

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM ORGANISASI DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 PALLANGGA KABUPATEN GOWA

Nelly Anita Burhanuddin¹⁾ Bahrun Amin²⁾ Muhammad Adil³⁾

¹⁾Guru SMP Negeri 1 Pallangga
email: nelly.anitaburhanuddin@gmail.com

²⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email: bahrunamin@unismuh.ac.id

³⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email: muhammad.adil1989@yahoo.com

Abstract

This research aims to determine whether there is an influence of Leadership, Organizational Climate, and Competence on the Performance of First Middle School Teachers (SMP) Negeri 1 Pallangga. This research is an ex-post facto research which is correlational in nature. The population of this research is SMP Negeri 1 Pallangga in Gowa Regency which consists of 75 people. This study uses a questionnaire instrument of Leadership, Organizational Climate, Teacher Competence, and Teacher performance. The statistical analysis used is descriptive analysis and inferential analysis. The results of the analysis show that the leadership of the principal at SMP Negeri 1 Pallangga is categorized as high, with an average score of 32,85 and a standard deviation of 7,86 and located in the 20 - 65 interval. Teacher competence is categorized as high, with an average score of 22,44 and a standard deviation of 4,29 and located at intervals of 10-30 and the work climate of teachers is categorized as high, with an average score of 21,75 and a standard deviation of 3,27 and located at intervals of 14 - 31 While teacher performance is categorized as high, with an average score of 23,45 and a standard deviation of 4,29 and is located at the interval 13-30 and categorized as high.

Keywords: *Principal Leadership, Organizational Climate, Teacher Competence and Teacher Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Kompetensi guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Pallangga. Penelitian ini merupakan penelitian ex-post facto yang bersifat korelasional. populasi penelitian ini SMP Negeri 1 Pallangga di Kabupaten Gowa yang terdiri 75 orang, penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Kompetensi Guru, dan kinerja Guru. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Pallangga dikategorikan tinggi, dengan skor rata-rata 32,85 dan standar deviasi 7,86 dan terletak pada interval 20 - 65., Kompetensi guru dikategorikan tinggi, dengan skor rata-rata 22,44 dan standar deviasi 4,29 dan terletak pada interval 10 – 30 dan iklim kerja guru dikategorikan tinggi, dengan skor rata-rata 21,75 dan standar deviasi 3,27 dan terletak pada interval 14 - 31 Sedangkan kinerja guru dikategorikan tinggi, dengan skor rata-rata 23,45 dan standar deviasi 4,29 dan terletak pada interval 13 – 30 dan dikategorikan tinggi. Dengan demikian model persamaan regresi yang diperoleh dapat dinyatakan sangat signifikan. Oleh karena itu persamaan regresi linear ganda $Y = 3,838 - 0,042X_1 + 0,456X_2 + 0,490X_3$ dengan hasil nilai $R = 0,798$ dan kontribusi Iklim Organisasi, dan Kompetensi guru Terhadap Kinerja Guru sebesar 89,4% dengan rentang nilai 75 – 100 (sangat kuat)

Kata kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, Kompetensi Guru dan Kinerja Guru

1. PENDAHULUAN

Menurut UU Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Pendidikan nasional adalah

pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman (Anonim, 2007;7)

Sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana, dan prasarana.

Guru sebagai salah satu unsure dalam PBM (Proses Belajar Mengajar) memiliki multi peran, tidak terbatas hanya sebagai pengajar yang melakukan transfer of knowledge, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong potensi, mengembangkan alternative, dan memobilisasi siswa dalam belajar. Untuk itulah guru harus belajar, membaca informasi baru, mengembangkan ide-ide yang kreatif, karena guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar, sebab suatu pendidikan disuatu sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam tugasnya. Sehingga guru adalah faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan dan sekolah. Lebih lanjut dinyatakan bahwa guru merupakan komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Sehubungan dengan tugas guru yang begitu penting dalam pencapaian mutu pendidikan, maka pemerintah telah melakukan usaha-usaha dalam rangka meningkatkan profesionalisme baik berupa peningkatan kompetensi maupun kesejahteraan guru. Kinerja adalah kemauan dan kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Bila guru mempunyai kinerja yang baik maka hasil proses belajar mengajar juga akan baik. Kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pengajaran yang optimal. Mengingat pentingnya kinerja ini maka sekolah perlu meningkatkan kinerja guru agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara maksimal.

Berdasarkan pengalaman di SMP Negeri 1 Pallangga, umumnya guru sekolah menengah pertama tidak sampai secara terbuka mengungkapkan kinerja mereka atas kepemimpinan, maupun iklim organisasi di sekolah yang mereka rasakan. Mereka lebih memilih diam dan menjalankan tugas rutinnnya walaupun dibelakang kadang mengeluh.

Kepemimpinan, iklim organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru merupakan masalah penting yang sifatnya dinamis, senantiasa berubah dari waktu ke waktu sehingga perlu diketahui dan mendapatkan perhatian yang cukup demi pengembangan sekolah dan karir para guru yang akhirnya juga bermuara pada peningkatan mutu pendidikan.

Untuk mewujudkan sebuah sekolah yang berkualitas tidak mungkin dapat diraih tanpa usaha dan kerja sama berbagai pihak. Kepala sekolah sebagai pucuk pimpinan di sekolah mempunyai peran yang sangat strategis menggerakkan dan mengarahkan para guru dalam upaya mewujudkan sekolah yang berkualitas dan me ningkatkan mutu pendidikan secara umum. Tetapi, bagaimana sikap pemimpin yang ditumbuhkan oleh kepala sekolah kepada para guru sebagai bawahan, seringkali dipersepsikan berbeda-beda oleh para guru yang berakibat pada perbedaan kinerja mereka.

Kompetensi seorang guru di SMP Negeri 1 Pallangga belum mampu dijalankan dengan baik di sekolah, karena masih ada guru belum menguasai model pembelajaran, tidak tepatnya dalam memberikan pelaksanaan pembelajaran, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas dan kepercayaan yang diberikan pimpinan, sehingga komunikasi antar guru dan pimpinan kurang begitu harmonis, disamping itu masih ada guru belum mampu menguasai materi pembelajaran serta penguasaan masalah-masalah pendidikan di sekolah, sehingga nantinya akan dapat mengganggu proses pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, pimpinan di sekolah harus melihat dengan cermat kepemimpinan, iklim organisasi, dan kompetensi guru di sekolah agar kinerja guru menjadi lebih baik, sehingga guru dapat memegang peranan dan tanggung jawab yang penting dalam pelaksanaan program pengajaran di sekolah guna meningkatkan kinerja guru.

2. KAJIAN PUSTAKA

a. Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi, manajemen itu suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Ada beberapa defenisi tentang manajemen pada umumnya, walaupun defenisi itu beragam bunyinya, tetapi pada pokoknya unsur-unsur yang ada di dalamnya adalah sama diantaranya adalah :

(Hasibuan, 2006) mendefinisikan manajemen sebagai berikut : “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu”.

Koontz dan O’Donnel dalam (Hasibuan, 2006) mengemukakan manajemen sebagai berikut : “*Management is getting things done through the people*”.

Defenisi di atas menjelaskan manajemen adalah usaha mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan orang-orang. Dalam defenisi ini manajemen menitik beratkan pada usaha memanfaatkan orang lain dalam pencapaian tujuan tersebut, maka orang-orang dalam organisasi harus jelas wewenang, tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

b. Manajemen Sumber Daya Manusia

Perkembangan studi manajemen ternyata tidak semata-mata pada pencapaian tujuan organisasi saja, tetapi telah berkembang lebih jauh meliputi sikap mental, moral dan etika para pelaku organisasi, dalam mencapai tujuan. Sedangkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dalam istilah lain sering disebut dengan manpower merupakan manusia atau orang-orang yang bekerja di lingkungan organisasi yang sering juga disebut dengan personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan (Nawawi 2005 : 40).

Kesimpulannya bahwa SDM adalah salah satu faktor yang terdapat dalam organisasi yang meliputi semua orang yang melakukan aktifitas (Gomes, 2001 :1). Setelah kita memahami pengertian manajemen dan Sumber Daya Manusia secara lengkap, selanjutnya akan dijelaskan apa dan bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia, yang dalam perkembangannya di beberapa tulisan para ahli sebagai pengganti istilah manajemen personalia, manajemen kepegawaian atau administrasi kepegawaian.

Sementara itu Decenzo (2013:448) dengan tujuan yang sama tetapi dalam istilah yang berbeda mengatakan ada empat fungsi MSDM, yaitu:

- Penerimaan karyawan secara selektif dengan perencanaan yang matang.
- Training dan pengembangan untuk mempersiapkan SDM bekerja, mereka perlu mengetahui aturan-aturan organisasi, kebiasaan dan tujuan organisasi.
- Memotivasi yaitu "merangsang SDM untuk berkarya, ini berhubungan dengan aspek kemanusiaan yang kompleks.
- Maintenance, untuk membangun karyawan sehingga dia dapat betah dan bertahan dalam sebuah organisasi, fungsi pokok MSDM dilaksanakan dalam bingkai dan sangat dipengaruhi oleh dinamika lingkungan, peraturan-peraturan pemerintah, teori manajemen dan lingkungan global (Decenzo, 1999:9).

1) Kepemimpinan

Makna kata “kepemimpin” sangat berkaitan dengan makna kata “memimpin”. Kata memimpin mengandung makna yaitu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu organisasi sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut (Wahjosumidjo, 2013) dalam praktek organisasi, kata “memimpin” mengandung makna konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan sebagainya. Banyaknya variabel arti yang terkandung dalam kata memimpin, memberikan indikasi betapa luas tugas dan peranan seorang pemimpin organisasi. “Kepemimpinan” biasanya didefinisikan oleh para ahli menurut pandangan pribadi mereka, serta aspek-aspek fenomena dari kepentingan yang paling baik bagi pakar yang bersangkutan.

Bertolak dari pengertian kepemimpinan, terdapat tiga unsur yang saling berkaitan, yaitu unsur manusia, sarana, dan tujuan. Untuk dapat memperlakukan ketiga unsur tersebut secara seimbang, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan, kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinannya (Abor, Rahman,, 2004).

2) Fungsi Kepemimpinan

Menurut (Caruddin, 2011.) fungsi kepemimpinan adalah bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan. Masih menurut Ardi, fungsi-fungsi kepemimpinan, yaitu : membantu terciptanya suasana persaudaraan, dan kerjasama dengan penuh rasa kebebasan, membantu kelompok untuk

mengorganisasikan diri yaitu ikut memberikan ransangan dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan tujuan, membantu kelompok dalam menetapkan proses kerja, bertanggung jawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok, dan terakhir bertanggung jawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi.

3) Syarat-syarat Pemimpin

Kunci keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan pemimpinnya, dalam hal ini kepala sekolah. Kepala sekolah dituntut memiliki persyaratan kualitas kepemimpinan yang kuat, sebab keberhasilan sekolah hanya dapat dicapai melalui kepemimpinan yang berkualitas. Kepala sekolah yang berkualitas yaitu kepala sekolah yang memiliki kemampuan dasar, kualifikasi pribadi, serta pengetahuan dan keterampilan profesional. Menurut Tracey (2004 : 53-55), keahlian atau kemampuan dasar, yaitu sekelompok kemampuan yang harus dimiliki oleh tingkat pemimpin apapun, yang mencakup: *conceptual skills*, *human skills* dan *technical skills*.

4) Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi atau member motivasi orang lain atau bawahan agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan organisasi. Cara ini mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinya, dan merupakan gambaran gaya kepemimpinannya. Kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, bertanggungjawab atas tercapainya tujuan, peran, dan mutu pendidikan di sekolah. Dengan demikian agar tujuan sekolah dapat tercapai, maka kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya memerlukan gaya dalam memimpin, yang dikenal dengan gaya kepemimpinan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Instruksi dapat diartikan instruk-tif atau secara instruks: bersifat memerintah, (2) perilaku konsultatif, pemimpin masih memberikan instruksi yang cukup besar serta menentukan keputusan, telah diharapkomunikasi dua arah dan memberikan supportif terhadap bawahan, pemimpin mau mendengar keluhan dan perasaan bawahan tentang pengambilan keputusan, bantuan terhadap bawahan ditingkatkan tetapi pelaksanaan keputusan tetap pada pemimpin.

Pemimpin yang bergaya kepemimpinan konsultasi menunjukkan sikap banyak memberikan pengarahan tetapi juga memberikan banyak dukungan terhadap bawahan. Artinya, keputusan dan kebijakan yang diambil berdasarkan masukan dari bawahannya, tetapi dibawah kendali pengawasan dan pengarahan untuk menyelesaikan tugas-tugas bawahannya. Bagi banyak bawahan gaya seperti ini dipandang sebagai gaya kepemimpinan yang efektif.

Gaya kepemimpinan delegatif dicirikan dengan perilaku pimpinan yang hanya sedikit memberikan pengarahan, dan juga tidak mau memberikan dukungan, gaya pendelegasian keputusan dan tanggung jawab penuh dalam melaksanakannya diserahkan kepada bawahan.

Gaya pemimpin yang rendah dukungan dan rendah pengarahan dirujuk sebagai “delegatif” karena pemimpin mendiskusikan masalah bersama dengan bawahan sehingga tercapai kesepakatan mengenai defenisi masalah yang kemudian proses pembuatan keputusan didelegasikan secara keseluruhan kepada bawahan.

Pemimpin yang bergaya delegasi dicirikan: (1) ia tidak mempunyai percaya diri sebagai seorang pemimpin, (2) ia tidak menetapkan tujuan untuk kelompok, (3) ia membiarkan keputusan dibuat oleh siapa saja dalam kelompok yang menghendakinya, (4) akibat sikapnya, produktivitas pada umumnya rendah, (5) anggota kelompok menjadi tidak berminat pada tugasnya atau pekerjaannya, dan (6) semangat kerja dan kerja tim pada umumnya menjadi rendah.

Dalam batas-batas tertentu gaya kepemimpinan dapat saja digunakan apabila anggota atau orang-orang terikat dalam kelompok itu menunjukkan kematangan yang tinggi, mampu dan mau bekerja, artinya mempunyai kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya dan besar rasa tanggung jawabnya, serta tinggi motivasinya. Mereka ini biasanya sudah memahami tentang apa yang mereka harus lakukan, kapan dan bagaimana melakukannya, sehingga bila terlalu banyak diarahkan justru dapat menurunkan motivasi kerja. Sebaliknya, bagi bawahan yang tingkat kematangannya masih sangat rendah, dan tidak mendapat dukungan serta pengarahan yang memadai, maka cenderung kinerjanya menurun.

5) Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sekolah merupakan salah satu bentuk organisasi pendidikan. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan di sekolah. Jika pengertian kepemimpinan tersebut diterapkan dalam organisasi pendidikan, maka kepemimpinan pendidikan bisa diartikan sebagai suatu usaha untuk menggerakkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Hal ini sesuai dengan pendapat Nawawi (1985) dalam (Atmosoeparto, Kisdarto, , 2011): yang mengemukakan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, memberikan motivasi, dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Menurut James M Lipham (dalam (Wahjosumidjo, 2013) “Kepala Sekolah dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa. Kepala Sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka”. Sedangkan menurut Mulyasa (2005;126) “Kepala Sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan”.

Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik serta mampu melaksanakan peran kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Ada dua hal yang penting dari rumusan tersebut, yakni (1) Kepala sekolah sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah, (2) Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, syarat memiliki kepedulian kepada staf dan siswa. Dari posisi tertentu kepala sekolah dapat dipandang sebagai pejabat formal, sedang disisi lain kepala sekolah dapat berperan sebagai manajer, pemimpin, pendidik dan yang tak kalah pentingnya adalah kepala sekolah sebagai staf (Wahjosumidjo, 2013).

Menurut Mondy, Premaux Noe, dalam artikel (AL-KhoMain., 2008) kepala sekolah merupakan individu yang biasanya menduduki jabatan yang memainkan peran sebagai penasehat (advisor) ketika bekerja dengan manajer lain terkait dengan urusan sumber daya manusia (Sagala, 2009: 88). Lebih lanjut Sagala (2009: 88) dalam artikel (AL-KhoMain., 2008) mendefinisikan bahwa kepala sekolah sebagai orang yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelola sekolah, menghimpun, memanfaatkan, dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan.

Pelaksanaan peran, fungsi dan tugas kepala sekolah tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena saling terkait dan mempengaruhi serta menyatu dalam pribadi seorang kepala sekolah yang profesional. Menurut (Mulyasa E, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru, 2009) dalam artikel (AL-KhoMain., 2008), peran, fungsi dan tugas seorang kepala sekolah yang professional terdiri dari 7(tujuh) karakteristik yang meliputi :

- Kepala sekolah sebagai educator (pendidik)
- Kepala sekolah sebagai manajer
- Kepala sekolah sebagai administrator
- Kepala sekolah sebagai supervisor
- Kepala sekolah sebagai leader
- Kepala sekolah sebagai inovator
- Kepala sekolah sebagai motivator
- Kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja
- Kepala sekolah sebagai wirausahawan

Kepemimpinan kepala sekolah menurut teori mutakhir (Usman, 2011: 352) haruslah memiliki 25 kompetensi, yaitu (1) penyusunan program sekolah, (2) monitoring dan evaluasi, (3) manajemen kelembagaan, (4) kompetensi manajerial, (5) manajemen sarana dan prasarana, (6) pengembangan diri, (7) manajemen hubungan sekolah dengan masyarakat, (8) wawasan kependidikan, (9) memahami sekolah sebagai sistem, (10) manajemen tenaga kependidikan, (11) supervisi pendidikan, (12) manajemen kesiswaan, (13) memberdayakan sumber daya, (14) manajemen waktu, (15) manajemen bimbingan dan konseling, (16) Laporan Akuntabilitas Kinerja Sekolah (LAKIS), (17) jiwa kepemimpinan, (18) koordinasi, (19) memahami budaya sekolah, (20)

menyusun dan melaksanakan regulasi sekolah, (21) sistem informasi manajemen, (22) proses pengambilan keputusan, (23) akreditasi sekolah, (24) manajemen keuangan, serta (25) memiliki dan melaksanakan kreativitas inovasi dan jiwa kewirausahaan.

6) Ciri-Ciri Kepala Sekolah yang Efektif

Ciri-Ciri Kepala Sekolah yang Efektif - AsikBelajar.Com. Kepala sekolah efektif harus mengetahui mengetahui (a) mengapa pendidikan yang baik diperlukan di sekolah, (b) apa yang diperlukan untuk meningkatkan mutu sekolah, dan (c) bagaimana mengelola sekolah untuk mencapai prestasi terbaik. Kemampuan untuk menguasai jawaban atas ketiga pertanyaan ini akan dapat dijadikan standar kelayakan apakah seseorang dapat menjadi kepala sekolah efektif atau tidak.

Secara umum, ciri dan perilaku kepala sekolah efektif dapat dilihat dari tiga hal pokok, yaitu: (a) kemampuannya berpegang kepada citra atau visi lembaga dalam menjalankan tugas; (b) menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah dan (c) memfokuskan aktifitasnya kepada pembelajaran dan kinerja guru di kelas (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 2003). Adapun secara lebih detail, deskripsi tentang kualitas dan perilaku kepala sekolah efektif dapat diambil dari pengalaman riset di sekolah-sekolah unggul dan sukses di negara maju.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2008). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, iklim organisasi, dan kompetensi sebagai variabel bebas. Masing-masing variabel bebas tersebut diberi symbol X_1 , X_2 , dan X_3 , sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru yang diberi simbol Y .

Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan April - Mei 2016 di SMP Negeri 1 Pallangga, lokasi tersebut penulis pilih dengan pertimbangan lebih mudah dalam pengumpulan data. Adapun rangkaian kegiatan penelitian ini dimulai dengan persiapan penelitian, seminar proposal, penyusunan instrument, uji coba instrumen, pengumpulan data tentang kepemimpinan, iklim organisasi dan kompetensi, analisis data, dan diakhiri dengan penulisan laporan hasil penelitian.

Rumus yang digunakan dari Tiro (2000) adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja guru

X_1 = Kepemimpinan kepala sekolah

X_2 = Iklim Organisasi

X_3 = Kompetensi

b_0 = Konstanta

b_{1-4} = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan koefisien determinasi (R^2)

Adapun koefisien determinasi adalah :

$$R^2 = \frac{SSR}{SSTotal}$$

Keterangan :

Jumlah kuadrat regresi = $SS\ Total - SSE$

Jumlah kuadrat total = $SS\ Total = \sum (Y - \bar{y})^2$

Jumlah kuadrat total = $SSE = \sum (Y - \hat{y})^2$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini seluruhnya adalah guru pada SMP Negeri 1 Pallangga. Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, diperoleh karakteristik responden mengenai usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama kerja. Secara singkat karakteristik responden dapat dilihat pada tabel-tabel berikut.

1) Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No. | Usia | Jumlah | Persentase (%) |
|-------|---------------|--------|----------------|
| 1. | 21 – 30 tahun | 19 | 25,3 |
| 2. | 31 – 40 tahun | 17 | 22,7 |
| 3. | 41 – 50 tahun | 14 | 18,7 |
| 4. | 51 – 60 tahun | 25 | 33,3 |
| Total | | 75 | 100 |

Sumber : Data Primer (diolah) 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden didominasi oleh guru yang memiliki usia antara 51 – 60 tahun dengan jumlah guru 25 orang (33,3%) selanjutnya guru dengan usia 21 – 30 tahun dengan jumlah dosen sebanyak 19 orang (25,3%) selanjutnya guru yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 17 orang (22,7%) selanjutnya guru yang berusia 41 – 50 tahun dengan jumlah 14 orang (18,7%). Dari data ini menunjukkan bahwa guru yang mengabdikan di SMP Negeri 1 Pallangga lebih banyak didominasi oleh guru berusia 51 - 60 tahun atau guru tua (guru senior).

2) Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|-------|---------------|--------|----------------|
| 1. | Laki-laki | 20 | 26,7 |
| 2. | Perempuan | 55 | 73,3 |
| Total | | 75 | 100 |

Sumber : Data Primer (diolah) 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden didominasi oleh guru yang berjenis kelamin perempuan dengan jumlah guru 55 orang (73,3%) selanjutnya guru berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah guru sebanyak 20 orang (26,7%). Dari data ini menunjukkan bahwa guru yang mengabdikan di SMP Negeri 1 Pallangga lebih banyak didominasi oleh guru berjenis kelamin perempuan.

3) Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No. | Tingkat pendidikan | Jumlah | Persentase (%) |
|-----|--------------------------------|--------|----------------|
| 1. | Starata Tiga (S ₃) | 1 | 1,3 |
| 2. | Starata Dua (S ₂) | 8 | 10,7 |
| 3. | Starata Satu (S ₁) | 66 | 88,0 |

Sumber : Data Primer (diolah) 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden didominasi guru dengan tingkat pendidikan Strata Satu lebih tinggi yaitu sebanyak 66 orang (88%). Sedangkan guru dengan tingkat

pendidikan Strata Dua sebesar 8 orang (10,7%). Selanjutnya guru dengan tingkat pendidikan Strata Tiga sebesar 1 orang (1,3%). Dari data ini menunjukkan bahwa guru yang mengabdikan di SMP Negeri 1 Pallangga lebih banyak dari latar belakang pendidikan Starata Satu.

4) Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No. | Masa Kerja | Jumlah | Persentase (%) |
|--------|---------------|--------|----------------|
| 1. | 1 – 10 tahun | 40 | 53,3 |
| 2. | 11 – 20 tahun | 4 | 5,3 |
| 3. | 21 – 30 tahun | 16 | 21,4 |
| 4. | 31 – 40 tahun | 15 | 20,0 |
| Jumlah | | 75 | 100 |

Sumber : Data Primer (diolah) 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan masa kerja antara 1 – 10 tahun lebih tinggi yaitu sebanyak 40 orang (53,3%). Selanjutnya 21 – 30 tahun sebanyak 16 orang (21,4%), selanjutnya 31 – 40 tahun sebanyak 15 orang (20%) dan terakhir 11 – 20 tahun sebanyak 4 orang (5,3%). Dari data ini menunjukkan bahwa guru yang mengabdikan di SMP Negeri 1 Pallangga lebih banyak memiliki masa kerja antara 1 – 10 tahun.

b. Hasil Pengujian

1) Analisa Statistik Deskriptif

Analisa statistik deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan

Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Steven (2004) sebagaimana digambarkan pada table 5 berikut ini.

Tabel 5
Dasar Interpretasi Skor Item dalam Variabel Penelitian

| No. | Nilai Skor | Interpretasi |
|-----|------------|----------------------------|
| 1 | 1 - 1,8 | Jelek/tidak penting |
| 2 | 1,8 - 2,6 | Kurang |
| 3 | 2,6 – 3,4 | Cukup |
| 4 | 3,4 – 4,2 | Baik/penting |
| 5 | 4,2 – 5,0 | Sangat baik/Sangat penting |

Sumber : Modifikasi dari Steven (2004)

a) Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Variabel kompetensi diukur dengan empat indikator yakni : kompetensi pedagogik ($X_{1.1} - X_{1.2}$), kompetensi kepribadian ($X_{1.3} - X_{1.4}$), kompetensi profesional ($X_{1.5} - X_{1.6}$) dan kompetensi sosial ($X_{1.7} - X_{1.8}$). Persepsi responden tentang kompetensi dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6
Deskripsi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

| Item Pertanyaan | Skor Jawaban Responden | | | | | | | | | | Mean |
|-----------------|------------------------|---|---|-----|---|-----|----|------|----|------|------|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | |
| | f | % | f | % | f | % | F | % | f | % | |
| $X_{1.1}$ | | | 6 | 8,0 | 7 | 9,3 | 47 | 62,7 | 15 | 20,0 | 3,94 |
| $X_{1.2}$ | | | 3 | 4,0 | 0 | 0,0 | 57 | 76,0 | 15 | 20,0 | 4,12 |
| $X_{1.3}$ | | | 7 | 9,3 | 6 | 8,0 | 47 | 62,7 | 15 | 20,0 | 3,93 |

| | | | | | | | | | |
|---|----|------|---|------|----|------|----|------|-------------|
| X _{1.4} | 7 | 9,3 | 3 | 4,0 | 51 | 68,0 | 14 | 18,7 | 3,96 |
| X _{1.5} | 17 | 22,7 | | | 39 | 52,0 | 19 | 25,3 | 3,80 |
| X _{1.6} | 7 | 9,3 | 3 | 4,0 | 39 | 52,0 | 26 | 34,7 | 4,12 |
| X _{1.7} | | | 8 | 10,7 | 54 | 72,0 | 13 | 17,3 | 4,06 |
| X _{1.8} | | | | | 56 | 74,7 | 19 | 25,3 | 4,25 |
| Mean Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah | | | | | | | | | 4,02 |

Sumber: Data primer diolah (2016).

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa indikator yang dominan dalam membentuk variabel kepemimpinan kepala sekolah pada SMP Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa adalah indikator skor pedagogik (nilai skor rata-rata 4,03). Selanjutnya indikator kompetensi kepribadian (skor rata-rata 3,95), indicator kompetensi profesional (dengan skor rata-rata 3,96 dan indikator sosial (dengan skor nilai rata-rata 4,16). Dengan demikian, diperoleh rata-rata nilai mean variabel kompetensi adalah 4,02 yang berarti kompetensi guru di SMP Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa tergolong baik/penting

b) Iklim Organisasi (X₂)

Variabel iklim organisasi diukur dengan dua indikator yakni : iklim organisasi langsung (X_{2.1}....X_{2.4}), iklim organisasi tidak langsung (X_{2.5}.....X_{2.7}). Persepsi responden tentang iklim organisasi dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7
Deskripsi Variabel Iklim Organisasi (X₂)

| Item | Skor Jawaban Responden | | | | | | | | | | Mean |
|---------------------------------------|------------------------|------|----|------|----|------|----|------|---|------|-------------|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | |
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | |
| X _{2.1} | 0 | 0,00 | 10 | 13,3 | 20 | 26,7 | 40 | 53,3 | 5 | 6,7 | 3,53 |
| X _{2.2} | 6 | 8,0 | 12 | 16,0 | 19 | 25,3 | 36 | 48,0 | 2 | 2,7 | 3,21 |
| X _{2.3} | 7 | 9,3 | 5 | 6,7 | 29 | 38,7 | 28 | 37,3 | 6 | 8,0 | 3,28 |
| X _{2.4} | 0 | 0,00 | 5 | 6,7 | 44 | 58,7 | 18 | 24,0 | 8 | 10,7 | 3,39 |
| Iklim Organisasi Langsung | | | | | | | | | | | 3,35 |
| X _{2.5} | 5 | 6,7 | 12 | 16,0 | 40 | 53,3 | 17 | 22,7 | 1 | 1,3 | 2,96 |
| X _{2.6} | 3 | 4,0 | 19 | 25,3 | 17 | 22,7 | 33 | 44,0 | 3 | 4,0 | 3,19 |
| X _{2.7} | 3 | 4,0 | 9 | 12,0 | 26 | 34,7 | 31 | 41,3 | 6 | 8,0 | 3,37 |
| Iklim Organisasi Tak Langsung | | | | | | | | | | | 3,17 |
| Mean Variabel Iklim Organisasi | | | | | | | | | | | 3,26 |

Sumber: Data primer diolah (2016).

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa indikator yang dominan dalam membentuk variabel iklim organisasi guru pada SMP Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa adalah iklim organisasi langsung (nilai skor rata-rata 3,35). Selanjutnya indikator iklim organisasi tidak langsung (skor rata-rata 3,17). Dengan demikian, diperoleh rata-rata nilai mean variabel iklim organisasi adalah 3,26 yang berarti iklim organisasi guru di SMP Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa tergolong baik/penting.

c) Kompetensi (X₃)

Variabel kompetensi diukur dengan empat indikator yakni : Profesional (X_{1.1}-X_{1.3}), pedagogik (X_{1.4}-X_{1.5}), kepribadian(X_{1.4}-X_{1.5}), dan sosial (X_{1.4}-X_{1.5}). Persepsi responden tentang kompetensi Guru dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8
Deskripsi Variabel Kompetensi Guru (X₃)

| Item | Skor Jawaban Responden | | | | | | | | | | Mean |
|------------------|------------------------|------|----|------|----|------|---|------|---|------|------|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | |
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | |
| X _{3.1} | 21 | 28,0 | 11 | 14,7 | 42 | 56,0 | 1 | 1,3 | 0 | 0,00 | 2,43 |
| X _{3.2} | 0 | 0,00 | 56 | 74,7 | 19 | 25,3 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 2,25 |

| | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|----|------------------|----|------------------|----|------------------|----|------------------|----|------------------|------|
| X _{3,3} | 0 | 0,00 | 14 | 18,7 | 81 | 81,3 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 2,53 |
| Pedagogik | | | | | | | | | | | |
| X _{3,4} | 62 | 82,7 | 8 | 10,7 | 5 | 8,7 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 1,24 |
| X _{3,5} | 9 | 12,0 | 47 | 62,7 | 19 | 25,3 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 2,13 |
| Profesional | | | | | | | | | | | |
| X _{3,6} | 13 | X _{3,6} | 13 | X _{3,6} | 13 | X _{3,6} | 13 | X _{3,6} | 13 | X _{3,6} | 13 |
| X _{3,7} | 0 | X _{3,7} | 0 | X _{3,7} | 0 | X _{3,7} | 0 | X _{3,7} | 0 | X _{3,7} | 0 |
| Kepribadian | | | | | | | | | | | |
| X _{3,8} | 56 | 74,7 | 7 | 9,3 | 12 | 16,0 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 2,43 |
| X _{3,9} | 0 | 0,00 | 57 | 76,0 | 17 | 22,7 | 1 | 1,3 | 0 | 0,00 | 2,25 |
| X _{3,10} | 2 | 2,7 | 3 | 4,0 | 62 | 82,7 | 0 | 0,00 | 8 | 10,7 | 3,12 |
| Sosial | | | | | | | | | | | |
| Mean Variabel Kompetensi | | | | | | | | | | | |
| 2,20 | | | | | | | | | | | |

Sumber: Data primer diolah (2016).

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa indikator yang dominan dalam membentuk variabel kompetensi guru di SMP Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa adalah kepribadian (nilai skor rata-rata 2,43). Selanjutnya indikator profesional (skor rata-rata 1,69). Dengan demikian, diperoleh rata-rata nilai mean variabel kompetensi Guru adalah 2,20 yang berarti motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa tergolong kurang..

d) Kinerja Guru (Y)

Variabel kinerja guru diukur dengan tiga indikator yakni : pendidikan dan pengajaran (Y₁-Y₂), penelitian (Y₃-Y₄), dan pengabdian pada masyarakat (Y₅-Y₆). Persepsi responden tentang kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9
Deskripsi Variabel Kinerja Guru (Y)

| Item | Skor Jawaban Responden | | | | | | | | | | Mean |
|-----------------------------------|------------------------|------|---|------|---|------|----|------|----|------|-------------|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | |
| | f | % | f | % | F | % | f | % | f | % | |
| Y ₁ | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 43 | 57,3 | 32 | 42,7 | 4,42 |
| Y ₂ | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 49 | 65,3 | 26 | 34,7 | 4,35 |
| Pendidikan dan Pengajaran | | | | | | | | | | | 4,39 |
| Y ₃ | 0 | 0,00 | 3 | 4,0 | 0 | 0,00 | 37 | 49,3 | 35 | 46,7 | 4,39 |
| Y ₄ | 0 | 0,00 | 7 | 9,3 | 3 | 4,0 | 42 | 56,0 | 23 | 30,7 | 4,08 |
| Penelitian | | | | | | | | | | | 4,24 |
| Y ₅ | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 57 | 76,0 | 18 | 24,0 | 4,24 |
| Y ₆ | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 47 | 62,7 | 28 | 37,3 | 4,37 |
| Pengabdian pada Masyarakat | | | | | | | | | | | 4,31 |
| Mean Variabel Kinerja Guru | | | | | | | | | | | 4,31 |

Sumber: Data primer diolah (2016).

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa indikator yang dominan dalam membentuk variabel kinerja guru pada SMP Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa adalah pendidikan dan pengajaran (nilai skor rata-rata 4,39). Sedangkan indikator pengabdian pada masyarakat (skor rata-rata 4,31), dan penelitian (skor rata-rata 4,24). Dengan demikian, diperoleh rata-rata nilai mean variabel kinerja guru adalah 4,31 yang berarti kinerja guru SMP Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa tergolong sangat baik/sangat penting.

c. Pengujian Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui keakuratan instrument penelitian yang digunakan sehingga mampu mengukur variabel kunci yang sedang diteliti (Supramono dan Utami, 2004). Uji validitas diuji dengan program SPSS 22 dengan melihat korelasi *Pearsons's Product Moment Test* untuk masing masing item pertanyaan dengan skor uji total.

Tabel 10
Hasil uji validitas instrument penelitian variable kepemimpinan

| Indikator | Pearson Correlation | p | Keterangan |
|------------------|---------------------|--------|------------|
| X _{1,1} | 0,448 | 0,004 | Valid |
| X _{1,2} | 0,343 | 0,003 | Valid |
| X _{1,3} | 0,338 | 0,003 | Valid |
| X _{1,4} | 0,404 | 0,004 | Valid |
| X _{1,5} | 0,302 | 0,013 | Valid |
| X _{1,6} | 0,535 | 0,004 | Valid |
| X _{1,7} | 0,332 | 0,003 | Valid |
| X _{1,8} | 0,374 | <0,001 | Valid |

Sumber : Data primer diolah (2016)

Pada tabel 10 uji validitas terhadap instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Pearson's correlation* > 0,25 atau nilai $p < 0,01$. maka item pertanyaan tersebut valid. Dari hasil uji validitas tersebut diketahui bahwa dari 8 item pertanyaan semuanya valid sehingga semua data hasil dari item pertanyaan tersebut diikutkan dalam pengolahan data

Tabel 11
Hasil uji validitas instrument penelitian variable iklim organisasi

| Indikator | Pearson Correlation | p | Keterangan |
|------------------|---------------------|---------|------------|
| X _{2,1} | 0,630 | 0,002 | Valid |
| X _{2,2} | 0,464 | < 0,001 | Valid |
| X _{2,3} | 0,455 | 0,002 | Valid |
| X _{2,4} | 0,312 | 0,002 | Valid |
| X _{2,5} | 0,411 | 0,002 | Valid |
| X _{2,6} | 0,365 | < 0,001 | Valid |
| X _{2,7} | 0,576 | 0,004 | Valid |

Sumber : Data primer diolah (2016)

Pada tabel 11 uji validitas terhadap instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Pearson's correlation* > 0,25 atau nilai $p < 0,01$ maka item pertanyaan tersebut valid. Dari hasil uji validitas tersebut diketahui bahwa dari 8 item pertanyaan semuanya valid sehingga semua item pertanyaan tersebut diikutkan dalam pengolahan data.

Tabel 12
Hasil uji validitas instrument variable kompetensi Guru

| Indikator | Pearson Correlation | P | Keterangan |
|-------------------|---------------------|---------|------------|
| X _{3,1} | 0,451 | 0,003 | Valid |
| X _{3,2} | 0,248 | 0,002 | Valid |
| X _{3,3} | 0,420 | < 0,001 | Valid |
| X _{3,4} | 0,480 | 0,003 | Valid |
| X _{3,5} | 0,393 | 0,002 | Valid |
| X _{3,6} | 0,312 | 0,002 | Valid |
| X _{3,7} | 0,472 | 0,004 | Valid |
| X _{3,8} | 0,336 | < 0,001 | Valid |
| X _{3,9} | 0,342 | < 0,001 | Valid |
| X _{3,10} | 0,364 | 0,002 | Valid |

Sumber : Data primer diolah (2016)

Pada tabel 12 uji validitas terhadap instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Pearson's correlation* > 0,25 atau nilai $p < 0,01$ maka item pertanyaan tersebut valid. Dari hasil uji validitas tersebut diketahui bahwa dari 14 item pertanyaan semuanya valid sehingga semua data hasil dari item pertanyaan tersebut diikutkan dalam pengolahan data

Tabel 13
Hasil uji validitas instrument penelitian variable kinerja guru

| Indikator | Pearson Correlation | p | Keterangan |
|-----------------|---------------------|---------|------------|
| Y _{.1} | 0,764 | < 0,001 | Valid |
| Y _{.2} | 0,784 | < 0,001 | Valid |
| Y _{.3} | 0,840 | < 0,001 | Valid |
| Y _{.4} | 0,826 | < 0,001 | Valid |
| Y _{.5} | 0,790 | < 0,001 | Valid |
| Y _{.6} | 0,630 | < 0,001 | Valid |

Sumber : Data primer diolah (2016)

Pada tabel 13 uji validitas terhadap instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Pearson's correlation* > 0,25 atau nilai $p < 0,05$ maka item pertanyaan tersebut dianggap valid. Dari hasil uji validitas tersebut diketahui bahwa dari 6 item pertanyaan semuanya valid sehingga semua data hasil dari item pertanyaan tersebut diikutkan dalam pengolahan data

2) Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana data dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama atau dapat dikatakan untuk menunjukkan adanya persetujuan antara sesuatu yang diukur dengan jenis alat pengukur yang dipakai. Dalam pengujian reliabilitas ini menggunakan rumus alpha Cronbach. Sedangkan untuk reliabilitas, bila nilai alpha (Ghozali, 2009).

Tabel 14
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Alpha Hitung | Alpha Cronbach | Kriteria |
|------------------|--------------|----------------|----------|
| Kepemimpinan | 0,802 | 0,6 | Reliabel |
| Iklim Organisasi | 0,865 | 0,6 | Reliabel |
| Kompetensi Guru | 0,764 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja Guru | 0,766 | 0,6 | Reliabel |

Sumber : Data diolah (2016)

Berdasarkan tabel 14 uji reliabilitas, maka dapat diketahui nilai *alpha cronbach* yang dipakai adalah 0.6 sedangkan nilai alpha hitung pada semua variabel berada di atas 0.6 hal ini menunjukkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak dipakai untuk pengujian dalam penelitian ini.

d. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2009). Uji normalitas data yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov dengan pedoman bahwa jika nilai uji Kolmogorov-Smirnov masing-masing variabel yang digunakan taraf pada $\alpha = 5\%$ (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal (Supramono dan Utami, 2004:82).

Tabel 15
Uji normalitas data

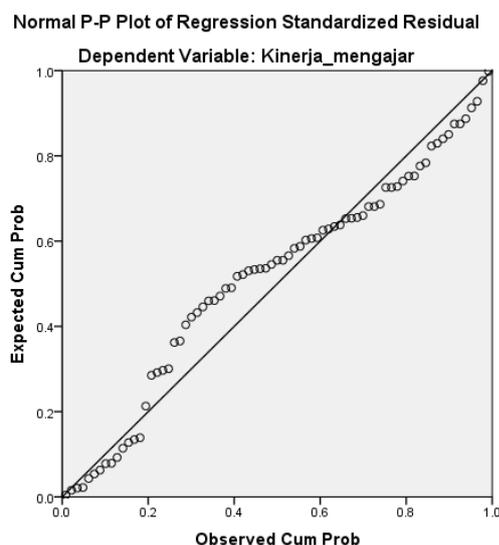
| Variabel | Kolmogorov Smirnov | Nilai P | Keterangan |
|------------------|--------------------|---------|------------|
| Kepemimpinan | 1,113 | 0,168 | Normal |
| Iklim Organisasi | 0,717 | 0,683 | Normal |
| Kompetensi Guru | 0,615 | 0,844 | Normal |
| Kinerja Guru | 0,753 | 0,623 | Normal |

Sumber : Data Primer Diolah (2016)

Hasil pengujian pada tabel 15 menunjukkan bahwa nilai uji kolmogrov smirnov variabel pertama yaitu Kepemimpinan signifikansinya lebih kecil dari 0,01 sehingga data penelitian untuk variabel ini distribusinya normal atau tidak signifikan dan ketiga variabel berikutnya memiliki Nilai P yang lebih besar dari 0.01 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang digunakan terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain, metode regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009). Jika titik-titik dalam grafik plot tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar Uji heteroskedastisitas

Dari grafik scatterplot pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik titik pada grafik plot ada pola tertentu (bergelombang, melebar, menyempit atau mengumpul), serta menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi

3) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable independen

Tabel 16
Uji Multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | VIF |
|------------------|-----------|-------|
| Kepemimpinan | 0,816 | 1,226 |
| Iklim Organisasi | 0,804 | 1,244 |
| Kompetensi Guru | 0,974 | 1,027 |

Sumber : Data primer Diolah (2016)

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas pada model regresi dari hasil output SPSS yang ditunjukkan pada tabel 16, maka dapat dilihat *tolerance* dari masing-masing variabel independen berada diatas nilai *cut off* sebesar 0,1. Sedangkan untuk nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk masing-masing variabel *independen* berada dibawah nilai *cut off* sebesar 10. Hasil pegujian ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen yang ada.

e. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh bentuk persamaan regresi linear berganda seperti tabel 17 sebagai berikut :

Tabel 17

Hasil Regresi Linier Berganda Pengaruh Parsial Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | p | Collinearity Statistics | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 3,838 | 3,640 | | 1,928 | 0,058 | | |
| KEPEMIMPINAN | -0,042 | 0,038 | -0,184 | -1,722 | 0,089 | 0,816 | 1,226 |
| IKLIM_ORAGNISASI | 0,456 | 0,069 | 0,400 | 3,725 | 0,002 | 0,804 | 1,244 |
| KOMPETENSI | 0,490 | 0,158 | 0,417 | 4,276 | 0,013 | 0,974 | 1,027 |

a. Dependent Variable: KINERJA_GURU

$$Y = 3,838 - 0,042X_1 + 0,456X_2 + 0,490X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 3,838. Artinya jika variable Kinerja (Y) tidak dipengaruhi oleh ketiga variable bebasnya (Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Kompetensi Guru) bernilai nol, maka besarnya rata-rata kinerja akan bernilai 3,838.

Tanda koefisien regresi variable bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan kinerja. Koefisien regresi variabel untuk variable X_1 bernilai negatif menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja guru (Y). Koefisien regresi variabel X_1 sebesar -0,042 mengandung arti untuk setiap pertambahan kompetensi Guru (X_1) sebesar satu satuan akan menyebabkan kurang meningkatnya/menurunnya kinerja (Y) sebesar -0,042

Koefisien regresi variable untuk variable X_2 bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Iklim organisasi (X_2) dengan Kinerja guru (Y). Koefisien regresi variable X_2 sebesar 0,456 mengandung arti untuk setiap pertambahan kompetensi (X_2) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya kinerja (Y) sebesar 0,456.

Koefisien regresi variable untuk variable X_3 bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kompetensi Guru (X_3) dengan Kinerja guru (Y). Koefisien regresi variable X_3 sebesar 0,490 mengandung arti untuk setiap pertambahan kompetensi Guru (X_3) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya kinerja (Y) sebesar 0,490.

Nilai koefisien regresi perlu diuji secara simultan maupun parsial agar dapat diketahui pengaruh variable bebas terhadap variable terikatnya. Berikut ini disajikan hasil pengujian baik secara simultan maupun secara parsial, sebagaimana diuraikan berikut ini.

f. Uji F

Untuk menguji hipotesis pengaruh simultan kepemimpinan, iklim organisasi, kompetensi Guru secara bersama-sama dengan kinerja guru dapat dilihat pada table 18

Tabel 18

Hasil Regresi Linier Berganda Pengaruh Simultan Kepemimpinan, Iklim organisasi, Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | P. |
| 1 | Regression | 182,817 | 3 | 60,939 | 12,272 | ,001 ^b |
| | Residual | 352,569 | 71 | 4,966 | | |
| | Total | 535,387 | 74 | | | |

a. Predictors : (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variabel : y

Sumber : Data Primer diolah (2016)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

- Merumuskan Hipotesis
Ho : $b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
H₁ : $b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap terhadap variabel dependen (Y).
- Menghitung nilai F_{hitung}
Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 12,272 dengan $p < 0,001$.
- Menentukan kriteria penerimaan
Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,01 atau dengan interval keyakinan 95% dengan df $(n-k-1) = 33$ dan ditentukan nilai F_{tabel} = 2,70
- Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}
Uji simultan dengan F-test bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Dari perhitungan dengan paket program komputer statistik SPSS dihasilkan Fhitung sebesar 12,272 sehingga Fhitung lebih daripada F_{tabel} (12,272 > 2,70), sehingga keputusannya adalah menolak Ho dan menerima Ha.

Hal ini berarti variabel kepemimpinan kepala sekolah tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru dan iklim organisasi, kompetensi Guru secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.

Dari perhitungan didapatkan Nilai P sebesar 0,000 lebih kecil < 0,001 maka Ho ditolak atau Ha diterima. Dengan demikian variabel kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru kemudian iklim organisasi, kompetensi Guru secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

.Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru kemudian iklim organisasi, dan kompetensi Guru secara bersama sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh dalam penelitian ini memberikan suatu gambaran bahwa kepemimpinan, iklim organisasi dan kompetensi dari seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah merupakan suatu hal yang cukup penting untuk diketahui karena merupakan salah satu faktor dari sekian banyak faktor yang dapat mendukung kinerja seorang guru. Berdasarkan hasil wawancara guru dengan peneliti menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah Iklim dan kompetensi guru sangat menunjang terhadap kinerja para guru di SMP Negeri 1 Pallangga begitupun hasil pengujian hipotesis penelitian yang diajukan, yaitu :

- Diduga ada pengaruh iklim organisasi dan kompetens Guru i secara parsial terhadap kinerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa.
- Diduga ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, dan kompetensi Guru secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa
- Diduga variabel kompetensi Guru yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa.

Sampel penelitian ini adalah guru SMP Negeri 1 Plallangga Kabupaten Gowa berjumlah 75 orang, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa :

- a) Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS maka diketahui bahwa kedua variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru dan adasatu variabel bebas/independen ntidak signifikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa. Dengan ringkasan sebagai berikut :
 - Variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dengan nilai t_{hitung} -1,722 < t_{tabel} 2,060
 - Variabel Iklim Organisasi (X₂) dengan nilai thitung 3,725 > ttabel 2,060
 - Variabel Kompetensi Guru (X₃) dengan nilai t_{hitung} 4,276 > t_{tabel} 2,060

- b) Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 12,272, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$ Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) yaitu kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan kompetensi Guru secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa sebesar 34,1% variabel kinerja guru bisa dijelaskan oleh variable kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan kompetensi Guru. Sedangkan sisanya 69,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
- c) Dari penelitian ini juga diperoleh jawaban bahwa di antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, dan kompetensi Guru, maka kompetensi Guru merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh pada kinerja guru SMP Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa.

Dalam upaya meningkatkan mutu manajemen sekolah maka dibutuhkan seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan profesional, maka profesionalisme merupakan syarat utama keberhasilan seseorang dalam mengemban tanggung jawab. Seseorang dapat melaksanakan tugas secara profesional jika memiliki kompetensi kepala sekolah tertentu sesuai bidang tugas yang dijalani. Terwujudnya kompetensi Guru kepala sekolah disebabkan oleh perpaduan kemampuan intelektual, pengetahuan dan skill yang terintegrasi dalam pribadi seseorang.

Kepala sekolah sebagai penanggung jawab penyelenggaraan pendidikan di tingkat sekolah dituntut mengoptimalkan pemberdayaan komponen yang ada guna pencapaian tujuan pendidikan kepala sekolah harus profesional karena karena itu kompetensi Guru kepala sekolah kepemimpinan kepala sekolah harus dimilikinya, sekurang-kurangnya kompetensi Guru kepala sekolah yang bersifat dasar. Seorang kepala sekolah dikatakan profesional apabila secara teknis memiliki kemampuan yang memadai yang dilandasi oleh pengetahuan yang luas dan mendalam tentang tugas yang bersumber dari berbagai disiplin ilmu yang relevan dan secara etis menggunakan keahliannya untuk kepentingan masyarakat dan bangsa. Hal ini bersifat teramat penting guna memberi acuan langkah dalam mewujudkan idealisme perencanaan dunia pendidikan dalam lingkup sekolah yang dipimpinya.

Menyadari pentingnya kompetensi Guru kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru maka apa yang digambarkan oleh Locke (2007:66) tentang kemampuan seseorang dalam memimpin perlu mendapatkan perhatian yang khusus dalam upaya mengembangkan pola kepemimpinan kepala sekolah di sekolah. Kemampuan seorang pemimpin yang dimaksud adalah kemampuan kognitif yang meliputi beberapa aspek antara lain : 1) kemampuan analisis yang kuat, 2) penilaian yang akurat, 3) kapasitas untuk berpikir strategis, 4) kemampuan untuk berpikir multidimensional, dan 5) intelegensia di atas rata-rata, tetapi tidak harus jenius.

Berdasarkan apa yang telah dikemukakan oleh Locke di atas secara teoritis dapat dijelaskan bahwa apabila seseorang pemimpin kurang atau bahkan tidak memiliki kemampuan di dalam memimpin maka akan membawa dampak pada suatu situasi di mana tidak akan pernah tercipta lingkungan kerja yang kondusif melainkan akan mendatangkan hal-hal yang tidak diinginkan. Kenyataan dari hasil pengamatan di lapangan terlihat bahwa pengangkatan seseorang menjadi kepala sekolah kurang memperhatikan kompetensi Guru kepala sekolah terutama menyangkut kemampuan intelektual, pengetahuan, dan skill. Umumnya yang diperhatikan tingkat senioritas yang didasarkan pada daftar urutan kepangkatannya.

Seiring dengan tujuan pendidikan nasional, kepala sekolah memiliki peran, fungsi dan tugas yang amat besar guna turut mewujudkan kualitas output sumber daya manusia yang berkualitas yang menjamin kesinambungan pembangunan bangsa. Lebih-lebih lagi dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang diikuti meluasnya dampak dari globalisasi komunikasi, maka peran kepala sekolah jauh lebih dominan. Kenyataan yang demikian mengharuskan makin perlunya penguasaan kompetensi Guru kepala sekolah kepemimpinan kepala sekolah bagi seorang kepala sekolah.

Hasil analisis yang diperoleh gambaran bahwa motivasi kerja kepala sekolah cukup signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP negeri 1 palangga kabupaten gowa. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi nguru terhadap motivasi kerja kepala sekolah mempengaruhi semangat mereka untuk bekerja. Artinya bila persepsi mereka tentang keberadaan seorang kepala sekolah dengan bersemangat serta motivasi yang tinggi melaksanakan tugas-tugas kepala sekolah dengan baik maka mereka juga akan merasa senang dan terdorong semangat mereka untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tugasnya sebagai seorang guru. Sebaliknya jika persepsi mereka tentang kepala sekolah kurang baik

maka mungkin mereka akan merasa bosan bahkan tidak bergairah dalam melaksanakan tugasnya dan pada akhirnya menurunkan kinerja.

Hal-hal yang dapat menurunkan kinerja oleh Tyson dan Tony (200:43) disebutnya sebagai factor demokrotor . faktor tersebut meliputi beberapa aspek antara lain, aspek yang berkaitan dengan lingkungan atau tempat di mana pekerjaan itu berlangsung seperti kondisi kerja yang buruk. Aspek meliputi hal-hal yang lain yang berkaitan dengan prang-prang dari sisi bisnis seperti kurangnya pelatihan, perselisihan interpersonal, kepemimpinan kepala sekolah yang buruk, susunan kepegawaian yang tidak tepat dan sebagainya.

Hasil temuan yang dapat dikemukakan di dalam penelitian ini adalah bahwa menurunnya kinerja guru SMP Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa disebabkan oleh adanya perselisihan interpersonal dan kepemimpinan kepala sekolah yang buruk, sehingga para guru kurang merasa termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Seiring dengan kompetensi Guru kepala sekolah yang terbatas kemudian motivasi kepala sekolahnya yang kurang di dukung maka apa yang dapat diharapkan di dalam tujuan sekolah tidak dapat dilaksanakan dengan baik dan memperoleh hasil yang tidak memuaskan. Senada dengan apa yang di kemukakan tersebut, Hersey dan Blanchard (2005:26) menegaskan bahwa bawahan tidak akan termotivasi untuk mencapai level produktivitas yang tinggi apabila mereka merasa bahwa harapan itu tidak realistis, tidak dapat tercapai apabila mereka didorong untuk berupaya mencapai tujuan yang tidak realistis, mereka akhirnya akan berhenti dan akan lebih suka mencapai hasil yang lebih rendah daripada yang sebenarnya dapat mereka capai.

Upaya-upaya tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

1) Upaya untuk meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Upaya-upaya tersebut antara lain :

- menjalin hubungan yang akrab, menghargai bawahan, bersikap hangat, dan menaruh kepercayaan kepada bawahan.
- merumuskan visi, misi dan tujuan organisasi yang kuat untuk masa depan sekolahnya sesuai dengan dasar dan peraturan yang berlaku serta mendorong guru dan staf untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan tersebut.
- membina administrasi seluruh staf dan anggota organisasi sekolah.
- menciptakan iklim kerja yang kondusif, sehingga anggota bisa bekerja dengan penuh semangat dan produktif.
- membangun kerja sama yang baik diantara semua anggota agar bisa mewujudkan tujuan organisasi sekolah secara optimal.
- Kepala sekolah dengan sikap kewirausahaan yang kuat akan berani melakukan perubahan-perubahan yang inovatif di sekolahnya, termasuk perubahan dalam hal-hal yang berhubungan dengan proses pembelajaran siswa beserta kompetensi gurunya.
- Kepala sekolah efektif memiliki harapan tinggi terhadap prestasi siswa dan kinerja staf.
- tekun mengamati para guru di kelas dan memberikan balik yang positif dan konstruktif dalam rangka memecahkan masalah dan memperbaiki pembelajaran
- mendorong guru dan staf pemanfaatan waktu secara efisien dan merancang langkah-langkah untuk meminimalisasi kekacauan
- mampu memanfaatkan sumber-sumber material dan personil secara kreatif
- memantau prestasi siswa secara individual dan kolektif dan memanfaatkan informasi untuk mengarahkan perencanaan instruksional.

2) Upaya untuk meningkatkan iklim organisasi yang baik agar dapat meningkatkan kinerja guru.

Litwin dan Stringer seperti dikutip Linda Holbche mengklasifikasikan dimensi iklim organisasi sebagai berikut :

- Tanggungjawab, karyawan diberi kebebasan untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikannya, diberi motivasi yang lebih untuk melaksanakan tugas tanpa harus selalu mencari persetujuan manajer, diberi keberanian menanggung resiko dari pekerjaan tanpa rasa takut dimarahi.
- Fleksibilitas, karyawan diberi kebasan untuk lebih inovatif
- Standar, diperlukan untuk mencapai hasil yang memuaskan ditandai dengan adanya dorongan untuk maju
- Komitmen tim, orang akan memberikan apa yang terbaik yang mereka bisa lakukan jika mereka memiliki komitmen terhadap organisasi dan bangga berada di dalamnya.

- Kejelasan, kejelasan terhadap apa yang menjadi tujuan, tingkatan tanggungjawab, nilai-nilai organisasi. Hal ini penting diketahui oleh karyawan agar mereka tahu apa yang sesungguhnya diharapkan dari mereka dan mereka dapat memberikan kontribusi yang tepat bagi organisasi.
 - Penghargaan, karyawan dihargai sesuai dengan kinerjanya. Manajer harus lebih banyak memberikan pengakuan daripada kritikan. Sistem promosi harus dibuat untuk membantu karyawan meraih puncak prestasi. Kesempatan berkembang harus menggunakan penghargaan dan peningkatan kinerja.
 - Gaya kepemimpinan, ketika gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada maka hasil akan dicapai.
- 3) Upaya untuk meningkatkan meningkatkan kompetensi Guru kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi Guru kepala sekolah terhadap kinerja guru. Temuan ini menggambarkan adanya upaya untuk meningkatkan kompetensi Guru kepala sekolah pada hakekatnya juga merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Upaya- upaya tersebut antara lain :

- Memberikan bekal pengetahuan bagi kepala-kepala sekolah tentang kepemimpinan kepemimpinan sekolah agar mereka memiliki pengetahuan untuk memimpin baik melalui penataran-penataran ataupun pendidikan dan latihan.
- Dalam pemilihan/penetapan seorang kepala sekolah seharusnya tidak hanya didasarkan pada tingkat senioritas atau sesuai dengan daftar urutan kepangkatan saja tetapi kemampuan berupa kemampuan intelektual dan skill perlu diperhatikan.
- Memberikan pemahaman kepada kepala-kepala sekolah tentang keberadaan kepala sekolah sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, dan sekaligus sebagai pemimpin.
- Mengaktifkan peran serta majelis sekolah dalam proses pemilihan atau penetapan kepala sekolah.
- Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Variabel Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Pallangga (X_1) termasuk kategori tinggi, hal ini berarti Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa sudah berjalan dengan baik.
- b. Variabel Iklim Organisasi sekolah (X_2) di SMP Negeri 1 Pallangga termasuk kategori tinggi, hal ini berarti Iklim Organisasi sekolah di SMP Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa sudah berjalan dengan baik.
- c. variabel Kompetensi Guru (X_3) di SMP Negeri 1 Pallangga termasuk kategori tinggi, hal ini berarti variabel Kompetensi Guru di SMP Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa sudah berjalan dengan baik.
- d. Iklim Organisasi sekolah (X_2) di SMP Negeri 1 Pallangga termasuk kategori tinggi, hal ini berarti Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa sudah berjalan dengan baik.
- e. Kinerja guru di SMP Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa termasuk kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa tipe kepemimpinan yang baik, ditunjang kompetensi guru yang tinggi dan Iklim tempat guru bekerja juga tinggi di SMP Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa sudah berjalan dengan baik untuk menunjang kinerja guru yang maksimal

6. REFERENSI

- Abor, Rahman,. (2004). *Kepemimpinan Pendidikan Bagi Perbaikan dan Peningkatan Pengajaran*. Yogyakarta: : Nur Cahaya.
- Ahmadi. (2007). *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pertanian dan Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Luwu, Tesis (non publikasi)*,. malang: Program Pasca Sarjana Universitas Merdeka Malang.
- Algifari. (2004). *Analisis Regresi dan Korelasi*. . Yogyakarta: : penerbit BPFE.
- AL-KhoMain., L. B. (2008). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Penakencana Nusadwipa.
- Al-Shammri. (1998). *Kinerja Pendidikan dalam Lingkup Sekolah*. . Jakarta: Rajawali Press.
- Anonim. (2006). *Peran dan Prestasi Tenaga Guru*. Jakarta: : Dikdasmen.
- Anonim. (2007). *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Guru dan Dosen*. Yogyakarta: : Tim Pustaka Merah Putih.
- Bacal, Robert. (2002). *Performance Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Caruddin. (2011.). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah terhadap Kinerja Guru (Studi Deskriptif Analitik pada Guru SMK Negeri se- Kabupaten Indramayu. *Jurnal Penelitian Pendidikan*”, 11.
- Davis, K. d. (1995). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. . (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, . Jakarta: PT. Penhaliondo.
- Gibson. (2003). *Organisasi : Perilaku, Struktur, dan Proses*. . Jakarta: Erlangga.
- Gibson. Ivancevish, dan Donnely,. (2003). *Organisasi dan Manajemen. Perilaku struktur*. Jakarta : Terjemahan Edisi Keempat. Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, . Yogyakarta: Penerbit Andi,.
- Gomes,, & Foustino Cardoso,. (3007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadi. (2001). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. . Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadisusanto. (2011). *Profint Pendidikan Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. . (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi kedua*. . Yogyakarta: BPFE.
- Husnan, Suad. (2012). *Manajemen Personalia, edisi keempat*, . Jogjakarta: BPFE.
- I, G. (2005.). *Analisis Multivariant dengan Menggunakan SPSS*. . Semarang: UNDIP.
- Jauhari, A. (2005). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. . Jakarta: Ardadiya Jaya.
- Johnson, E. B. (2007). *Contextual Teaching and Learning: Menjadikan Belajar Mengajar Mengasyikkan dan bermakna*, . Bandung.: Terj. Ibnu Setiawan. Mizan Learning Cente.
- Joni. T.R. (2011). *Teori dan Psikologi Belajar*. Bandung: Bulletin Pendidikan Guru.
- Mangkunegara, AP. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Martoyo, Susilo. N. (2008). *Pengetahuan Dasar Manajemen dan kepemimpinan*,. Yogyakarta: BPFE.
- Mulyasa E. (2009). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja.
- Munandar A. (2008). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Murniati. (2008). *Kompetensi Profesional Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Nasional., D. T. (2010.). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar*. Jakarta.
- Nitisemito Alex S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pandjiputri, Adhew. (2012). *Indikator Kompetensi Guru Dan Kepala Sekolah*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pidarta, Made. (2007). *Manajemen Pendidikan Indonesia*,. Jakarta: PT Asdi Mahasatya,.
- Purwanto. (2010). *Evaluasi Hasil belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar .
- Rivai. (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*,. Bandung: Alfabeta.
- Sahartian, Piet. A. (2004). *Profil Pendidikan Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Septiana, , Roslena,, Ngadiman,, & Elvia Ivanda. (2013). “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari”. *Jurnal Penelitian UNS. Vol. 2 No.1*. .
- Siswanto. (2008). *Manajemen Guru dan Kependidikan*. Bandung: Cetakan Kedua, Sinar .
- skaryiah. (2007). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Purworejo di Kabupaten Tegal*, . Tegal: Tesis (non publikasi) Program Pasca sarjana Universitas .

Competitiveness

p-ISSN: 1978-3035 – e-ISSN: 2775-4677

Vol. 10, Nomor 1 | Januari – Juni, 2021

- Soekidjo, N. (2003). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta. : Rineka Cipta.
- Sudrajat Akhmad. (2008). *Artikel Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar*. . Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sukanto, dkk., (2008). *Guru dan Profesionalismenya di Sekolah*. . Bandung: Rosdakarya.
- Suryadi. (2006). *Standar Kinerja Guru di Sekolah*. Jakarta: Dirjen Pendidikan dasar dan menengah.
- Sutisna, Oteng. (2009). *Administrasi Pendidikan; Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional*,. Bandung: Angkasa,.
- Tiro, Muhammad Arif. (2000). *Analisi Korelasi dan Regresi*. Makassar: Makassar State University Perss.
- Wahjosumidjo. (2013). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, . Jakarta: Raja Grafindo Persada, 199 .
- Yukl R. (2011). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. . Jakarta: Rajawali Press.