukup. Kompetensi keguruan itu tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur, dan konsisten.

Guru merupakan ujung tombak pendidikan. Keberadaan guru menjadi aspek penting bagi keberhasilan pembelajaran, terutama guru yang melaksanakan fungsi mengajarnya dengan penuh makna (*purposeful teaching*), artinya

guru sangat kompeten dengan bidangnya, kerja profesional, menjadi seorang yang serba bisa dan memiliki harapan tinggi terhadap profesi dan siswanya

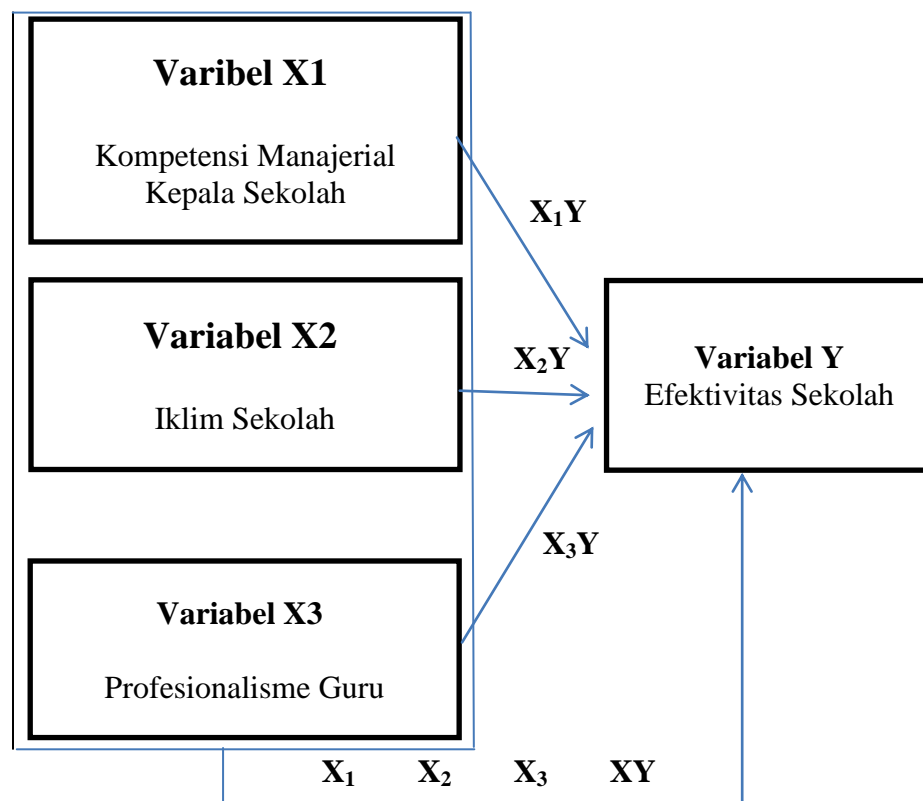
2.6.4. Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Profesionalisme Guru secara bersama-sama Terhadap Efektivitas Sekolah

Kepemimpinan sebagai ujung tombak bagi perkembangan dan satabilitas sekolah yang secara otomatis dapat menciptakan budaya sekolah yang baik dan meningkatkan kinerja semua anggota organisasi. Kepemimpinan mempunyai peran sebagai leader, innovator, supervisor, motivator, dan sebagai seorang manajer mampu menciptakan suasana kerja, lingkungan belajar, dan pencapaian kualitas sekolah menjadi sebuah sekolah yang efektif dan menciptakan lulusan yang mempunyai peranan yang baik di dalam masyarakat

Pengaruh antarvariabel penelitian menggunakan model mediating yang merupakan bagian dari analisis jalur (*path analysis*) Kerlinger (2006:900) menjelaskan bahwa analisis jalur adalah bentuk terapan dari analisis multiregresi. Penelitian ini digunakan diagram jalur untuk membantu masalah atau menguji hipotesis yang kompleks. Model mediating atau perantara dimana variabel Y memodifikasi pengaruh variabel X terhadap variabel Z dan Y merupakan variabel *intervening*.

Menurut Tuckman dalam Sugiyono, (2007) variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel

independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/ antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Model ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 kerangka fikir hubungan antar variabel penelitian

2.7. Hipotesis

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

- 2.7.1 Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap efektivitas sekolah
- 2.7.2 Terdapat pengaruh yang signifikan iklim sekolah terhadap efektivitas sekolah
- 2.7.3 Terdapat pengaruh yang signifikan profesionalisme guru terhadap efektivitas sekolah
- 2.7.4 Terdapat pengaruh yang signifikan bersama-sama kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap iklim sekolah, efektivitas sekolah

III.METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut. Adapun jenis penelitiannya adalah *ex post facto*, yaitu suatu pendekatan yang memungkinkan dilakukannya pencatatan dan hasil penelitian secara nyata dalam bentuk data numerikal atau angka sehingga memudahkan proses analisis dan penafsiran menggunakan perhitungan-perhitungan statistik (analisis statistik)

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek atau obyek yang menjadi sasaran penelitian menurut Sugiyono (2009:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah guru yang berjumlah 139 dari 8 SD Negeri Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung.

Tabel 3.1 Jumlah guru di SD Negeri Kecamatan rajabasa tahun ajaran 2017/2018

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SD NEGERI 1 Rajabasa	20
2	<u>SD NEGERI 2 Rajabasa</u>	34
3	SD NEGERI 3 Rajabasa	19
4	<u>SD NEGERI 1 Rajabasa Jaya</u>	9
5	<u>SD NEGERI 2 Rajabasa Jaya</u>	11
6	<u>SD NEGERI 3 Rajabasa Jaya</u>	9
7	<u>SD NEGERI 1 Rajabasa Raya</u>	26
8	SD NEGERI 1 Gedung Meneng	11
	Total populasi	139

Sumber: Dinas Pendidikan Kecamatan Rajabasa (2017)

3.2.2 Sampel

Sampel adalah “sebagian anggota yang diambil dari keseluruhan objek yang akan diteliti serta dianggap mewakili populasi diambil dengan menggunakan teknik tertentu”. Penelitian ini merupakan penelitian sampel karena subjek yang diteliti hanya sebagian dari populasi. 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 slovin sebagai berikut:

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

Keterangan.

N : jumlah populasi

n : jumlah sampel

d : presisi atau batas toleransi kesalahan pengambilan sampel yang digunakan sebesar (0.05) Sehingga perhitunganya adalah sebagai berikut:

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

$$n = \frac{139}{139(0.05)^2+1}$$

$$n = \frac{139}{0.0025}$$

$$n = 103$$

Adapun penentuan proportional random sampling, dengan rumus:

$$S = \frac{x}{y} \cdot N \text{ (Sulistiyastuti,2007)}$$

Keterangan:

S : Target jumlah sampel

x : jumlah populasi setiap sekolah

y : jumlah populasi

n : Jumlah keseluruhan sampel

Hasil yang didapatkan dari masing-masing proporsional random sampling

adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Total Sampel Penelitian

No	Nama Sekolah	Populasi	Perhitungan Sampel	Sampel
	SD NEGERI 1 Rajabasa	20	$\frac{20}{139} \times 103 =$	14
2	<u>SD NEGERI 2</u> <u>Rajabasa</u>	34	$\frac{34}{139} \times 103 =$	25
3	SD NEGERI 3 Rajabasa	19	$\frac{19}{139} \times 103 =$	14
4	<u>SD NEGERI 1</u> <u>Rajabasa Jaya</u>	9	$\frac{9}{139} \times 103 =$	6
5	<u>SD NEGERI 2</u> <u>Rajabasa Jaya</u>	11	$\frac{11}{139} \times 103 =$	8
6	<u>SD NEGERI 3</u> <u>Rajabasa Jaya</u>	9	$\frac{9}{139} \times 103 =$	6
7	<u>SD NEGERI 1</u> <u>Rajabasa Raya</u>	26	$\frac{26}{139} \times 103 =$	19
8	SD NEGERI 1 Gedung Meneng	11	$\frac{11}{139} \times 103 =$	8
		139		103

Sumber: Data diolah (2018)

3.3. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:155) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.. Di dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

3.3.1 Variabel Terikat

Variabel terikat dilambangkan dengan (Y) adalah variabel yang akan diukur untuk mengetahui pengaruh lain, sehingga sifatnya sangat tergantung pada

variabel lain (Purwanto, 2007:116). Variabel terikat pada penelitian ini adalah Efektivitas sekolah.

a. Definisi Konseptual Variabel Efektivitas sekolah (Y)

Efektivitas sekolah adalah ketercapaian hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada, untuk menciptakan dan melaksanakan proses KBM guna mendapatkan hasil yang maksimal baik dipandang dalam segi manajemen, mutu dan organismya.

b. Definisi Operasional Variabel Efektivitas Sekolah (Y)

Efektivitas sekolah adalah skor total yang diperoleh dari kuisioner efektivitas sekolah yang meliputi kebermaknaan, proses belajar mengajar, manajemen sekolah, efektivitas budaya sekolah (iklim sekolah yang kondusif) , kepemimpinan kepala sekolah yang kondusif, dan out put sekolah (hail prestasi) dan out come (benefit). Terdiri dari 20 butir pernyataan. Variabel efektivitas sekolah

Tabel 3.3 Daftar Pembobotan Penilaian Variabel Efektivitas Sekolah

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	(S) Selalu	5
2	(SS) Sangat Sering	4
3	(S) Sering	3
4	(kk) kadang-kadang	2
	Tidak pernah	1

Kisi- kisi yang di gunakan untuk memperoleh data tentang efektivitas sekolah dapat dilihat dari tabel berikut:

3.3.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Kisi-kisi instrumen penelitian ini disusun agar item pernyataan tersebar secara merata sesuai dengan aspek yang akan di ukur diantaranya,

kompetensi manajerial kepala sekolah, iklim sekolah, profesionalisme guru dan efektivitas sekolah. Adapun kisi-kisi intrumenya sebagai berikut:

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Efektivitas Sekolah

	Dimensi	Indikator-Indikator	No
Efektivitas sekolah (Y)	1. Kebermaknaan proses belajar mengajar	a. Merencanakan PBM	1
		b. Melaksanakan PBM (prestasi)	2
		c. Evaluasi PBM	3
	2. Manajemen Sekolah	a. Renstra dan rencana pengembangan strategis	4
		b. Pengorganisasian pelaksanaan program keuangan dan sarana prasarana	5
		c. d.Pengawasan program kegiatan	6
	3. Efektivitas budaya sekolah (klim sekolah yang kondusif)	a. Kondisi sekolah mendukung untuk PBM	7
		b. Memberikan penghargaan bagi siswa yang berprestasi	8
		c. Semua siswa mentaati tata tertib aturan sekolah	9
	4. Kepemimpinan kepala sekolah yang kuat	a. Bisa dihubungi dengan mudah	10
		b. Bersikap responsive kepada guru, staf dan TU	11
		d. Melaksanakan kepemimpinan yang terfokus pada pembelajaran	12
		e. Rasio antar guru/siswa sesuai dengan rasional	13
	1. Out put sekolah (hasil prestasi)	Kelulusan siswa tahun terakhir	14
	2. Out come (benefit)	Peringkat rata-rata ujian akhir tingkat kabupaten	15

3.3 3 Variabel Bebas

Variabel bebas dilambangkan dengan x adalah variabel penelitian yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas pada penelitian ini adalah kompetensi manajerial kepala sekolah (x_1) iklim sekolah (x_2) dan profesionalisme guru (x_3)

a. Definisi Konseptual Kompetensi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X_1)

Manajerial Kepala Sekolah kompetensi manajerial kepala sekolah adalah kemampuan seorang kepala sekolah dalam mengelola sumberdaya organisasi sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah yang telah ditentukan.

b. Definisi Operasional Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X_1)

Kompetensi manajerial kepala sekolah adalah skor keseluruhan dari berbagai macam aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah, yang meliputi dimensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, dan sosial. Terdiri dari 30 butir pernyataan. Variabel kepemimpinan kepala sekolah pada penelitian ini akan diukur dengan menggunakan instrumen berupa angket berisi pernyataan dengan menggunakan skala Likert, dilengkapi alternatif jawaban S (Selalu), SS (sangat sering), S (Sering), KK (Kadang-kadang), 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 3.5 Daftar Pembobotan Penilaian Manajerial Kepala Sekolah

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	(S) Selalu	5
2	(SS) Sangat Sering	4
3	(S) Sering	3
4	(KK) Kadang- Kadang	2
5	TP) Tidak Pernah	1

Kisi- kisi yang akan digunakan untuk memperoleh data tentang manajerial kepala sekolah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Variable Manajerial Kepala Sekolah

Kompetensi Manejerial Kepala Sekolah (X1)	Aspek	Indikator	Butir Nomor
	Kepribadian	1. Berahkal mulia	1
		2. Berintegrasi	2
		3. Pengembangan pribadi	3
	Manajerial	1. Melakukan perencanaan	4
		2. Melakukan konseling	5
		3. Melakukan pengelolaan	6
		4. Pengembangan organisasi	7
		5. Penciptaan iklim kerja	8
	Kewirausahaan	1. Melakukan inovasi	9
	Sosial	1. Berinteraksi dengan masyarakat	10

a. Definisi Konseptual Iklim Sekolah (X₂)

Iklim sekolah merupakan seperangkat karakteristik internal yang membedakan antara satu sekolah dengan sekolah yang lainnya.

Karakteristik tersebut juga mempengaruhi perilaku orang-orang yang ada dalam sekolah tersebut. Iklim sekolah juga dapat dipandang sebagai suasana hubungan antar personil yang ada di sekolah tersebut.

b. Definisi Operasional Iklim Sekolah (X_2)

Definisi operasional variable iklim sekolah adalah skor total yang diperoleh dari kuesioner iklim sekolah yang meliputi lingkungan belajar, lingkungan fisik, lingkungan sosial. Terdiri dari 20 butir pernyataan. Variabel iklim sekolah pada penelitian ini akan diukur dengan menggunakan instrumen berupa angket berisi pernyataan dengan menggunakan skala Likert, dilengkapi alternatif jawaban S (Selalu), SS (sangat sering), S (Sering), KK (Kadang-kadang), (Tidak Pernah). Pernyataan dilakukan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Setiap pilihan jawaban menggunakan bobot penilaian sebagai berikut.

Tabel 3.7 Daftar Pembobotan Iklim Sekolah

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	(S) Selalu	5
2	(SS) Sangat Sering	4
3	(S) Sering	3
4	(KK) Kadang- Kadang	2
5	TP) Tidak Pernah	1

Kisi-kisi indikator yang akan digunakan untuk memperoleh data tentang iklim sekolah dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.8 Kisi-Kisi Instrumen Variable Iklim Sekolah

Iklim sekolah (X2)	Aspek	Indikator	Butir nomor
	Lingkungan belajar	1. Kondisi kelas yang menyenangkan, nyaman, dan bersih sehingga tercipta semangat belajar siswa 2. Guru mampu mengubah metode-metode belajar sehingga tercipta pembelajaran yang menyenangkan 3. Adanya sistem <i>moving-class</i>	1 2 3
	Lingkungan fisik	1. Penampilan sekolah yang rapih, bersih dan nyaman. 2. Merawat fasilitas sekolah dan merawatnya 3. Pekarangan ditata sedemikian rupa hingga terkesan asri, teduh dan nyaman.	4 5 6
	Lingkungan sosial	2 Terjalin hubungan yang baik antara kepemimpinan dengan guru, staf dan siswa. 3 Terjalin hubungan yang baik antara guru dan siswa 4 Sekolah menciptakan rasa memiliki sehingga guru dan siswa bangga terhadap sekolah. 5 Sekolah mampu menciptakan relasi kekeluargaan dan kebersamaan antar kepemimpinan, guru, staf dan siswa.	7 8 9 10

a. Definisi Konseptual Profesionalisme Guru (X₃)

Guru adalah sosok sentral yang mencetak kader bangsa dimasa depan. Kunci sukses profesionalisme pendidikan. Diantara proses dan faktor yang mempengaruhi proses dan hasil belajar siswa adalah guru, faktor guru mendapat perhatian yang pertama dan yang utama, karena baik dan buruknya pelaksanaan suatu kurikulum pada akhirnya terantung pada kreativitas dan aktivitas guru dalam menjabarkan dan merealisasikan arah kurikulum tersebut. Oleh karena itu guru harus profesional dalam menjalankan tugasnya.

b. Definisi Operasional Profesionalisme Guru (X₃)

Definisi operasional Variabel Profesionalisme guru adalah skor total yang diperoleh dari kuisioner kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, koptensi sosial dan kompotensi profesional. dari 22 butir pernyataan. Variabel profesionalisme guru dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala Likert, dengan lima pilihan, yaitu S (Selalu), SS (sangat sering), S (Sering), KK (Kadang-kadang), dan TP (Tidak Pernah). Masing-masing pilihan diberi nilai dengan pembobotan seperti tertera pada tabel di bawah ini.

3.9 Daftar Pembobotan Profesionalisme Guru

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	(S) Selalu	5
2	(SS) Sangat Sering	4
3	(S) Sering	3
4	(KK) Kadang- Kadang	2
5	TP) Tidak Pernah	1

Kisi- kisi yang akan digunakan untuk memperoleh data tentang profesionalisme guru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.10 Kisi-Kisi Instrumen Variable Profesionalisme Guru

Profesionalisme Guru (X3)	Dimensi	Indikator	Butir Nomor
	Kompetensi Paedagogik	1. Memahami potensi dan keberagaman peserta didik	1
	Kompetensi Kepribadian	1. Mampu berinteraksi dan berkomunikasi	2
	Kompetensi Sosial	1. Mampu memahami dan menghargai perbedaan	3
	Kompetensi Profesional	1. Memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran yang tertera	4

3.4 Tehnik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan data yang lengkap dan valid, yang dapat mendukung keberhasilan dalam penelitian ini validitas yang digunakan sebagai berikut :

3.4.1 Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner melalui sejumlah pertanyaan tertulis di gunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang di ketahui terkait objek penelitian. Skala data yang digunakan adalah skla likert dengan lima alternatif jawaban.apabila ada kesulitan dalam memahami kuisisioner, responden bisa langsung bertanya kepada peneliti. Angket ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai kompetensi manajerial kepala sekolah, iklim sekolah, profesionalisme guru dan efektivitas sekolah dengan skala likert.

3.4.2 Teknik Penunjang

Teknik penunjang dalam penelitian ini adalah dokumentasi, studi kepustakaan, teknik-teknik tersebut digunakan sebagai data pelengkap. Metode ini digunakan untuk memperoleh data mengenai jumlah guru yang di teliti di SD Negeri Kecamatan Rajabasa Bandar Lampung

3.5. Uji Validitas Instrumen

3.5.1 Validitas Instrumen

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas internal. Menurut Arikunto, (2008:65) Validitas ini merupakan validitas yang dicapai manakala terdapat kesesuaian antar bagian instrumen secara keseluruhan. 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 Pearson. Rumus yang dimaksud adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

- rx_y : 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 kaedah 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. Menurut Arikunto, (2008:86). Suatu instrumen dapat dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi manakala instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang tetap

3.5.1.1 Hasil Uji Validitas Efektivitas Sekolah (Y)

Sesuai dengan pernyataan sebelumnya untuk mengetahui valid dan tidaknya butir soal dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha=0,005$ jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir soal dinyatakan valid, namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti butir soal tidak valid. Besar r_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ $n = 20$ sebesar 0,444. Hasil perhitungan secara lengkap validitas efektivitas sekolah (Y) Di Sajikan Pada Tabel Berikut:

Tabel : 4.1 Hasil Perhitungan Validitas Efektivitas Sekolah (Y)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0.860	0,444	Valid	11	0.735	0,444	Valid
2	0.832	0,444	Valid	12	0.860	0,444	Valid
3	0.709	0,444	Valid	13	0.832	0,444	Valid
4	0.338	0,444	Valid	14	0.709	0,444	Valid
5	0.816	0,444	Valid	15	0.709	0,444	Valid
6	0.816	0,444	Valid	16	0.816	0,444	Valid
7	0.735	0,444	Valid	17	0.816	0,444	Valid
8	0.826	0,444	Valid	18	0.803	0,444	Valid
9	0.832	0,444	Valid	19	0.832	0,444	Valid
10	0.629	0,444	Valid	20	0.816	0,444	Valid

Sumber : Pengolahan Data Dengan Program Spss 17

Berdasarkan Hasil Perhitungan pada tabel 3.5 dari 20 butir pertanyaan yang telah di uji cobakan semuanya valid sehingga 20 butir pernyataan semuanya di gunakan untuk menentukan data penelitian.

3.5.1.2 Hasil Uji Validitas Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X₁)

Untuk mengetahui valid dan tidaknya butir pernyataan kompetensi manajerial kepala sekolah dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha=0,005$ jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir soal dinyatakan valid, namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti butir soal tidak valid. Hasil perhitungan secara lengkap validitas kompetensi manajerial (X₁) disajikan pada tabel berikut:

Tabel : 4.2 Hasil Perhitungan Validitas Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X₁)

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Status	No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0.737	0,444	Valid	12	0.806	0,444	Valid
2	0.774	0,444	Valid	13	0.840	0,444	Valid
3	0.806	0,444	Valid	14	0.761	0,444	Valid
4	0.840	0,444	Valid	15	0.774	0,444	Valid
5	0.844	0,444	Valid	16	0.844	0,444	Valid
6	0.877	0,444	Valid	17	0.806	0,444	Valid
7	0.781	0,444	Valid	18	0.840	0,444	Valid
8	0.761	0,444	Valid	19	0.761	0,444	Valid
9	0.774	0,444	Valid	20	0.774	0,444	Valid
10	0.844	0,444	Valid	21	0.844	0,444	Valid
11	0.774	0,444	Valid	22	0.844	0,444	Valid

Sumber : Pengolahan Data Dengan Program Spss 17

Berdasarkan Hasil Perhitungan pada tabel 3.6 dari 20 butir pertanyaan yang telah di uji cobakan semuanya valid sehingga 22 butir pernyataan semuanya di gunakan untuk menentukan data penelitian.

3.5.1.3 Hasil Uji Validitas Kompetensi Iklim Sekolah (X₂)

Untuk mengetahui valid dan tidaknya butir pernyataan Iklim Sekolah dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha=0,005$ jika r_{hitung} > r_{tabel} maka butir soal dinyatakan valid, namun jika r_{hitung} < r_{tabel} berarti butir soal tidak valid. Hasil perhitungan secara lengkap validitas Iklim Sekolah (X₂) disajikan pada tabel berikut:

Tabel : 4.3 Hasil Perhitungan Validitas Kompetensi iklim sekolah (X₂)

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Status	No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0.689	0,444	Valid	11	0.915	0,444	Valid
2	0.780	0,444	Valid	12	0.725	0,444	Valid
3	0.843	0,444	Valid	13	0.923	0,444	Valid
4	0.915	0,444	Valid	14	0.780	0,444	Valid
5	0.725	0,444	Valid	15	0.843	0,444	Valid
6	0.923	0,444	Valid	16	0.915	0,444	Valid
7	0.844	0,444	Valid	17	0.725	0,444	Valid
8	0.715	0,444	Valid	18	0.715	0,444	Valid
9	0.780	0,444	Valid	19	0.780	0,444	Valid
10	0.725	0,444	Valid	20	0.725	0,444	Valid

Sumber : Pengolahan Data Dengan Program Spss 17

Berdasarkan Hasil Perhitungan pada tabel 3.7 dari 20 butir pertanyaan yang telah di uji cobakan semuanya valid sehingga 20 butir pernyataan semuanya di gunakan untuk menentukan data penelitian.

3.5.1.4 Hasil Uji Validitas Profesionalisme Guru (X₃)

Untuk mengetahui valid dan tidaknya butir pernyataan profesionalisme guru dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha=0,005$ jika r_{hitung} > r_{tabel} maka butir soal dinyatakan valid, namun jika r_{hitung} < r_{tabel} berarti butir soal tidak valid. Hasil perhitungan secara lengkap validitas profesionalisme guru (X₃) disajikan pada tabel berikut:

Tabel : 4.4 Hasil Perhitungan Validitas Profesionalisme Guru (X₃)

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Status	No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0.578	0,444	Valid	12	0.578	0,444	Valid
2	0.750	0,444	Valid	13	0.750	0,444	Valid
3	0.813	0,444	Valid	14	0.813	0,444	Valid
4	0.795	0,444	Valid	15	0.813	0,444	Valid
5	0.624	0,444	Valid	16	0.795	0,444	Valid
6	0.752	0,444	Valid	17	0.624	0,444	Valid
7	0.714	0,444	Valid	18	0.750	0,444	Valid
8	0.708	0,444	Valid	19	0.813	0,444	Valid
9	0.624	0,444	Valid	20	0.750	0,444	Valid
10	0.624	0,444	Valid	21	0.750	0,444	Valid
11	0.750	0,444	Valid	22	0.813	0,444	Valid

Sumber : Pengolahan Data Dengan Program Spss 17

Berdasarkan Hasil Perhitungan pada tabel 3.6 dari 20 butir pertanyaan yang telah di uji cobakan semuanya valid sehingga 22 butir pernyataan semuanya di gunakan untuk menentukan data penelitian.

3.6. Uji Reabilitas

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

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen.

n = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal.

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians butir.

σ_t^2 = varians total.¹⁹

(. Suharsimin Arikunto, 2010 : 163)

Kriteria pengujian jika > dengan taraf signifikansi 0,05 maka alat ukur tersebut reliabel. Begitu pula sebaliknya, jika < maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

Pengujian validitas dan reliabilitas kuisisioner penelitian yang berjumlah 92 pernyataan, yang terdiri dari empat variabel penelitian yaitu 22 pernyataan

pada variabel kompetensi manajerial kepala sekolah (X1), 20 pernyataan pada iklim sekolah (X2), 30 pernyataan pada profesionalisme guru (X3), dan 20 pernyataan pada efektivitas sekolah (Y)

3.7 Uji Peryaratan Analisis Data

3.7.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti yaitu meliputi variabel Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X_1), iklim sekolah (X_2), profesionalisme guru (X_3) dan efektivitas sekolah (Y) hasil pengujian terhadap sampel penelitian digunakan untuk menyimpulkan apakah populasi yang diamati berdistribusi normal atau tidak, apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dilakukan dengan baik secara manual maupun menggunakan program komputer SPSS. Dalam penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$ berarti berdistribusi normal

Untuk keperluan pengujian normal atau tidaknya distribusi masing-masing data dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Data berasal dari sampel tidak berdistribusi normal

H_a : Data berasal dari sampel berdistribusi normal

Kriteria uji : H_0 tolak jika nilai sig $< 0,05$ dan terima H_0 untuk selainya

3.7.2 Uji Homogenitas

Tujuan uji homogenitas sampel adalah untuk mengetahui kondisi data sampel yang diperoleh merupakan sampel berasal dari populasi bervariasi homogen atau tidak homogen. Pengujian homogenitas dilakukan terhadap semua variabel dependen yang diteliti. Yaitu meliputi variabel-variabel Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X_1), Iklim Sekolah (X_2), Profesionalisme Guru (X_3), Secara Bersama-sama Terhadap Efektivitas Sekolah (Y). Untuk keperluan pengujian digunakan metode uji analisis One-Way anova dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Hipotesis yang diuji adalah:

H_0 : Varians populasi tidak homogen

H_1 : Varians populasi adalah homogen

.kriteria uji: tolak H_0 jika nilai sig $0,05$ dan terima H_0 untuk selainya.

3.7.3 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 non linier

H_1 : Model regresi berbentuk linier

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

Bila menggunakan F_{hitung} :

Tolak H_0 Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < ()$ dalam hal lain H_0 diterima, atau dikatakan linier.

3.7.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas satu dengan variabel bebas yang lainnya. Hal yang diharapkan adalah tidak terjadi adanya hubungan yang linier (multikolinieritas) diantara variabel-variabel bebas. Karena apabila terjadi hubungan antara variabel bebas maka:

- a. Tingkat ketelitian prediksi atau pradugaan 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 terikat

Hipotesis yang digunakan untuk membuktikan ada tidaknya multikolinieritas adalah

H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel bebas

H_1 : terdapat hubungan antar variabel bebas

Guna mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria

- a. Mempunyai angka *Tolerance* di atas ($>$) 0,10 tidak terjadi multikolinieritas
- b. Mempunyai nilai VIF di bawah ($<$) 0,10 tidak terjadi multikolinieritas

3.7.5 Uji Autokorelasi

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara data pengamatan atau tidak, Autokorelasi dilakukan apabila data yang di analisis adalah data *time series* adapun harapannya adalah tidak terjadi Autokorelasi. Apabila terjadi autokorelasi maka:

1. Variabel penafsiran tidak efisien
2. Variabel tidak minimum sehingga tidak efisien
3. Apabila terjadi Autokorelasi maka uji t dan uji f menjadi tidak sah
4. Penafsir agar memberi gambaran yang menyimpang dari populasi sehingga akibat perubahan akan menjadi sensitif

Pendekatan yang sering digunakan untuk menguji apakah terjadi Autokorelasi atau tidak adalah dengan uji Durbin-Waston dengan ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika $DW > \text{batas atas (dU)}$ maka tidak ada autokorelasi
2. Jika $DW < \text{batas atas (dL)}$ maka ada autokorelasi

3. Jika $Dl < DW < Du$, maka tidak dapat diketahui terjadi Autokorelasi atau tidak

3.7.6 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah variasi residual absolute sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Dalam hal ini yang diperlukan adalah yang sama. Apabila asumsi hetero tidak terpenuhi maka variabel bebas tidak efisien untuk memprediksi baik pada sampel kecil maupun sampel besar, akibatnya estimasi dari koefisien regresi menjadi tidak akurat

Hipotesis yang akan di uji untuk membuktikan ada tidaknya

Heteroskedastisitas sebagai berikut:

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

H1: Ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

Kriteria yang digunakan adalah dengan melihat koefisien signifikansi sebagai berikut:

Koefisien signifikansi $< 0,05$ terjadi heteroskedastisitas

Koefisien signifikansi $> 0,05$ tidak terjadi heteroskedastisitas

1. Untuk melakukan uji heteroskedastisitas diperlukan sebagai berikut
2. Menghitung nilai residual absolute terlebih dahulu

3. Menghitung korelasi antara nilai variabel dengan nilai residual absolutenya
4. Selanjutnya dihitung korelasinya

3.7.7 Tehnik Analisis Data

3.7.8 VRegresi Linier Sederhana

Untuk menguji hipotesis pertama, kedua, ketiga yaitu pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap efektivitas sekolah, pengaruh iklim sekolah terhadap efektivitas sekolah, dan pengaruh profesionalisme guru terhadap efektivitas sekolah menggunakan statistik t dengan model regresi linier sederhana. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut.

$$Y = a + Bx$$

Keterangan.

Y = subjek 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

X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Harga b merupakan fungsi dari koefisien korelasi. Apabila koefisien korelasi tinggi, maka harga b juga besar, sebaliknya apabila koefisien korelasi rendah maka harga b juga rendah (kecil), selain itu, apabila koefisien korelasi negatif maka harga b juga negatif, dan sebaliknya apabila koefisien korelasi positif maka harga b juga positif.

Harga a dan b dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut

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

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

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

$t\theta$ = Nilai teoritis

B = koefisien arah regresi

Sb = standar defisiensi

Jika 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 $dk = n-2$

3.7.9 Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis keempat yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah, iklim sekolah dan profesionalisme guru terhadap efektivitas sekolah menggunakan linier berganda.

Persamaan regresi berganda untuk tiga prediktor yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Kemudian untuk menguji signifikansi dilakukan uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\frac{Jk_{reg}}{K}}{\frac{Jk_{res}}{(N - K - 1)}}$$

Keterangan:

$$JK (reg) = b_1 \sum X_1Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum Y$$

$$JK (res) = \sum Y_2 - JK (reg)$$

N = banyaknya responden

K = banyaknya kelompok

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

Keterangan :

α = tingkat signifikansi

N = banyaknya responden

K = banyaknya kelompok

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

V. KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap efektivitas sekolah di SD negeri kecamatan raja basa bandar lampung. Semakin baik kompetensi manajerial kepala sekolah maka akan semakin baik pula efektivitas sekolah. Dengan demikian disimpulkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas sekolah.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim sekolah terhadap efektivitas sekolah di SD negeri kecamatan raja basa bandar lampung. Semakin baik iklim sekolah maka akan semakin baik pula efektivitas sekolah. Dengan demikian disimpulkan bahwa iklim sekolah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas sekolah.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan profesionalisme guru terhadap efektivitas sekolah di SD negeri kecamatan raja basa bandar lampung. Semakin baik profesionalisme guru maka akan semakin baik pula efektivitas sekolah. Dengan demikian disimpulkan bahwa profesionalisme guru mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas sekolah.

4. Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah, iklim sekolah dan profesionalisme guru secara bersama-sama terhadap efektivitas sekolah SD Negeri kecamatan rajabasa bandar lampung. Semakin baik kompetensi manajerial kepala sekolah, iklim sekolah dan profesionalisme guru maka akan semakin baik pula efektivitas sekolah. Dengan demikian disimpulkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah, iklim sekolah dan profesionalisme guru mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas sekolah

5.2. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah di ambil dari hasil penelitian ini baik secara parsial maupun secara bersama-sama variabel bebas yang di gunakan mempunyai pengaruh terhadap efektivitas sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan efektivitas sekolah dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah, iklim sekolah dan profesionalisme guru. Adapun implikasi terhadap variabel lainya sebagai berikut:

5.2.1 Upaya Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Kompetensi manajerial kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas sekolah di SD negeri kecamatan rajabasa bandar lampung. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan aspek rekrutmen kepala sekolah yang baik dan bermutu melalui kinerja kepala sekolah yang kompeten secara umum harus memiliki pengetahuan, keterampilan, performance, dan etika kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah.

5.2.2. Upaya Meningkatkan Iklim Sekolah

Iklim sekolah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas sekolah di SD negeri kecamatan rajabasa bandar lampung. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan iklim sekolah atau keadaan lingkungan sekolah, iklim sekolah yang kondusif mempengaruhi efektivitas sekolah

5.2.3.Meningkatkan Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas sekolah di SD negeri kecamatan rajabasa bandar lampung. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan kemampuan seorang guru. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan

dan mengembangkan kompetensinya yang bertujuan agar prosesnya dapat tercapai secara berkesinambungan.

5.3 Saran

Beberapa saran yang di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dari penelitian yang telah dilakukan ditemukan bukti-bukti bahwa efektivitas sekolah di antaranya di pengaruhi oleh kompetensi manajerial kepala sekolah, iklim sekolah, dan profesionalisme guru

5.3 .1 Bagi Kepala Sekolah

Sehubungan dengan meningkatkan efektivitas sekolah, kepala sekolah Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di sekolah mempunyai peran yang sangat strategis dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan tersebut. Menjadi sekolah yang efektif perlu adanya kepemimpinan kepala sekolah yang kuat,karena dapat mempengaruhi, mendidik, menggerakkan, mendorong dan mengawasi bawahan untuk mencapai tujuan dan visi misi sekolah yang di tetapkan bersama

5.3 2 Bagi Guru

Guru sebagai ujung tombak dalam pengelolaan pembelajaran disekolah seharusnya Keberadaan guru menjadi aspek penting bagi keberhasilan pembelajaran, terutama guru yang melaksanakan fungsi mengajarnya dengan penuh makna (purposeful teaching), artinya guru sangat kompeten

dengan bidangnya, kerja profesional, menjadi seorang yang serba bisa dan memiliki harapan tinggi terhadap profesi dan siswanya .

DAFTAR PUSTAKA

- Djamarah, Syaiful Bahri. 2002. *Psikolog Belajar*. Rieneka Cipta: Jakarta
- Dharma, depdikas, 2006 *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, Edesi Pertama, Cetakan Kedua, Pustaka Pelajar, Jogjakarta.
- Danim, Sudarwan. 2010. *Manajerial Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Danim, 2011, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas dan Kelompok*, (Jakarta : Prenada Media), h. 111
- Gibson, Ivancevic, Donnely, 1996. *Organisasi Perilaku Struktur dan Proses*, PT. Aksara Pratama, Jakarta.
- Hairuddin Mohd Ali, Salisu Abba Yangaiya, 2015. Journal: *Investigating the Influence of Distributed Leadership on School Effectiveness: A Mediating Role of Teachers' Commitment*. Katsina State.Nigeria
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Komariah, Aan. 2010. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta: PTBumi Aksara
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2014. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Bahan Ajar Implementasi Kurikulum 2013 untuk Kepala Sekolah*. Jakarta : Kemdikbud
- Mukhtar dan Iskandar. 2013. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Referensi (Gaung PersadaPress Group
- Mulyasa. 2002. *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rivai, H. Viethzal&Murni, Sylviana. 2009. *Education Management*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Satori, D. (2000). *Quality Assurance Dalam Desentralisasi Pendidikan*. Makalah Pada Seminar Pendidikan Tanggal 17-18 Juli 2000. Administrasi Pendidikan. HP UPI.
- Suharsaputra, Uhar, 2010 *Administrasi Pendidikan* . PT Refika Aditama. Bandung.

- Sugiono. 2007. *Metode penelitian pendidikan*. Bandung.
- Taylor, B.O.,1990, *Case Studies in Effective Schools Research*.
Kendal/Hunt Publishing Company
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Pasal 1
Butir14, Pasal 39 Ayat 2
- Usman, M U. 2002 *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Ramaja
- Priansa, Donni Juni dan Somad, Rismi. 2014. *ManajemenSupervisi dan
Kepemimpinan Kepala Sekolah*.Bandung: Alfabeta. Sodakarya
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 tentang *Standar
Kepela Sekolah/Madrasah*.
- Pidarta, M. 2006. *Manajemen pendidikan Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi
Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.