

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Mendeskripsikan data hasil penelitian merupakan langkah yang tidak bisa dipisahkan dengan kegiatan analisis data sebagai prasyarat untuk memasuki tahap pembahasan dan pengambilan kesimpulan hasil penelitian.

Sampel yang ditetapkan sebanyak 36 orang guru SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung telah mengisi angket yang diajukan. Sebelum pengisian angket dilaksanakan oleh guru, peneliti memberikan penjelasan tentang cara pengisian angket dimaksud. Peneliti menjelaskan bahwa data yang akan diungkap dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y), kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan iklim kerja sekolah (X_2). Kemudian dari seluruh data yang diperoleh, masing-masing akan dicari skor tertinggi dan terendah, rerata, simpangan baku dan variannya. Gambaran menyeluruh mengenai statistik dasar dari data variabel penelitian disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1 Data Statistik Dasar Variabel Penelitian

Komponen	Variabel		
	Y	X_1	X_2
N	36	36	36
Skor terendah	182	121	97
Skor tertinggi	197	132	116
Skor rata-rata	190,78	127,03	106,22
Median	195	131	110,5
Modus	190,191,193	124,125,126,127,128	101,105,109
Simpangan baku	4,05	3,09	4,84
Varians	16.406	9.571	23.435

Keterangan:

N : Jumlah responden

Y : Kinerja guru

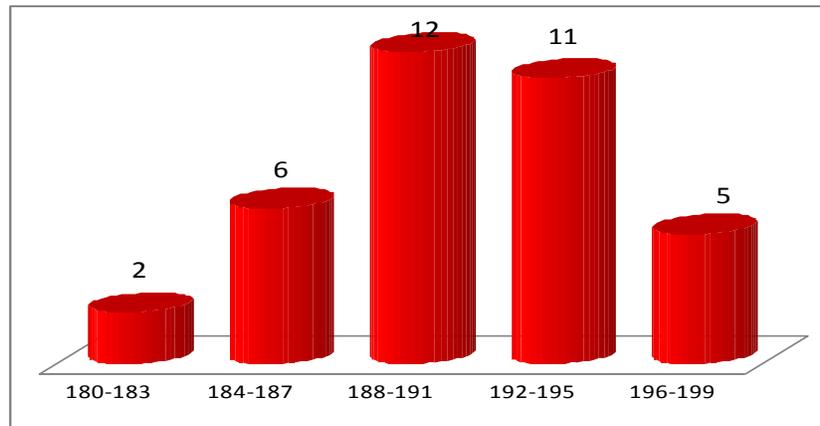
X₁ : Kepemimpinan kepala sekolahX₂ : Iklim kerja sekolah**4.1.1 Kinerja Guru (Y)**

Variabel kinerja guru (Y) diukur dengan menggunakan angket yang terdiri dari 48 butir pertanyaan yang tertera pada lampiran. Masing-masing butir memiliki skor teoritis 1 – 5, sehingga rentangan skor teoritisnya 48 sampai 240. Dari hasil analisis data dan perhitungan statistik diperoleh skor terendah 182, skor tertinggi 197, skor rata-rata 190,78 standar deviasi 4,05 dan variannya 16,40. Perolehan skor penelitian variabel kinerja guru setelah dikelompokkan dalam 5 (lima) skala (sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2 Distribusi Skor Variabel Kinerja Guru

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat rendah	180-183	2	5,56
2	Rendah	184-187	6	16,67
3	Sedang	188-191	12	33,33
4	Tinggi	192-195	11	30,56
5	Sangat tinggi	196-199	5	13,89
Jumlah			36	100,00

Skor kinerja guru yang terdapat pada tabel di atas divisualisasikan dalam bentuk histogram pada gambar berikut ini.



Gambar 4.1 Diagram Batang Skor Kinerja Guru

Berdasarkan informasi dari tabel dan diagram di atas dapat diketahui bahwa 5,56% atau sebanyak 2 orang guru memiliki kinerja sangat rendah, 16,67% atau sebanyak 6 orang guru dikategorikan memiliki kinerja rendah, 33,33% atau sebanyak 12 orang guru memiliki kinerja sedang, 30,56% atau sebanyak 11 orang guru memiliki kinerja tinggi dan 13,89% atau sebanyak 5 orang guru berkinerja sangat tinggi.

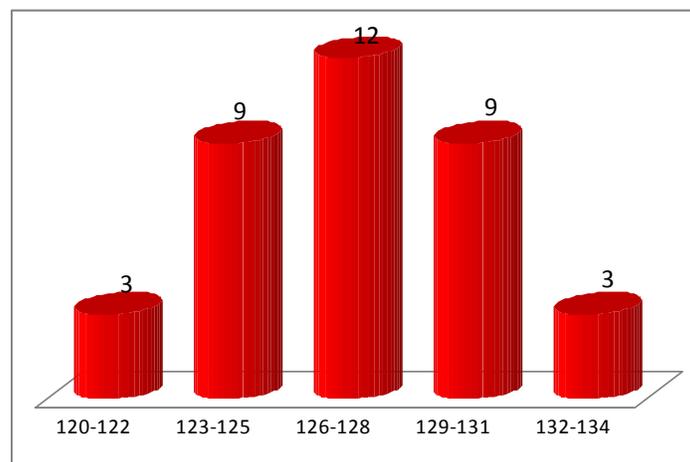
4.1.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) diukur dengan menggunakan angket yang terdiri dari 32 butir pertanyaan yang tertera pada halaman lampiran. Masing-masing butir memiliki skor teoritis 1 – 5, sehingga rentangan skor teoritisnya 32 sampai 160. Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistik diperoleh skor terendah 121, tertinggi 132, skor rata-rata 127,03, standar deviasi 3,09 dan variannya 9,57. Perolehan skor tersebut setelah dikelompokkan dalam 5 (lima) skala (sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Distribusi Skor Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	120 – 122	3	8,33
2	Rendah	123 – 125	9	25,00
3	Sedang	126 – 128	12	33,33
4	Tinggi	129 – 131	9	25,00
5	Sangat tinggi	132 - 134	3	8,33
Jumlah			36	100,00

Skor kepemimpinan kepala sekolah yang terdapat pada tabel di atas divisualisasikan dalam bentuk diagram batang pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.2 Diagram Batang Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan informasi dari tabel dan diagram di atas dapat diketahui bahwa 8,33% atau sebanyak 3 orang guru memiliki persepsi sangat rendah terhadap kepemimpinan kepala sekolah, 25% atau sebanyak 9 orang guru memiliki persepsi rendah terhadap kepemimpinan kepala sekolah, 33,33% atau sebanyak 12 orang guru memiliki persepsi sedang terhadap kepemimpinan kepala sekolah, 25% atau sebanyak 9 orang guru memiliki

persepsi tinggi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan 8,33% atau sebanyak 3 orang guru memiliki persepsi sangat tinggi terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

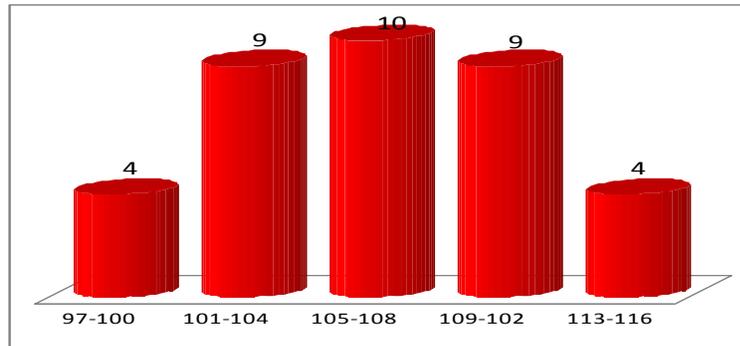
4.1.3 Iklim Kerja Sekolah (X_2)

Variabel iklim kerja sekolah (X_2) diukur dengan menggunakan angket yang terdiri dari 28 butir pertanyaan yang tertera pada halaman lampiran. Masing-masing butir memiliki skor teoritis 1 – 5, sehingga rentangan skor teoritisnya 28 sampai 140. Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistik diperoleh skor terendah 97, tertinggi 116, skor rata-rata 106,22, standar deviasi 4,84 dan variannya 23,43. Perolehan skor penelitian variabel iklim kerja sekolah setelah dikelompokkan dalam 5 (lima) skala (sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4 Distribusi Skor Variabel Iklim Kerja Sekolah

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	97 - 100	4	11,11
2	Rendah	101 - 104	9	25
3	Sedang	105 - 108	10	27,77
4	Tinggi	109 - 112	9	25
5	Sangat tinggi	113 - 116	4	11,11
Jumlah			36	100,00

Skor kepemimpinan kepala sekolah yang terdapat pada tabel di atas divisualisasikan dalam bentuk diagram batang pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.3 Diagram Batang Skor Iklim Kerja Sekolah

Berdasarkan informasi dari tabel dan diagram di atas dapat diketahui bahwa 11,11% atau sebanyak 4 orang guru menganggap sangat rendah terhadap iklim kerja sekolah, 25% atau sebanyak 9 orang guru menganggap rendah terhadap iklim kerja sekolah, 27,77% atau sebanyak 10 orang guru menganggap sedang terhadap iklim kerja sekolah, 25% atau sebanyak 9 orang guru beranggapan iklim kerja sekolah tinggi dan 11,11% atau sebanyak 4 orang guru beranggapan bahwa iklim kerja sekolah sangat tinggi.

4.2 Uji Prasyarat Analisis Regresi

Pada bagian analisis ini didahului oleh uji asumsi yang disyaratkan oleh uji regresi yaitu menggunakan pengujian asumsi klasik. Pengujian ini menggunakan beberapa alat uji yaitu uji normalitas, uji linieritas dan uji homogenitas. Berikut ini akan disajikan pengujian yang menjelaskan bahwa persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi-asumsi tersebut.

4.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu dengan membandingkan hasil uji KS dengan taraf signifikansi tertentu. Hasil perhitungan uji normalitas kedua variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5 Rangkuman Analisis Uji Normalitas

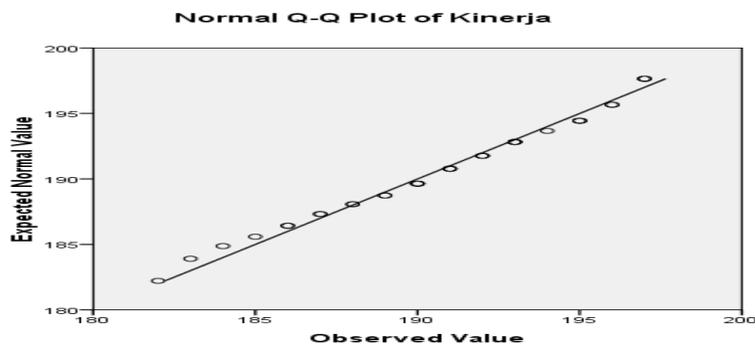
		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Kinerja	Kepemimpinan KS	Iklm Sekolah
N		36	36	36
Normal Parameters ^a	Mean	190.78	127.03	106.22
	Std. Deviation	4.050	3.094	4.841
Most Extreme Differences	Absolute	.091	.082	.082
	Positive	.062	.077	.082
	Negative	-.091	-.082	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.543	.490	.491
Asymp. Sig. (2-tailed)		.930	.970	.969
a. Test distribution is Normal.				

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas maka dapat diperoleh hasil pengujian normalitas data untuk ketiga variabel penelitian sebagai berikut :

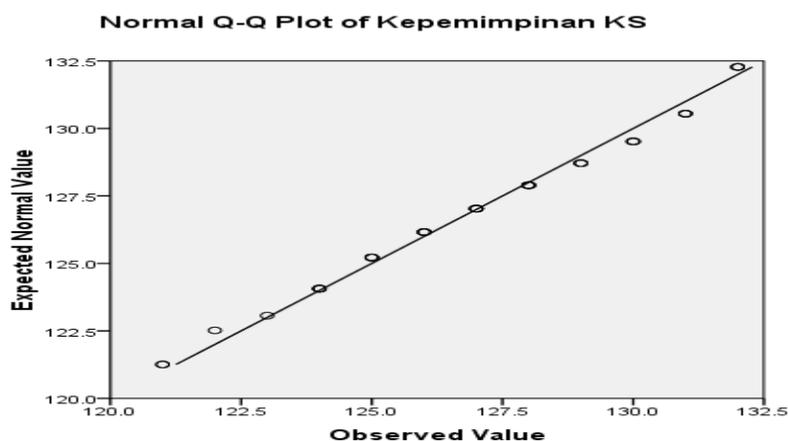
1. Hasil perhitungan uji normalitas data, skor variabel Y diperoleh sig.KS=0.930>0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa skor kinerja guru berasal dari populasi yang berdistribusi normal

2. Hasil perhitungan uji normalitas data, skor variabel X1 diperoleh $\text{sig.KS}=0.970>0.05$. hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
3. Hasil perhitungan uji normalitas data, skor variabel X2 diperoleh $\text{sig.KS}=0.969>0.05$. hasil ini menunjukkan bahwa iklim kerja sekolah berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

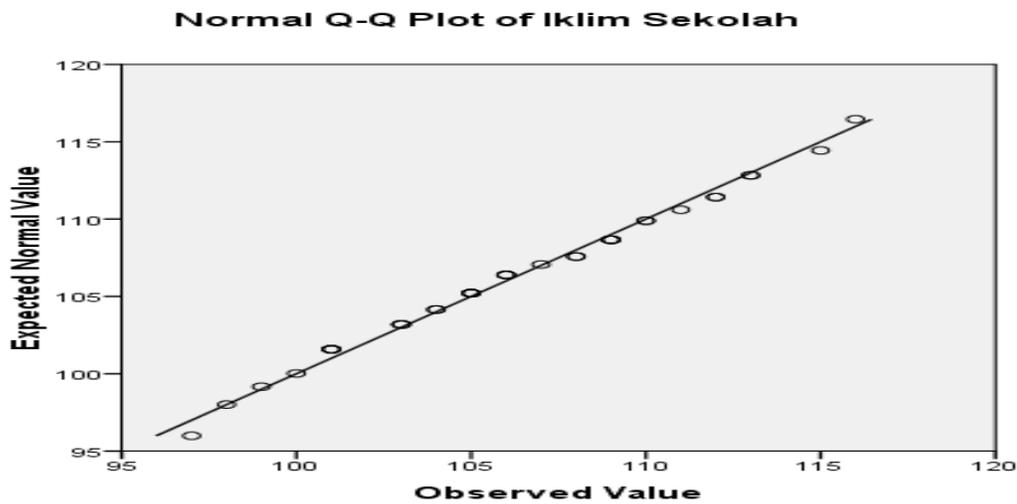
Selain menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, analisis normalitas data ini juga di dukung dari Normal Q-Q Plot, dengan hasil uji normalitas data dibawah ini:



Gambar 4.4 Normal Q-Q Plot Kinerja Guru



Gambar 4.5 Normal Q-Q Plot Kinerja Guru



Gambar 4.6 Normal Q-Q Plot Kinerja Gur

4.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan guna mengetahui apakah hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji persyaratan ternyata pengujian hipotesis dapat dilakukan sebab sejumlah persyaratan yang ditentukan untuk pengujian hipotesis, seperti normalitas dan homogenitas dari data yang diperoleh telah dapat dipenuhi.

4.3.1 Pengaruh Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai konstanta $a = 107,794$ dan koefisien $b = 0,781$. Dengan demikian dapat dirumuskan persamaan regresi linier sederhana

pengaruh iklim kerja sekolah (X_2) terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung (Y) dengan persamaan $= 107,794 + 0,781X_2$. Sebelum persamaan tersebut digunakan untuk menarik kesimpulan terlebih dahulu dilakukan uji linieritas dan uji signifikasinya, dengan langkah sebagai berikut:

1. Uji Linieritas:

Perumusan Hipótesis:

H_0 : Model persamaan regresi tidak linier.

H_1 : Model persamaan regresi linier.

Dengan kriteria uji: tolak H_0 jika nilai sig dari *Deviation from linierity* pada tabel Anova > 0,05, dalam hal lain H_0 diterima. Hasil perhitungan uji linieritas dapat dilihat dari output Anova pada halaman lampiran, yaitu nilai signifikansi *Deviation from linierity* = 0,282. Karena nilai *Deviation from linierity* > 0,05 berarti H_0 ditolak atau dapat disimpulkan bahwa model regresi berbentuk linier.

2. Uji Signifikansi:

Perumusan Hipótesis:

H_0 : Persamaan regresi tidak signifikan.

H_1 : Persamaan regresi signifikan.

Dengan kriteria uji pada taraf signifikan (α) 0,05 adalah tolak H_0 jika nilai

$t_{hitung} > t_{tabel}$, dalam hal lain H_0 diterima.

Tabel 4.6 Pengaruh Iklim Sekolah dan Kinerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.872	.868	1.472

a. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	107.794	5.464		19.730	.000
	Iklim Sekolah	.781	.051	.934	15.204	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis pada tabel Anova (*lampiran*) diketahui bahwa untuk variabel iklim kerja sekolah diperoleh nilai $t_{hitung} = 19,730$ dan nilai $sig = 0,000$. Karena nilai $t_{(0,05; 81)} = 1,990$ maka dapat dikatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak atau dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi signifikan. Hasil pengujian tersebut menjadikan persamaan regresi yang dinyatakan dengan $= 107,794 + 0,781X_2$ dapat digunakan untuk menyimpulkan pengaruh iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru.

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa kenaikan skor iklim kerja sekolah berkecenderungan diikuti oleh kenaikan kinerja guru. Secara kuantitatif iklim kerja

sekolah memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 0,781 unit pada arah positif dengan konstanta 107,794.

4.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai konstanta $a = 29,525$ dan koefisien $b = 1,269$. Dengan demikian dapat dirumuskan persamaan regresi linier sederhana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung (Y) dengan persamaan $= 29,525 + 1,269X_1$. Sebelum persamaan tersebut digunakan untuk menarik kesimpulan terlebih dahulu dilakukan uji linieritas dan uji signifikasinya, dengan langkah sebagai berikut:

1. Uji Linieritas:

Perumusan Hipotesis:

H_0 : Model persamaan regresi tidak linier.

H_1 : Model persamaan regresi linier.

Dengan kriteria uji: tolak H_0 jika nilai sig dari *Devation from linierity* pada tabel Anova $> 0,05$, dalam hal lain H_0 diterima. Hasil perhitungan uji linieritas dapat dilihat dari output Anova pada lampiran, yaitu nilai signifikansi *Devation from linierity* 0,343. Karena nilai *Devation from linierity* $> 0,05$ berarti H_0 ditolak atau dapat disimpulkan bahwa model regresi berbentuk linier.

2. Uji Signifikansi:

Perumusan Hipótesis:

H_0 : Persamaan regresi tidak signifikan.

H_1 : Persamaan regresi signifikan.

Dengan kriteria uji pada taraf signifikan (α) 0,05 adalah tolak H_0 jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dalam hal lain H_0 diterima.

Tabel 4.7 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.940	.938	1.006

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan KS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.525	6.987		4.226	.000
	Kepemimpinan KS	1.269	.055	.970	23.086	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis pada tabel Anova (lampiran) diketahui bahwa untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,226$ dan nilai sig = 0,000. Karena nilai $t_{(0,05; 81)} = 1,990$ maka dapat dikatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig < 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak atau dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi signifikan. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka persamaan regresi yang dinyatakan dengan $= 29,525 + 1,269X_1$

dapat digunakan untuk menyimpulkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Persamaan regresi di atas menggambarkan bahwa kenaikan skor kepemimpinan kepala sekolah berkecenderungan diikuti oleh kenaikan kinerja guru. Secara kuantitatif kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 1,269 unit pada arah positif dengan konstanta 29,525.

4.3.3 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru.

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier ganda diperoleh nilai konstanta $a = 40,335$ dan koefisien $b_1 = 1,074$ dan $b_2 = 0,132$. Dengan demikian dapat dirumuskan persamaan regresi linier ganda pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan iklim kerja sekolah (X_2) terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung (Y) dengan persamaan:

$$Y = 40,335 + 1,074X_1 + 0,132X_2.$$

Sebelum persamaan tersebut digunakan untuk menarik kesimpulan terlebih dahulu dilakukan uji signifikasinya, dengan langkah sebagai berikut:

Perumusan Hipótesis:

H_0 : Persamaan regresi tidak signifikan.

H_1 : Persamaan regresi signifikan.

Dengan kriteria uji tolak H_0 jika $F_{hit} > F_{tabel}$, dan nilai sig $> 0,05$.

Hasil uji signifikansi ditunjukkan di tabel output Anova(b) pada halaman lampiran, yaitu hasil F_{hitung} sebesar 3,603 dan nilai sig = 0,001. Dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai sig $< 0,05$, berarti H_0 ditolak atau persamaan regresi signifikan. Selain itu berdasarkan nilai pada tabel Model Summary di ketahui nilai $R^2 = 0,939$. Hal ini berarti bahwa variasi nilai variabel Y yang dapat dijelaskan oleh model regresi adalah 93,9% dan selebihnya atau sebesar 6,1% variasi nilai variabel Y dipengaruhi oleh variabel di luar model regresi.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka persamaan regresi yang dinyatakan dengan $= 40,335 + 1,074X_1 + 0,132X_2$ dapat digunakan untuk menyimpulkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung.

Tabel 4.8 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah terhadap Kinerja Guru

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	541.298	2	270.649	271.271	.000 ^a
	Residual	32.924	33	.998		
	Total	574.222	35			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Perhitungan persamaan regresi di atas menggambarkan bahwa kenaikan secara bersama-sama dari skor kepemimpinan kepala sekolah dan skor iklim kerja sekolah berkecenderungan diikuti oleh kenaikan skor kinerja guru. Secara kuantitatif jika ketiga variabel bebas tersebut dihubungkan secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 1,074 unit dan iklim kerja sekolah sebesar 0,132 unit terhadap kinerja guru pada arah positif dengan konstanta 40,335.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis hubungan pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung baik secara deskriptif dengan menggunakan analisis tabel maupun dengan analisis statistik dapat penulis jelaskan di bawah ini.

4.4.1 Pembahasan Hasil Analisis Hipotesis Pertama

Hasil analisis deskriptif persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah (SD Negeri) di kecamatan Seputih Agung menunjukkan adanya sebaran yang sangat variatif. Diketahui bahwa 8,33% guru memiliki persepsi yang sangat rendah terhadap kepemimpinan kepala sekolah, 25% memiliki persepsi rendah, 33,33% persepinya sedang, 25% memiliki persepsi tinggi dan 8,33% memiliki persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah sangat tinggi.

Berdasarkan analisis statistik regresi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja diperoleh koefisien derajat determinasi (r^2) = 0,938. Hal ini menunjukkan bahwa

kepemimpinan kepala sekolah memberikan sumbangan sebesar 93,8% terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung.

Hal tersebut di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang besar terhadap tingkat pencapaian kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung. Jika kepala sekolah melaksanakan peran kepemimpinannya dengan baik, maka guru akan melaksanakan tugasnya dengan senang hati, sehingga tujuan sekolah dapat dengan mudah dicapai. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mulyasa (2003: 126) yang menyatakan kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan.

Dalam institusi sekolah, kepala sekolah mempunyai peran sebagai perencana, pengorganisasi seluruh kegiatan di sekolah, pengarah atau pembimbing seluruh personil sekolah kaitannya dalam pelaksanaan tugas, pengkoordinasi kegiatan dan sekaligus sebagai pengawas dalam pelaksanaan kegiatan yang ada di sekolah. Dengan dimilikinya kepemimpinan yang baik, maka seluruh kegiatan yang berlangsung di sekolah dapat dilaksanakan secara baik dan sesuai dengan tujuan yang dirumuskan.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung dapat diterima.

4.4.2 Pembahasan Hasil Analisis Hipotesis Kedua

Hasil analisis deskriptif iklim kerja sekolah (SD Negeri) di kecamatan Seputih Agung menunjukkan adanya sebaran yang sangat variatif. Diketahui bahwa 11,11% guru menganggap iklim kerja sekolah yang sangat rendah, 25% menganggap iklim kerja sekolah rendah, 27,77% menganggap iklim kerja sekolah sedang, 25% menganggap iklim kerja sekolah tinggi dan 11,11% memiliki persepsi bahwa iklim kerja sekolah sangat tinggi.

Berdasarkan analisis statistik regresi antara iklim kerja sekolah dengan kinerja guru diperoleh koefisien derajat determinasi (r^2) = 0,868. Hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja sekolah memberikan sumbangan sebesar 86,8% terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung. Dengan demikian dapat juga dikatakan bahwa iklim kerja di sekolah akan mempengaruhi aktivitas orang-orang yang ada di sekolah. Hal tersebut juga sesuai pendapat Litwin dan Stringer (dalam Gunbayi, 2007: 1), yang menjelaskan iklim sekolah sebagai *“a set of measurable properties of the work environment, perceived directly or indirectly by people who live and work in this environment and assumed to influence their motivation and behaviour”* (iklim kerja sekolah merupakan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan langsung maupun tidak langsung oleh orang-orang yang tinggal dan bekerja di lingkungan tersebut dan diasumsikan dapat berpengaruh terhadap perilaku dan motivasi mereka).

Selanjutnya hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Affandi (2002: 87) yang menyimpulkan bahwa iklim organisasi yang meliputi struktur, tanggung jawab, penghargaan, resiko, keramahan, dukungan, standarisasi, konflik, pelatihan dan

pengembangan mempunyai pengaruh positif terhadap yang signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung dapat diterima.

4.4.3 Pembahasan Hasil Analisis Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh persamaan regresi yang dinyatakan dengan $= 40,335 + 1,074X_1 + 0,132X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa ada keterkaitan antara kinerja guru (Y) dengan kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan iklim kerja sekolah (X_2). Tingkat ketergantungan variabel kinerja guru terhadap variabel kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah ditunjukkan oleh nilai $R^2 = 0,939$, yang berarti 93,9% nilai kinerja guru ditentukan secara bersama-sama oleh nilai variabel kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah.

Persamaan regresi di atas merupakan persamaan regresi yang positif, sehingga dapat diketahui jika nilai kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah naik maka akan terjadi kenaikan nilai kinerja guru dan sebaliknya. Dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung.

Kondisi di atas mengakibatkan jika persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah naik maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Demikian pula dengan iklim kerja

sekolah yang kondusif juga mengakibatkan peningkatan pada kinerja guru. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung dapat diterima.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Meskipun peneliti telah melakukan usaha seoptimal mungkin untuk menghindari hal-hal yang dapat mengurangi makna hasil penelitian, namun tidak menutup kemungkinan adanya kekurangan. Usaha-usaha yang telah dilakukan antara lain mulai dari tahap persiapan, penyusunan proposal, pembuatan instrumen, uji coba instrumen, penyempurnaan instrumen, sampai dengan tahap pengumpulan dan pengolahan data. Semuanya itu dilakukan dengan maksud dapat memperoleh hasil yang lebih bermakna, namun disadari masih ada beberapa kelemahan dan keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

4.5.1 Jumlah sampel yang relatif terbatas hanya pada satu kecamatan, sehingga validitas eksternal penelitian juga terbatas, artinya penulis tidak menjamin hasil penelitian ini berlaku pada kelompok yang lebih luas apalagi menjangkau SD Negeri yang ada di wilayah yang memiliki kondisi yang berbeda antara daerah yang satu dengan yang lainnya.

- 4.5.2 Instrumen yang dipergunakan untuk mendapatkan data meskipun telah divalidasi dan diujicobakan sebelumnya, belum dapat dijadikan satu-satunya instrumen yang dapat mengungkapkan secara keseluruhan aspek yang diteliti mengingat banyaknya prediktor yang dapat dikaitkan dengan tinggi rendahnya kinerja guru.
- 4.5.3 Kemungkinan terjadi kekurang cermatan, kesalahan atau kekeliruan dalam pengisian instrumen sehingga kurang mencerminkan data yang sesungguhnya, meskipun dalam pengisian instrumen guru sudah diberi penjelasan namun tidak tertutup kemungkinan bahwa mereka sebenarnya masih kurang memahami maksud yang terkandung dalam instrumen mengingat adanya perasaan tidak enak antara atasan dan bawahan yang diduga dapat mempengaruhi sikap mereka dalam mengisi instrumen.
- 4.5.4 Penelitian ini menggunakan metode survei dan menggunakan angket sebagai instrumen pengambilan data. Kondisi ini memungkinkan jawaban pertanyaan yang diberikan tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Karena guru merasa bebas menjawab dan tidak diawasi secara mendetail.