

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM
SEKOLAH, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA GURU DI SD NEGERI
SE KECAMATAN BINJAI SELATAN**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan
Dalam Bidang Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh

IVONY AGNES Br SEMBIRING

NPM: 1920060043



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PENDIDIKANTINGGI
PROGRAM PASCA SARJANA UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **IVONY AGNES BR SEMBIRING**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1920060043**

Program Studi : **Magister Manajemen Pendidikan Tinggi**

Konsentrasi :

Judul Tesis : **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
IKLIM SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA GURU DI SD NEGERI SE
KECAMATAN BINJAI SELATAN**

Pengesahan Tesis

Medan, 28 September 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. SRI NURABDIAH PRATIWI, M.Pd

Dr. SALIM AKTAR, M.Pd.

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Dr. INDRA PRASETIA, S.Pd, M.Si

PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU DI SD NEGERI SE KECAMATAN BINJAI SELATAN



IVONY AGNES BR SEMBIRING

1620060043

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) Pada Hari Selasa, Tanggal 28 September 2021

Komisi Penguji

- | | |
|--|--------|
| 1. Assoc. Prof. Dr. AKRIM, M.Pd
Ketua | 1..... |
| 2. Dr. INDRA PRASETIA, S.Pd, M.Si
Sekretaris | 2..... |
| 3. Dr. EMILDA SULASMI, M.Pd
Anggota | 3..... |

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM
SEKOLAH, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS
KERJA GURU DI SD NEGERI SE KECAMATAN BINJAI SELATAN**

**IVONY AGNES Br SEMBIRING
Npm : 1920060043**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas kerja guru di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan secara parsial maupun simultan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 177 orang. Teknik penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Data pada penelitian ini adalah data primer. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan angket. Metode analisa menggunakan model regresi linear berganda untuk menguji hipotesis secara simultan menggunakan Uji F dan secara parsial dengan menggunakan Uji t. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS diperoleh persamaan regresi dengan menggunakan *output* komputer diatas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: konstanta sebesar 0,515; koefisien kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sebesar 0,378; koefisien iklim sekolah (X_2) sebesar 0,252, dan koefisien kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,160. Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah $Y = 0,515 + 0,378 X_1 + 0,252 X_2 + 0,160 X_3$. Jika variabel bebas meningkat 1 % maka efektivitas kerja guru akan meningkat. Hasil hipotesis uji t_{hitung} 7.358 dengan probabilitas signifikan 0.00 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of significant*) $\alpha = 0.05$, variabel penelitian adalah iklim sekolah diperoleh dengan uji t_{hitung} 5.599 dengan probabilitas 0.00 lebih kecil dari tingkat lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of significant*) $\alpha = 0.05$. Variabel kepuasan kerja diperoleh dengan uji t_{hitung} 3. 871 dengan probabilitas 0.00 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of significant*) $\alpha = 0.05$. Maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a . artinya kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Kepuasan Kerja Efektivitas Kerja*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena lindungan-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru Di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan.

Selama penyusunan tesis ini, peneliti memperoleh begitu banyak bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP Direktur Pasca Sarjana UMSU
3. Bapak Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi sekaligus Dosen Penguji II
4. Ibu Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd sebagai Dosen Pembimbing I pada penyusunan tesis
5. Bapak Dr. Salim Aktar, M.Pd sebagai Dosen Pembimbing II pada penyusunan tesis
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Akrim, M.Pd sebagai Dosen Penguji I
7. Ibu Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd sebagai Dosen Penguji III
8. Ayahanda K. Benedektus Sembiring (+) dan Ibunda tercinta A. Bernadetta Br Ginting, SKM, dan bagi bapak metua saya Alfreds Nayoan dan ibu mertua saya Welminche Wowiling yang tidak pernah

bosan dan selalu memberikan doa dan semangat untuk penyempurnaan tesis ini

9. Suami Penulis Fransiskus Xaverius Nayoan yang selalu memberikan doa dukungan secara fisik dan moral dan kerjasama yang baik dalam penyelesaian tesis ini
10. Bagi anak-anak penulis yang tercinta Angel Paskadora Nayoan, Clara Aleychia Nayoan dan Elvano Elisheo Nayoan yang selalu mendoakan penulis dalam penyelesaian tesis ini.
11. Teruntuk bagi semua keluarga besar penulis, yang sudah memberikan doa dan dukungan kepada penulis selama masa pendidikan ini
12. Bagi sahabat-sahabat penulis di Prodi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi yang sama–sama berjuang dalam penyelesaian pendidikan, yang turut memberikan motivasi dan saling menyemangati dalam penyelesaian tesis ini.

Semoga tesis ini dapat memberikan pemikiran bagi semua orang, khususnya bagi penulis hingga terselesainya tesis ini tepat pada waktunya.

Medan, 28 September 2021

Penulis

Ivony Agnes Br Sembiring
NPM 1920060043

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Pembatasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Efektivitas Kerja Guru.....	12
2.1.1 Pengertian Efektivitas Kerja.....	12
2.1.2 Indikator Efektivitas Kerja Guru.....	14
2.1.3 Pendekatan Terhadap Efektivitas Kerja Guru.....	15
2.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah	17
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan	17
2.2.2 Pengertian Kepala Sekolah.....	19
2.2.3 Tugas Dan Fungsi Kepala Sekolah.....	21

2.3	Iklm Sekolah.....	24
2.3.1	Pengertian Iklm Sekolah.....	24
2.3.2	Karakteristik Iklm Organisasi.....	25
2.3.3	Indikator Iklm Organisasi.....	27
2.4	Kepuasan Kerja.....	29
2.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja	29
2.4.2	Faktor – Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	30
2.4.3	Jenis-Jenis Kepuasan Kerja	31
2.4.4	Indikator Kepuasan Kerja	32
2.5	Kajian Penelitian Yang Relevan.....	33
2.6	Kerangka Berpikir	39
2.6.1	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Kerja Guru	39
2.6.2	Pengaruh Iklm Sekolah Dengan Efektivitas Kerja Guru.....	40
2.6.3	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru.....	41
2.6.4	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklm Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kefektivitas Kerja Guru	42
2.7	Hipotesis	44
	BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1	Pendekatan Penelitian.....	45
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	45

3.3 Populasi dan Sampel	46
3.3.1 Populasi	46
3.3.2 Sampel	47
3.4 Defenisi Operasional.....	49
3.5 Tekhnik Pengumpulan Data	51
3.6 Teknik Analisis Data	51
3.6.1 Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	51
3.6.1.1 Uji Validitas	52
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	56
3.6.1.3 Uji t (Parsial)	59
3.6.1.4 Uji F (Simultan).....	61
3.6.1.5 Uji Determinan (R^2).....	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
4.1 Hasil Penelitian.....	62
4.1.1 Deskripsi Data Penelitian	62
4.1.1.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	63
4.1.1.2 Variabel Iklim Sekolah (X2).....	64
4.1.1.3 Variabel Kepuasan Bekerja (X3)	66
4.1.1.4 Variabel Efektifitas Kerja (Y).....	67
4.1.2 Hasil Uji Hipotesis	69
4.1.2.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	69
4.1.2.2 Iklim Sekolah (X2).....	70
4.1.2.3 Kepuasan Kerja (X3).....	72

4.1.2.4 Efektifitas Kerja (Y).....	73
4.1.3 Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	74
4.1.3.1 Uji Normalitas Data.....	75
4.1.3.2 Uji Multikolinearitas.....	77
4.1.3.3 Uji Heterokedastisitas.....	79
4.1.4 Hasil Uji Hipotesis.....	80
4.1.5 Analisis Uji Linearitas Regresi.....	81
4.1.5.1 Analisis Regresi Parsial (Uji-t).....	81
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	92
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁) Terhadap Efektifitas Kerja (Y)	92
4.2.2 Pengaruh Iklim Sekolah Dengan Efektifitas Kerja.....	94
4.2.3 Pengaruh Kepuasan Bekerja Dengan Efektifitas Kerja.....	96
4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Kepuasan Bekerja.....	98
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	100
5.1 Kesimpulan	100
5.2 Saran.....	101

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka Konsep Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru .	43
Gambar 4.1 Histogram Kepemimpinan Sekolah (X1).....	64
Gambar 4.2 Histogram Iklim Sekolah (X2).....	65
Gambar 4.3 Histogram Kepuasan Kerja (X3).....	67
Gambar 4.4 Histogram Efektifitas Kerja (Y).....	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL BAB III	
Tabel 3.1 Rencana Kegiatan Penelitian 2020/ 2021	45
Tabel 3.2 Distribusi Pupolasi Penelitian.....	46
Tabel 3.3 Daftar Penentuan Jumlah Sampel.....	48
Tabel 3.4 Devinisi OprasioanalVariabel	50
Tabel 3.5 Nilai Validasi Kepemimpinan Kepala Sekolah	52
Tabel 3.6 Nilai Validasi Iklim Sekolah.....	53
Tabel 3.7 Nilai Validasi Kepuasan Kerja.....	55
Tabel 3.8 Nilai Validasi Efektifitas Kerja Guru.....	56
TABEL BAB IV	
Tabel 4.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	62
Tabel 4.2 Deskripsi Kepemimpinan Sekolah SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan.....	63
Tabel 4.3 Deskripsi Iklim Sekolah di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan.....	65
Tabel 4.4 Deskripsi Kepuasan Bekerja di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan.....	66
Tabel 4.5 Deskripsi Efektifitas Kerja di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan.....	68

Tabel 4.6 Distribusi Kategorisasi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	70
Tabel 4.7 Distribusi Kategorisasi Variabel Iklim Sekolah	71
Tabel 4.8 Koefisien Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	72
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Iklim Sekolah.....	74
Tabel 4.10 Tabel Anova Iklim Sekolah.....	75
Tabel 4.11 Angka Tolerance dan VIP	78
Tabel 4.12 Hasil Uji T Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	82
Tabel 4.13 Hasil Uji Anova Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	83
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi Variabel Kepuasan Bekerja Dengan Efektifitas Kerja	83
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Iklim Sekolah.....	84
Tabel 4.16 Tabel Anova Iklim Sekolah.....	85
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi Variabel Iklim Sekolah Dengan Efektifitas Kerja.....	86
Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Kepuasan Kerja.....	87
Tabel 4.19 Tabel Anova Kepuasan Kerja.....	88
Tabel 4.20 Koefisien Determinasi Variabel Kepuasan Bekerja Dengan Efektifitas Kerja.....	88
Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	90
Tabel 4.22 Hasil Koefisien Determinasi	91
Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Variabel Secara Simultan	91

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sekolah sebagai organisasi atau lembaga pendidikan formal yang memberi layanan belajar kepada siswa dengan menggunakan semua sumber daya dan fasilitas yang tersedia serta dukungan lainnya untuk memperlancar kegiatan belajar dan mengajar. Guru adalah salah satu komponen yang terlihat langsung dalam memberikan layanan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan. Dalam melaksanakan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, ada juga guru yang suka datang terlambat dan tidak mematuhi peraturan. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Kondisi tersebut menuntut organisasi pendidikan harus mampu mengkondisikan atau menyiapkan sumber daya pendidik yang ada untuk mampu memberikan kinerja yang optimal.

Sekolah yang dijadikan sebagai wadah terdiri dari individu-individu seperti guru, peserta didik, dan staf sekolah lainnya untuk saling berinteraksi dan bekerja sama dalam pencapaian tujuan bersama. Namun individu-individu terutama guru mempunyai watak yang berbeda-beda, sehingga menimbulkan ketidak efektifan kerja dan akan mempengaruhi guru dalam mengajar. Pencapaian kerja guru yang baik sangat diutamakan. Efektivitas kerja guru merupakan eksistensi yang mutlak dibutuhkan dalam pembelajaran. Lain hal

itu efektivitas kerja guru memberikan ruang untuk berkarya dan memberikan pembelajaran yang baik. Dalam melaksanakan tugasnya disekolah guru akan berinteraksi dengan seluruh masyarakat sekolah, tak terkecuali dengan kepala sekolah sebagai pemimpin.

Secara sederhana efektivitas sekolah dapat didefinisikan sebagai konteks proses, penyelenggaraan pendidikan menyelenggarakan proses belajar, dimana terdapat adanya hasil belajar yang bermutu pada peserta didik sesuai dengan tujuan yang diharapkan, menunjukkan hasil nyata yang diharapkan. Efektifitas dapat juga ditelaah dari input yang masuk, out put yang keluar dan bermutu tinggi. Efektivitas mempunyai berbagai macam pengertian menurut para ahli, namun secara umum memang belum ada kesesuaian pendapat mengenai konsep efektivitas hal tersebut dikarenakan para ahli dalam merumuskan pengertian efektivitas hanya memandang dari sudut bidang kajian dan disiplin ilmu tertentu. Untuk itu didasarkan pada konsep efektivitas sekolah menurut pendapat Komariah dan Triatna (2010:35) mengutarakan efektivitas sekolah menunjukkan adanya proses perekayasa berbagai sumber dan metode yang diarahkan pada terjadinya pembelajaran disekolah secara optimal.

Jika diamati efektif apa tidak efektif kerja guru dalam mengajar adalah bagaimana seorang pemimpin mengembangkan kemampuan kepala sekolah dalam mengendalikan kinerja guru. Untuk itu kepemimpinan kepala sekolah juga memberikan pengaruh yang besar. Hasil penelitian oleh Habib Hakim 2017, hasil uji secara serentak diketahui bahwa iklim organisasi, etos kerja

dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru di SMK Teknik Dipanegara. Hal ini berarti bahwa dengan perubahan iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja akan mempengaruhi efektivitas kerja guru di SMK Teknik Dipanegara Tebing Tinggi. Secara parsial bahwa variabel iklim organisasi, etos kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru di SMK Teknik Dipanegara, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru di SMK Teknik Dipanegara Tebing Tinggi.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang baik sebagai subjek yang aktif, kreatif, kompetitif dalam menggerakkan orang lain khususnya masyarakat lingkungan sekolah. Sebagai individu maupun kelompok organisasi sebagai individu maupun kelompok/organisasi dalam pencapaian tujuan/visi, secara efektif. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategis dalam kerangka manajemen dan kepala sekolah merupakan salah satu faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Kepala sekolah adalah pengelola satuan pendidikan yang bertugas menghimpun, memanfaatkan, mengoptimalkan seluruh potensi dan SDM, sumber daya lingkungan (sarana dan prasarana) serta sumber dana yang ada untuk membina sekolah dan masyarakat sekolah yang dikelolanya. Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peran kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah posisi yang mampu mengatur memberikan arahan dan memberikan contoh kepada bawahannya. Kepala sekolah juga merupakan pimpinan yang tertinggi dalam satu unit satuan yang paling bertanggung jawab dengan pengelola pendidikan yang tepat. Oleh karena itu kepala sekolah haruslah seorang yang mempunyai kompetensi yang memadai dalam mengelola pendidikan yang dipimpinnya. Selain itu kepala sekolah juga memberikan wadah yang baik untuk guru dalam mengembangkan kompetensinya. Kepala sekolah mempunyai peran penting dalam peningkatan disiplin kinerja guru. Kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan manajerial yang baik. Agar mampu menanamkan, memajukan, dan meningkatkan nilai mental, moral, fisik, dan artistik kepada guru, tenaga administrasi dan peserta didik. Peranan kepala sekolah harus menunjukkan sikap persuasif dan keteladanan sehingga dapat menjadi contoh terhadap disiplin kinerja guru. Kepala sekolah yang tidak mau mendengar pendapat bawahan menyebabkan guru bertindak apriori terhadap kepentingan pekerjaan atau sekolah. Sehingga iklim sekolah juga dapat terganggu. Iklim sekolah tersebut ditanamkan supaya guru mempunyai tanggung jawab terhadap rasa memiliki dalam bekerja sehingga disiplin kinerja guru akan tercapai.

Iklim sekolah setiap individu akan merasakan adanya gejala atau kondisi yang membawa mereka pada suatu persepsi yang menyatakan apakah dilingkungan organisasi yang mereka tempati sudah sesuai dengan apa yang direncanakan, apabila kondisi lingkungan organisasi tumbuh dengan adanya

hubungan kerjasama yang baik antara para personilnya maka kondisi organisasi akan tercipta dengan kondusif, keadaan ini disebut dengan iklim organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Tagiuri dan Litwin (Hendyat Soetopo 2010:141) bahwa iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi.

Keadaan iklim organisasi yang kondusif akan menimbulkan perasaan nyaman dan menyenangkan bagi para personil organisasi sehingga para anggota organisasi akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya semaksimal mungkin. Perkembangan iklim sekolah saat ini dipengaruhi oleh banyak faktor baik dari internal dan hal ini menjadi suatu perubahan situasi yang ada kepada yang belum pernah dilaksanakan untuk pencapaian sekolah yang lebih baik. Setelah pencapaian iklim sekolah yang baik maka keefektifan sekolah dalam proses pembelajaran akan menjadi lebih baik.

Kepuasan kerja adalah merupakan faktor lain yang memberikan kontribusi pada efektivitas kerja guru. Kepuasan kerja adalah pernyataan emosional hasil persepsi seseorang terhadap pekerjaannya. Pernyataan tersebut dapat tersalur kedalam sikap positif atau negatif terhadap pekerjaan tergantung pada pemenuhan kebutuhan individu yang membawa tingkat kepuasan atau ketidakpuasan kerja secara khusus mempelajari kepuasan kerja guru. Seyfarth membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru sebagai sumber-sumber kepuasan dan ketidakpuasan kerja guru.

Sekolah sebagai suatu organisasi tentu mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tercapainya tujuan ini tentu tidak terlepas dari andil guru sebagai komponen organisasi. Guru yang memiliki tanggung jawab dan tugas agar sekolah mencapai tujuan. Guru dituntut untuk memiliki kompetensi yang menjadi dasar sebagai pendidik. Untuk dapat bekerja dengan produktif, guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, satu diantaranya adalah kepuasan kerja. Guru yang memperoleh kepuasan kerja akan menunjukkan produktivitas yang tinggi. Indikasi dari guru yang berproduktif akan menunjukkan hasil yang optimal kepada siswa, orang tua dan masyarakat setempat. Ada 10 butir sumber kepuasan kerja guru dengan 4 butir peringkat tertinggi merupakan intrinsik reward, yaitu mengetahui bahwa guru telah “menjangkau” para siswa dan mereka telah belajar; menikmati pengalaman dan/ atau penggunaan keterampilan; pengembangan keterampilan personal (mental dan fisik); aktivitas itu sendiri: pola, tindakan, dan dunianya; persahabatan; kesempatan untuk menggunakan pengaruh; respek dari orang lain; waktu untuk perjalanan dan liburan; rasa aman dari penghasilan atau pekerjaan; dan gaji.

Kepuasan kerja dapat dilihat dari bagaimana guru memandang penghargaan, penghasilan dan umpan balik yang diperoleh dari atas pekerjaannya maka guru akan sekuat tenaga untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Guru yang telah mencapai kepuasan kerja maka efektivitas kerja guru akan meningkat maka guru mau dan mampu untuk menumbuh kembangkan kreasi, kreativitas dan kompetensinya. Kepuasan kerja ini tidak

serta merta diperoleh begitu saja oleh guru, terdapat dua penggolongan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

Pada saat peneliti melakukan penelitian pendahuluan pada tanggal 12 September 2020 di sekolah SD INPRES 97-98 dan SD Negeri 024774 Kecamatan Binjai Selatan sebagai informasi awal bahwa kepala sekolah dalam memimpin sekolah kurang mengindahkan adanya peraturan yang harus ditaati oleh masyarakat sekolah, namun kepala sekolah juga terlihat acuh tak acuh kepada peraturan tersebut, seperti halnya kegiatan apel pagi, senam pagi, maupun literasi membaca yang seharusnya dilaksanakan secara bergantian disetiap paginya. Selain itu kepala sekolah juga tidak memberikan keluasaan kepada guru untuk menyampaikan pendapat. Dalam pengambilan keputusan kepala sekolah sangat kurang dalam menampung aspirasi guru sehingga tidak tercipta kenyamanan selama rapat digelar. Sementara itu tidak terlihat efektivitas kerja guru yang dapat menghasilkan proses pembelajaran yang baik. Seharusnya kepala sekolah dalam peningkatan kualitas guru sebagai tenaga kependidikan dapat melalui penataran atau diklat dan bantuan beasiswa untuk meningkatkan kualifikasi guru. Selain itu adanya bantuan dana untuk kegiatan KKG dilaksanakan disekolah. Selain itu pemberian tunjangan sertifikasi guru yang tidak ada pemotongan.

Hasil observasi juga menunjukkan masih kurangnya kepala sekolah untuk melakukan monitoring dalam setiap kegiatan kinerja guru disekolah masing-masing. Kurangnya kepala sekolah dalam mengontrol pelaksanaan

pembelajaran, kurangnya kepala sekolah dalam mengendalikan kegiatan yang sedang berlangsung, sehingga kepala sekolah tidak dapat berbuat banyak jika menemui guru yang sedang tidak melaksanakan pembelajaran sebaik-baiknya. Selain itu kepala sekolah juga tidak mempertimbangkan guru yang seharusnya memiliki kualifikasi kinerja yang baik dengan kualitas guru yang biasa saja selain itu fenomena dilapangan juga menunjukkan bahwa kepala sekolah masih terdapat yang bermasalah dan tidak memeriksa perangkat pembelajaran guru yang seharusnya dilaksanakan setiap sebulan sekali dalam melaksanakan tugasnya guru juga masih dapat berbicara diluar maupun didalam kelas dengan sesama guru lainnya dan itu merupakan iklim sekolah yang tidak baik.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka peliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru Di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan, maka masalah penelitian dapat diidentifikasi kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja guru yakni :

1. Efektivitas kerja guru adalah rendahnya motivasi dikarena ketidakpuasan terhadap penghasilan yang diterima
2. Kurang mampunya guru dalam mengajar
3. Kurangnya tanggung jawab dalam mengajar

4. Situasi lingkungan kerja yang tidak saling mendukung sesama guru
5. Ketidak pedulian kepala sekolah dalam memberikan tugas kepada guru
6. Kepemimpinan kepala sekolah yang masih bersifat tradisional
7. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan
8. Kurangnya kesempatan untuk maju dan berkembang
9. Kurangnya pengawasan (supervisi)

1.3 Pembatasan Masalah

Permasalahan yang ada pada penelitian ini adalah mencakup faktor-faktor yang berpengaruh dengan kepemimpinan kepala sekolah sebagai atasan dalam memberikan arahan kepada bawahan, selain itu membutuhkan banyak biaya dalam melakukan penelitian yang secara keseluruhan sekolah dasar negeri Se Kecamatan Binjai Selatan. Dan jika kesemuanya diidentifikasi maka akan menimbulkan kesulitan dalam penyusunan dengan waktu yang lama.

Dengan begitu pembatasan masalah ini tidak mengabaikan faktor lain akan tetapi mempertimbangkan kejadian yang terjadi. Untuk itu yang menjadi variabel bebas adalah kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kepuasan kerja sementara itu yang menjadi variabel terikat adalah efektivitas kerja guru.

1.4 Rumusan Masalah

Mengacu kepada pembatasan masalah yang telah dikemukakan diatas maka masalah pokok yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas kerja guru di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh yang positif antara iklim sekolah terhadap efektivitas kerja guru di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja guru di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan?
4. Apakah terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap efektivitas kerja guru SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas kerja guru di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh yang positif antara iklim sekolah terhadap efektivitas kerja guru di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja guru di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan.

4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja guru di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Temuan penelitian ini

- a. Dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang berada SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan khususnya
- b. Dapat mengetahui iklim sekolah dari masing - masing sekolah yang ada di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan
- c. Dapat mengetahui tingkat kepuasan guru yang ada di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan
- d. Secara praktis diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pengambil kebijakan seperti koordinator, pengawas dan koordinatur lapangan dan dengan instansi yang terkait.
- e. Dan penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Efektivitas Kerja Guru

2.1.1 Pengertian Efektivitas Kerja Guru

Efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Efektivitas dapat dilihat dari berbagai sudut pandang (*view point*) dan dapat dinilai dengan berbagai cara dan mempunyai ikaitan yang erat dengan efisiensi. Efektivitas merupakan usaha untuk mencapai sasaran yang telah diterapkan sesuai dengan kebutuhan, rencana, dengan menggunakan data, sarana, maupun waktu yang tersedia untuk memperoleh hasil yang maksimal baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Efektivitas memiliki pengertian yang berbeda dengan efisiensi.

Seperti yang dinyatakan oleh Ibnu Syamsi bahwa “Efektivitas (hasil guna) ditekankan pada efeknya, hasilnya dan kurang memperdulikan pengorbanan yang perlu diberikan untuk memperoleh hasil tersebut. Sedangkan efisiensi (daya guna), penekanannya disamping pada hasil yang ingin dicapai, juga besarnya pengorbanan untuk mencapai hasil tersebut perlu diperhitungkan.

Pengertian efektivitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditentukan, atau efektivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target yang telah dicapai, semakin tinggi efektivitasnya.

Menurut Siswanto (2006:149) menambahkan bahwa efektivitas adalah kemampuan untuk memilih sasaran secara tepat. Walter W. Mc Mahon (2004:6) mengatakan bahwa efektivitas mengacu pada pengukuran tingkat pencapaian tujuan pendidikan. Indikator efektivitas pembelajaran tercermin dalam nilai dan tes dalam kenaikan berdasarkan tingkat pendidikan.

Menurut pendapat Mahmudi (2005: 9) menjelaskan bahwa efektivitas, sebagai berikut: “Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan berdasarkan pendapat tersebut, bahwa efektivitas mempunyai hubungan timbal balik antara *output* dengan tujuan. Semakin besar kontribusi *output*, maka semakin efektif suatu program atau kegiatan.

Stephen P. Robbins dalam jurnal Widi Anggraeni (2017:106) menjelaskan bahwa efektivitas dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian organisasi atas tujuan jangka pendek (tujuan) dan jangka panjang (cara). Menurut Supriyono dalam Luh Putu, dkk. jurnal Widi Anggraeni (2017: 106) menambahkan bahwa Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran suatu pusat tanggung jawab dengan sasaran yang mesti dicapai, semakin besar kontribusi keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian sasaran tersebut, maka dapat dikatakan efektif pula unit tersebut. Selanjutnya Susanto dalam Herlyna dalam jurnal Widi Anggraeni (2017:106) menyatakan bahwa: “Efektivitas adalah informasi harus sesuai dengan kebutuhan pemakai dalam mendukung suatu proses bisnis, termasuk didalam informasi tersebut harus disajikan dalam waktu yang tepat, format yang tepat sehingga dapat dipahami, konsisten dengan format sebelumnya, isinya sesuai dengan kebutuhan saat ini dan lengkap atau sesuai dengan kebutuhan saat ini dan lengkap atau sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan.

Untuk itu dengan adanya efektivitas yang terjadi dilingkungan kerja guru misalnya diorganisasi pendidikan banyak terdapat ketidak stabilan dan belum optimalnya hasil capaian kerja para pegawai ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor eksternal yang dapat berpengaruh pada hasil kerja pegawai diantaranya ada faktor lingkungan fisik dan faktor lingkungan sosial. Faktor lingkungan fisik dan sosial akan memberikan pengaruh pada pegawai berupa kenyamanan bekerja. Lingkungan

fisik atau lingkungan kerja memiliki peranan penting bagi sebuah perusahaan atau instansi.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang efektifitas kerja guru adalah adanya proses yang akan dicapai melalui *input*, proses, dan *output* yang dihasilkan yang membutuhkan strategi, keuletan dan tanggung jawab secara berprosedur tercapainya tujuan itu adalah efektif karna mempunyai efek atau pengaruh yang besar terhadap kepentingan bersama.

2.1.2 Indikator Efektivitas Kerja Guru

Kriteria efektivitas menurut Gibson dkk (1989:34) indikator efektivitas dapat diukur dengan produktivitas, kualitas, efisiensi, kepuasan, keunggulan dan pengembangan.

Sehubungan dengan hal-hal yang dikemukakan di atas, maka ukuran efektivitas merupakan suatu standar akan terpenuhinya mengenai sasaran dan tujuan yang akan dicapai serta menunjukkan pada tingkat sejauh mana organisasi, program/kegiatan melaksanakan fungsi-fungsinya secara optimal.

Dari konsep teori organisasi, telah dijelaskan bahwa keefektifan guru itu merupakan hal yang penting bagi organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Berkaitan dengan efektivitas kerja guru, lingkungan kerja, motivasi kebutuhan, dan kepuasan kerja teman sangat penting. Beberapa ahli berpendapat mengenai indikator pengukuran efektivitas kerja pegawai salah satu diantaranya ialah Sedarmayanti (2001:58) bahwa efektivitas kerja pegawai dapat diukur melalui tiga indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja.

Efektivitas kerja guru ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu, sekolah harus memperhatikan keberadaan guru agar bekerja dengan kinerja yang tinggi dan sungguh-sungguh. Maka dari itu guru harus dilibatkan dalam penyusunan berbagai rencana dan penetapan tujuan sehingga mereka bertanggung jawab dalam mencapai tujuan.

Efektivitas kerja guru berfokus pada *outcome* (hasil), program, atau kegiatan yang dinilai efektif apabila output yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan atau dikatakan *Spending Wisely* dalam Mahmudi (2005:92) mengatakan sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka efektivitas adalah menggambarkan seluruh siklus *input*, proses dan *output* yang mengacu pada hasil guna dari pada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauh mana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya.

Hal ini berarti, bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki indikator.

2.1.3 Pendekatan Terhadap Efektivitas Kerja Guru

Pendekatan terhadap efektivitas dilakukan dengan bagian yang berbeda, dimana perusahaan mendapatkan input berupa berbagai macam sumber dari lingkungannya. Menurut Marwansyah (2016:192) bahwa terdapat pendekatan yang digunakan secara terpisah untuk mendukung efektivitas kerja dalam sebuah budaya baru, orang-orang perlu memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang budaya lain itu dan kemampuan untuk menunjukkan perilaku yang sesuai. Kegiatan dan proses internal yang terjadi dalam perusahaan mengubah input menjadi output atau program yang kemudian dilemparkan kembali kepada lingkungannya. Pendekatan terhadap efektifitas terdiri dari :

1. Pendekatan Sasaran

Pendekatan ini mencoba mengatur sejauh mana suatu perusahaan berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapai. Pendekatan sasaran dalam pengukuran efektivitas dimulai dengan identifikasi sasaran organisasi dan mengukur tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran tersebut. Sasaran yang perlu diperhatikan dalam pengukuran efektifitas ini adalah sasaran yang realistis untuk memberikan hasil maksimal berdasarkan sasaran

resmi dengan memperhatikan permasalahan yang ditimbulkan. Dan memusatkan perhatian terhadap aspek output, yaitu dengan mengukur keberhasilan program dalam mencapai tingkat output. Pendekatan sasaran dapat direalisasikan apabila organisasi mampu melakukan pendekatan kepada warga binaan sosial dalam mengarahkan kepada tujuan yang ingin dicapai yaitu semua warga binaan sosial dapat berfungsi sosial.

2. Pendekatan Sumber

Pendekatan sumber mengukur efektivitas melalui keberhasilan suatu perusahaan dalam mendapatkan berbagai macam sumber yang dibutuhkan. Suatu organisasi harus dapat memperoleh berbagai macam sumber dan juga memelihara keadaan dan sistem agar dapat menjadi efektif. Pendekatan ini didasarkan pada teori mengenai keterbukaan sistem suatu organisasi terhadap lingkungannya, karena perusahaan mempunyai hubungan yang merata dengan lingkungannya dimana dari lingkungan diperoleh sumber-sumber yang merupakan input lembaga tersebut dan output yang dihasilkan juga dilemparkannya pada lingkungannya. Sementara itu sumber-sumber yang terdapat pada lingkungan sering kali bersifat langka dan bernilai tinggi. Pendekatan sumber dalam organisasi dapat diukur dari seberapa jauh hubungan antara warga binaan sosial dengan lingkungan sekitarnya.

3. Pendekatan Proses

Pendekatan proses menganggap efektivitas sebagai defenisi dan kondisi kesehatan dari suatu organisasi. Pada organisasi yang efektif, proses internal berjalan dengan lancar dimana kegiatan bagian-bagian yang ada berjalan

secara terkoordinasi. Pendekatan ini tidak memperhatikan lingkungan melainkan memusatkan perhatian terhadap kegiatan yang dilakukan terhadap berbagai sumber yang dimiliki organisasi, yang menggambarkan tingkat efisiensi serta kesehatan organisasi. Tujuan dari pada pendekatan proses yang dilakukan organisasi adalah bagaimana organisasi mampu menggunakan semua program secara terkoordinir dengan baik kepada warga binaan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang efektivitas kerja guru adalah adanya proses yang akan dicapai melalui *input*, proses, dan *output* yang dihasilkan yang membutuhkan strategi, keuletan dan tanggung jawab secara berprosedur tercapainya tujuan itu adalah efektif karna mempunyai efek atau pengaruh yang besar terhadap kepentingan bersama. Indikatornya adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja.

2.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Dalam Bahasa Inggris kepemimpinan sering disebut *leader* dari akar kata *to lead* dan kegiatannya disebut kepemimpinan atau *leadership*. Imam Suprayogo(1999:161).

Dalam kata kerja *to lead* tersebut terkandung dalam beberapa makna yang saling berhubungan erat yaitu, bergerak lebih cepat, berjalan kedepan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, mempelopori, mengarahkan pikiran atau pendapat orang lain, membimbing, menuntun menggerakkan orang lain lebih awal, berjalan lebih depan, mengambil langkah pertama, berbuat

paling dulu, memelopori suatu tindakan, mengarahkan pikiran atau pendapat, menuntun dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya.

Kepemimpinan memberikan definisi tentang kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kesanggupan menggerakkan sekelompok manusia kearah tujuan bersama sambil menggunakan daya-daya badani dan rohani yang ada dalam kelompok tersebut. Lebih lanjut menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan unsur dinamis yang sanggup mengkaji masa lampau, menelaah masa kini dan menyoroti masa depan, untuk kemudian berani mengambil keputusan yang dituangkan dalam tindakan.

Wahjo Sumidjo (2002: 17) dari beberapa definisi diatas tampak beberapa hal penting yaitu:

1. Kepemimpinan dilihat sebagai serangkaian proses atau tindakan
2. Adanya tujuan yang hendak dicapai bersama
3. Fungsi kepemimpinan itu adalah untuk mempengaruhi, menggerakkan orang lain dalam kegiatan atau usaha bersama
4. Kegiatan atau proses memimpin antara beberapa pemberian contoh atau bimbingan kegiatan atau usaha yang terorganisasi
5. Kegiatan tersebut berlangsung dalam organisasi formal
6. Kepemimpinan juga diterjemahkan kedalam istilah :sifat-sifat perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antar kedudukan dari suatu jabatan administrasi.

Berbagai pengertian tentang arti kepemimpinan diatas dapat diambil pengertian secara *comprehensive* yaitu bahwa pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus atau superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain, serta dia harus berpengetahuan yang luas, dan bervisi jauh kedepan serta memenuhi syarat-syarat tertentu dan mampu mempengaruhi kegiatan-kegiatan anggota dari kelompok. Istilah kepemimpinan pendidikan mengandung dua pengetahuan,

dimana kata “Pendidikan” menerangkan dilapangan apa dan dimana kepemimpinan itu berlangsung, dan sekaligus menjelaskan pula sifat atau, ciri-ciri kepemimpinan. Dengan demikian kepemimpinan pendidikan merupakan perpaduan antara konsep kepemimpinan dan pendidikan yang keduanya mempunyai pengertian sendiri-sendiri, yang pada akhirnya terpadu dalam bentuk keilmuan yang menunjukkan ciri-ciri khusus dari suatu bentuk kepemimpinan secara umum.

Wahjosumidjo (2002:33) mengatakan bahwa kepemimpinan pendidikan juga berarti sebagai bentuk kemampuan dalam proses mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi, mengkoordinir orang lain yang ada hubungannya dengan ilmu pendidikan dan pengajaran agar kegiatan yang dijalankan dapat lebih efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran.

Dalam penelitian jurnal Sulistyorini (2001:63) menjelaskan bahwa kepemimpinan dibidang pendidikan juga memiliki pengertian bahwa pemimpin harus memiliki keterampilan dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran ataupun pelatihan agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien yang pada gilirannya akan mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan.

2.2.2 Pengertian Kepala Sekolah

Kata “kepala sekolah” tersusun dari dua kata yaitu “kepala” yang dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga, dan “sekolah” yaitu sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Kepala sekolah dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi staf dan para siswa. Kepala sekolah adalah yang menentukan irama bagi suatu instansi yang dinaunginya. Hal tersebut menunjukkan bahwa pentingnya kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah guna mencapai tujuan. Kepala sekolah yang berhasil

adalah kepala sekolah yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi kompleks yang unik, serta mampu melaksanakan perannya dalam memimpin sekolah. Menurut Wahyosumijo (2002:82) mengatakan bahwa kepala sekolah dapat berperan sebagai manajer, pemimpin, pendidik, dan tak kalah pentingnya adalah kepala sekolah sebagai staff.

Kepala sekolah sebagai orang yang terpandang dilingkungan masyarakat sekolah. Ini sebagai pusat teladan bagi warga sekolah dan warga masyarakat disekitar sekolah, karena itu kepala sekolah wajib melaksanakan petunjuk tentang usaha peningkatan pertahanan sekolah. Pada umumnya kepala sekolah memiliki tanggung jawab sebagai pemimpin dibidang pengajaran dan pengembangan kurikulum, administrasi personalia, administrasi personalia staf, hubungan masyarakat, "School Plan" dan pelengkapan organisasi di sekolah. Sejalan dengan tanggung jawab kepala sekolah, Syarifudin (2011:109) menjelaskan bahwa secara umum kepala sekolah harus memenuhi persyaratan dimana (1) kemampuan konsep yakni kemampuan memandang dan meletakkan fungsi organisasi secara keseluruhan, bagaimana menggerakkan dan menumbuhkan sehingga lebih dinamis serta mengkordinasikan semua kegiatan untuk mencapai tujuan, (2) kemampuan yang berhubungan dengan sikap kemanusiaan, seperti kesediaan melihat dirinya sendiri apa adanya dan bagaimana ia harus mempengaruhi orang lain mampu menciptakan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, sehingga kerja sama dapat berjalan lancar dan produktif mampu memimpin dan membuat keseluruhan staf menjalin hubungan dan kerjasama dan saling menghormati dan (3) keterampilan teknis yakni suatu

kemampuan untuk menguasai dan memanfaatkan berbagai potensi dan fasilitas secara teknis demi kelancaran tugas kepala sekolah.

Persyaratan dalam bentuk kemampuan-kemampuan sebagaimana dijelaskan diatas tentunya harus dimiliki setiap kepala sekolah agar dapat menjalankan peran dan fungsi kepemimpinannya.

Hersey dalam Wahyosumidjo (2007:101) mengatakan agar kepala sekolah efektif dapat melaksanakan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memahami dan mampu mewujudkannya kedalam tindakan atau perilaku nilai-nilai yang terkandung didalam ketiga keterampilan yaitu *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*.

Untuk itu dalam kehidupan sehari-hari kepala sekolah harus selalu berusaha memperhatikan dan mempraktekkan *leadership function*.

Kepala sekolah sebagai pemegang otoritas tertinggi dalam menjalankan roda kepemimpinan suatu lembaga pendidikan memiliki cakupan wilayah tugas dan tanggung jawab yang luas. Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki berbagai alternatif strategi dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam mewujudkan tujuan pendidikan dilembaga yang dipimpinnya. Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam menentukan kebijakan strategi yang diterapkan meskipun dalam bidang-bidang tertentu kepala sekolah tidak berperan langsung sebagai eksekutor lapangan melainkan telah mendelegasikan wewenang pelaksanaan kepada bawahan yang ditunjuk.

2.2.3 Tugas Dan Fungsi Kepala Sekolah

Menurut pandangan demokrasi kegiatan kepemimpinan pendidikan diwujudkan sedemikian rupa sehingga tugas-tugas pokok dapat terealisasi. Adapun tugas-tugas kepemimpinan pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Membantu orang-orang didalam masyarakat sekolah merumuskan tujuan-tujuan pendidikan.
2. Memperlancar proses belajar mengajar dengan mengembangkan pengajar yang lebih efektif.
3. Membentuk /membangun suatu unit organisasi yang produktif.
4. Menciptakan iklim dimana kepemimpinan pendidikan dapat bertumbuh dan berkembang.
5. Memberikan sumber-sumber yang memadai untuk pengajaran yang efektif.

Dalam memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan yang harus menaruh perhatian tentang apa yang dipikirkan orang tua dan masyarakat tentang sekolah. Rivai dan murni (2009:292) dalam konsep kepemimpinan karya beliau yang menentukan keberhasilan seorang pemimpin antara lain perilaku pemimpin, tingkat kedewasaan yang dipimpin dan situasi waktu kepemimpinan itu dilaksanakan. Selanjutnya dikemukakan bahwa kepala sekolah adalah orang yang berada digaris terdepan yang mengkoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran yang bermutu titik pimpinan kepala sekolah diangkat untuk menduduki jabatan yang bertanggung jawab mengkoordinasikan upaya bersama mencapai tujuan pendidikan pada level sekolah masing-masing mereka juga mengingatkan kepala sekolah adalah pimpinan atau *leader* pendidikan yang bertanggung jawab menciptakan lingkungan belajar yang kondusif yang memungkinkan anggotanya mendayagunakan dan mengembangkan potensinya seoptimal mungkin ketika dalam lingkungan

seperti ini para guru dan peserta didik termotivasi saling belajar saling memotivasi dan saling memberdayakan dari beberapa teori yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sebagai manajer pendidikan berkewajiban.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas maka peneliti menarik kesimpulan bahwa pengertian kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai pemimpin disebuah lembaga pendidikan, didalam kepemimpinanya ada beberapa unsur yang saling berkaitan yaitu: unsur manusia, unsur sarana, unsur tujuan. Untuk dapat memperlakukan ketiga unsur tersebut secara seimbang seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan atau kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinan. Pengetahuan dan keterampilan ini dapat diperoleh dari pengalaman belajar secara teori ataupun dari pengalaman didalam praktek selama menjadi kepala sekolah.

Dalam penelitian untuk mengukur tingkat kepemimpinan kepala sekolah sebagai manajer dalam kerja kinerja guru menurut teori Mulyasa dan Wahjosumidjo dan dengan indikatornya adalah 1. Kepribadian, 2. Pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, 3. Visi dan misi sekolah tepat, 4. Pengambilan keputusan, 5. Kemampuan berkomunikasi, 6. Pemberian motivasi atau dukungan terhadap guru yang mendapatkan kesulitan, 7. Pembagian tugas, 8. Penyediaan sarana dan prasarana, 9. Penghargaan dan sanksi.

2.3 Iklim Sekolah

2.3.1 Pengertian Iklim Sekolah

Mengenai iklim sekolah tidak terlepas dari pengertian iklim organisasi karena sekolah merupakan salah satu bentuk organisasi.

Wirawan (2007:122) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Sedangkan Litwin dan Stringer dalam Gunbayi (2007:1) menjelaskan iklim sekolah didefinisikan secara bervariasi oleh para ahli sebagai hasil dari persepsi subjektif terhadap sistem formal, gaya informal kepala sekolah, dan faktor lingkungan penting lainnya yang mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi individu yang berada pada sekolah tersebut. Namun demikian dari beberapa variasi definisi iklim sekolah tersebut apabila ditelaah lebih mendalam, maka akan mengerucut dalam tiga pengertian. Pertama, iklim sekolah didefinisikan sebagai kepribadian suatu sekolah yang membedakan dengan sekolah yang lain. Kedua, iklim sekolah didefinisikan sebagai suasana ditempat kerja yang mencakup berbagai norma yang kompleks, nilai, harapan, kebijakan dan prosedur yang mempengaruhi pola perilaku individu dan kelompok. Ketiga, iklim sekolah didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap kegiatan, praktik dan prosedur serta persepsi tentang perilaku yang dihargai, didukung dan diharapkan dalam suatu organisasi.

Iklm sekolah mengarah pada kualitas dan karakter kehidupan sekolah. Iklm sekolah berdasar pada pola pengalaman siswa, orang tua, dan personil sekolah. Iklm sekolah juga merefleksikan norma, tujuan, nilai, hubungan interpersonal, kegiatan belajar mengajar, dan struktur organisasi. Misalnya didalam lingkungan sekolah ruang kerjanya tidak baik, terjadi konflik antara pemimpin dengan bawahan dan birokrasi yang kaku akan menimbulkan sikap atau persepsi negatif anggota terhadap sekolah.

Wirawan (2007:122) mengungkapkan bahwa: iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Oleh karena itu inti dari iklim sekolah adalah bagaimana kita memperlakukan satu sama lain. Iklm sekolah sebagai kualitas dan karakter dari kehidupan sekolah yang mencerminkan norma-norma, tujuan, nilai, hubungan interpersonal, praktek belajar mengajar serta struktur organisasi.

Dapat ditarik kesimpulan berdasarkan pendapat ahli diatas maka peneliti menarik kesimpulan pengertian iklim sekolah adalah perwujudan dari bentuk kualitas atau ciri khas yang dibangun oleh pengalaman masyarakat sekolah dan berpengaruh terhadap perkembangan kognitif, sosial, dan psikologi yang berdampak baik ataupun buruk terhadap individu ataupun golongan.

2.3.2 Karakteristik Iklm Organisasi

Untuk mengetahui bagaimana karakteristik iklim dan budaya disuatu sekolah terdapat beberapa indikator iklim dan budaya sekolah yang baik sebagai berikut:

- a. Tujuan-tujuan sekolah yang mencerminkan keunggulan yang ingin dicapai diperlihatkan dengan jelas kepada seluruh warga sekolah, ditetapkan dan diumumkan secara luas disekolah.
- b. Tujuan-tujuan pembelajaran akademik disekolah dirumuskan dengan cara yang diukur.
- c. Fasilitas fisik sekolah dirawat dengan baik, termasuk segera diperbaiki fasilitas yang rusak.
- d. Penampilan fisik sekolah yang bersih, rapi, dan nyaman serta memperhatikan keamanan.
- e. Pekarangan dan lingkungan sekolah ditata sedemikian rupa sehingga memberi kesan asri, teduh, dan nyaman.
- f. Poster-poster afirmasi (poster berisi pesan positif) digunakan dan dipajang diberbagai tempat strategis dan mudah dilihat oleh peserta didik.
- g. Sekolah menciptakan rasa memiliki sehingga guru dan peserta didik menunjukkan rasa bangga terhadap sekolahnya.
- h. Kondisi kelas yang menyenangkan sehingga tercipta suasana yang mendorong peserta didik belajar.
- i. Acara-acara penting disekolah dijadwal sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu waktu belajar.

Untuk mewujudkan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif dalam mendukung pembelajaran diperlukan strategi. Mengacu pada agenda perubahan yang ditetapkan oleh pemerintah dalam mewujudkan iklim sekolah yang

kondusif dan menunjang pencapaian tujuan pendidikan dapat dilakukan melalui program yang mencakup level kelas (regulator), level profesi (mediator), dan level sekolah (manajemen). Dengan demikian, meskipun dalam tataran praktis dikelas merupakan wilayah tanggung jawab guru namun kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk mengupayakan cara tertentu agar tercipta kondisi pembelajaran yang efektif. Oleh sebab itu, kepala sekolah perlu menyarankan kepada para guru disekolahnya untuk mempertimbangkan komponen-komponen tersebut dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif. Untuk memancing perhatian siswa, menumbuhkan rasa simpati, dan dalam jangka panjang mewujudkan rasa nyaman dalam mengikuti proses pembelajaran, maka guru diharapkan dapat menampilkan pola-pola pembelajaran yang menyenangkan bagi siswa dengan berbagai metode dan media.

2.3.3 Indikator Iklim Organisasi

Untuk itu iklim sekolah menjadi pembeda antara sekolah yang satu dengan sekolah yang lainnya iklim yang berbeda tentu menjadi pembeda juga terhadap perilaku anggota sekolah. Iklim sekolah merupakan karakteristik dari keseluruhan lingkungan pada satu sekolah.

Miscall (2008:200) menyatakan ada dua tipe iklim organisasi sekolah yaitu yang ditandai iklim terbuka ditandai dengan kerjasama dan menghormati pengajar dan kepala sekolah, terbuka dan mendengarkan saran dan saling memberikan ujian tulis dan menghormati kompetensi profesional warga sekolah. Kepala sekolah juga memberikan kebebasan guru mereka

untuk bekerja tanpa pengawasan ketat dan menyediakan fasilitas, perilaku kepemimpinan tanpa birokrasi yang berbelit. Demikian pula perilaku guru mendukung interaksi terbuka dan profesional diantara warga sekolah. Mereka bekerja sama dan berkomitmen untuk pekerjaan mereka. Singkatnya baik perilaku kepala sekolah dan warga sekolah terbuka dan otentik.

Iklm tertutup hampir kebalikan dari iklim terbuka kepala sekolah dan guru hanya muncul untuk melalui pekerjaan dan aktivitas rutin terutama menekankan pada kesibukan yang tidak perlu dan orang memberi tanggapan, minimal yang menunjukkan komitmen yang kecil. Kepemimpinan efektif kepala sekolah ini lebih dilihat sebagai pengendalian dan juga tidak simpatik dan tidak respon taktik ini keliru tidak hanya disertai oleh prestasi dan apatis, tetapi juga oleh kecurigaan umum dan kurangnya rasa hormat satu sama lain baik sebagai guru atau profesional memiliki kepala sekolah yang tidak mendukung. Tidak seperti balkon menghambat, dan pengendalian terhadap warga sekolah memecah-belah tidak toleran dan tidak meningkat iklim sekolah dikembangkan atas dasar umum yang dikembangkan oleh Mouse dalam Hadiyanto (2004:11) menjelaskan bahwa satu sembilan yaitu hubungan dimensi pertumbuhan dan dimensi pribadi dimensi perubahan dan dimensi perbaikan sistem dan dimensi lingkungan fisik.

Iklm sekolah jika dikaitkan dengan dunia pendidikan maka iklim yang akan dikaji merupakan iklim organisasi sekolah. Hoy dan Miskel (2008:198) dalam konteks sekolah dan misi mendefinisikan iklim sekolah adalah sebagai

sebuah lintas dari lingkungan sekolah yang terus-menerus dialami oleh setiap guru dan mempengaruhi tingkah laku mereka dan berdasarkan pada perspektif tingkah laku mereka. Dimana-dimana ia juga menambahkan iklim sekolah merupakan konsep yang luas diketahui anggota mengenai persepsi berbagai terhadap sifat atau karakter tempat kerja ini merupakan karakteristik internal yang membedakan satu sekolah dengan sekolah yang lainnya dalam orang-orang yang ada disekolah tersebut.

Berdasarkan penjelasan beberapa ahli diatas maka iklim sekolah adalah situasi dimana yang dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah merupakan kualitas atau karakteristik yang dibangun oleh pengalaman warga sekolah dan berpengaruh terhadap perkembangan kognitif, sosial, dan psikologi. Dengan indikatornya adalah struktur organisasi sekolah, melibatkan guru dalam mengambil keputusan, tanggung jawab guru dalam bekerja, standar pekerjaan, dan hubungan interpersonal.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Artoyo dalam jurnal Reza Ahmadiansyah (2016:228) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan, dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa karyawan dapat berupa uang (*financial*) maupun bukan uang (*non financial*). Sementara itu Wijono Reza Ahmadiansyah (2016:228) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Handoko dalam jurnal Reza Ahmadiansyah (2016:228) juga memaparkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan memandang pekerjaan mereka. Apabila yang didapat ternyata sama atau lebih besar dari yang diharapkan maka orang akan puas atau lebih puas. Sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan oleh karyawan hingga dibawah standar minimum, maka makin besar pula ketidakpuasan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan wujud emosional yang diaplikasikan melalui apreasi kerja baik fisik dan kesenangan sehingga adanya puas dan ketidak puasan.

2.4.2 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Jewell dan Siegall dalam Prestawan (2010:90) beberapa aspek dalam mengukur kepuasaan kerja:

- a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- b. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu

- kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
 - d. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Untuk itu dalam menambah kepuasan kerja, sekolah harus merespon kebutuhan guru, dan hal ini sekali lagi secara tidak langsung telah dilakukan berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti dijelaskan sebelumnya.

News storm dan Davis (2002:208) semakin kondusif kondisi lingkungan kerja cenderung semakin tinggi derajat keluasan kerja guru. Senada dengan apa yang disebutkan Robbin (2006:103) mengatakan bahwa faktor – faktor yang umumnya disertakan adalah suasana pekerjaan, pengawasan, peningkatan tingkat upah, peluang promosi dan hubungan mitra kerja. Sementara itu Kreitner dan Kinicki dalam tesis Darmansya Pohan (2013:13) mengatakan bahwa suatu pemenuhan kebutuhan faktor ini menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik sebuah pekerjaan dan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya, perbedaan faktor ini menjelaskan bahwa kepuasan merupakan hasil dari terpenuhinya harapan pada saat harapan lebih besar dari pada yang diterima maka individu akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas apabila penerimaan lebih besar dari pada harapan, pencapaian nilai faktor ini menjelaskan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting keadilan faktor ini menjelaskan kepuasan merupakan fungsi dari bagaimana individu diperlakukan secara adil ditempat kerja komponen genetik faktor ini menjelaskan kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyebabkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan

2.4.3 Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2000:10) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

1. Kepuasan kerja didalam pekerjaan

Kepuasan kerja didalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

2. Kepuasan kerja diluar pekerjaan

Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja seseorang yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja diluar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar.

3. Kepuasan kerja kombinasi

Dalam dan luar pekerjaan kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan diluar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

Menurut uraian diatas kepuasan kerja dibedakan menjadi tiga macam

kepuasan kerja yang didasarkan pada bagaimana dan dimana kepuasan kerja tersebut dirasakan atau dinikmati. Ketiga jenis kepuasan kerja tersebut adalah kepuasan kerja yang dinikmati didalam pekerjaan, kepuasan kerja yang dinikmati diluar pekerjaan maupun kombinasi didalam dan diluar pekerjaan.

2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Adapun yang menjadi indikator dalam kepuasan kerja adalah dimana Hasibuan, (2014:23) mengatakan bahwa akan digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah:

- a. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang sesuai merupakan kepuasan karyawan, dimana pekerjaan sebagai kesempatan untuk belajar, menerima tanggung jawab dan kemajuan karyawan
- b. Gaji. Jumlah gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan karyawan.
- c. Promosi. Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.
- d. Pengawasan. Gaya pengawasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pengawasan berpusat pada karyawan dan iklim partisipasi atau

pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

- e. Rekan kerja. Kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini membuat pekerjaan menjadi lebih efektif, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti menarik kesimpulan bahwa pengertian kepuasan kerja adalah bentuk rasa terpenuhi akan pencapaian hasil kerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan. Dengan indikator pekerjaan, promosi, pengawasan, gaji, dan rekan kerja.

2.5 Kajian Penelitian Yang Relevan

Aktar, Salim (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Manajerial, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Kebidanan Pts Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) budaya organisasi terhadap motivasi kerja; (2) kompetensi manajerial terhadap motivasi kerja; (3) komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja; (4) motivasi kerja terhadap kinerja dosen; (5) budaya organisasi terhadap kinerja dosen; (6) kompetensi manajerial terhadap kinerja dosen; dan (7) komunikasi organisasi terhadap kinerja dosen. Subjek penelitian adalah dosen Program Studi Kebidanan PTS Sumatera Utara, dengan jumlah sampel sebanyak 172 responden. Alat ukur instrumen yang dipergunakan dalam pengambilan data budaya organisasi, kompetensi manajerial. Komunikasi organisasi dan motivasi kerja menggunakan angket berskala likert. Untuk data kinerja menggunakan observasi langsung kepada dosen Program Studi Kebidanan PTS Sumatera Utara. Sebelum

instrumen penelitian (dalam hal ini alat instrumen angket) dipakai untuk mengumpulkan data penelitian terlebih dahulu diuji cobakan, dilanjutkan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk perhitungan uji validitas angket digunakan rumus product momen. Dan untuk uji reliabilitas angket digunakan rumus alpha. Instrumen angket budaya organisasi diperoleh koefisien reliabilitasnya sebesar 0.921. Kompetensi manajerial sebesar 0.904, komunikasi organisasi sebesar 0,921 dan motivasi kerja sebesar 0.909. Dengan demikian instrument angket tersebut termasuk dalam angket berkategori sangat tinggi. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan teknik korelasi dan koefisien jalur. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan berarti antara : (1) budaya organisasi terhadap motivasi kerja, besar koefisien jalur $P41 = 0,175$, dan besar t hitung $>$ t tabel ($2,406 > 1,960$); (2) kompetensi manajerial terhadap motivasi kerja besar koefisien jalur $P42 = 0,180$, dan besar t hitung $>$ t tabel ($2,478 > 1,960$); (3) komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja koefisien jalur $P43 = 0,217$, dan besar t hitung $>$ t tabel ($2,986 > 1,960$); (4) motivasi kerja terhadap kinerja dosen besar koefisien jalur $P54 = 0,149$, dan besar t hitung $>$ t tabel ($1,991 > 1,960$); (5) budaya organisasi terhadap kinerja dosen besar koefisien jalur $P51 = 0,222$, dan besar t hitung $>$ t tabel ($3,093 > 1,960$); (6) kompetensi manajerial terhadap kinerja dosen besar koefisien jalur $P52 = 0,156$, dan besar t hitung $>$ t tabel ($2,175 > 1,960$); dan (7) komunikasi organisasi terhadap kinerja dosen besar koefisien jalur $P53 = 0,181$, dan besar t hitung $>$ t tabel ($2,508 > 1,960$).

Suhesti K 1), Ghufron Abdullah 2), Ngurah Ayu Nyoman M. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Dasar Di Kecamatan Slawi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran dan menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap efektivitas sekolah disekolah dasar negeri Kecamatan Slawi, mengetahui gambaran dan menganalisis pengaruh iklim sekolah terhadap efektivitas sekolah disekolah dasar negeri Kecamatan Slawi, dan mengetahui gambaran dan menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap efektivitas sekolah di sekolah dasar negeri Kecamatan Slawi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji persyaratan dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Slawi yang berjumlah 231 orang. Pengambilan sampel dengan teknik simple random sampling sebanyak 147 guru dari 37 SD Negeri. Hasil uji prasyarat dari data penelitian diperoleh data berdistribusi normal, linier, tidak multikolinier. Hasil penelitian diperoleh (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap efektivitas sekolah, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim sekolah terhadap efektivitas sekolah, dan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap efektivitas sekolah.

Sri Hartini, 2015. Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Pada Sekolah Dasar

Negeri Di Wilayah Ciomas Kabupaten Bogor. Efektivitas sekolah berkaitan langsung dengan proses pencapaian tujuan pendidikan secara efektif efisien, untuk menghasilkan lulusan berkualitas sesuai kebutuhan masyarakat dan perkembangan jaman. Keberadaan efektivitas sekolah terlihat dari hasil nilai akreditasi, pencapaian nilai peserta didik dan prestasi akademik maupun non akademik. Fokus dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran dan pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap efektivitas sekolah. Tujuannya untuk mengetahui gambaran dan menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap efektivitas sekolah. Penelitian ini menggunakan metode survey deskripsi analisis dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dengan teknik simpel random sampling yaitu diambil 20% (34) populasi dari 167 Sekolah Dasar Negeri di wilayah penelitian dengan jumlah responden 34 kepala sekolah dan 199 guru. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan efektivitas sekolah berkategori sangat tinggi. Kepemimpinan visioner kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sekolah. Iklim sekolah berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sekolah, dan secara bersama-sama kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim sekolah berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sekolah. Berdasarkan temuan tersebut maka direkomendasikan kepala sekolah yang menempati posisi strategis dalam penyelenggaraan pendidikan harus mampu menjadi juru bicara yang baik disekolah yang dipimpinnya untuk

menggerakkan seluruh personil menuju pencapaian visi yang telah ditetapkan. Aspek sistem sosial dalam iklim sekolah juga harus dikembangkan dalam rangka penciptaan iklim sekolah yang kondusif untuk memperlancar proses pembelajaran. Komponen kemitraan dengan orang tua dan masyarakat dari efektivitas sekolah harus senantiasa dijalin, dikembangkan dan dimanfaatkan dalam mengelola sekolah dalam mempermudah menggapai visi, misi serta tujuan sekolah.

Oleh Mathuleosy Munthe. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Nilai Dan Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Dasar Di Kabupaten Serdang Bedagai. Efektivitas sekolah yang mengacu pada sejauh mana sekolah dapat mencapai tujuan dan sasaran pendidikan yang telah ditetapkan. Sekolah yang efektif merupakan sekolah yang mengalami peningkatan dan kemajuan dalam peningkatan mutu dengan kepemimpinan yang mampu mengembangkan nilai-nilai arif menjadi nilai sekolah. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berbasis nilai dan iklim sekolah dalam menciptakan sekolah efektif. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif analisis, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh dengan populasi 460 sekolah, namun dilakukan teknik stratified random sampling berdasarkan sekolah yang sudah terakreditasi untuk dijadikan sampel dan terpilih 48 sekolah sebagai sampel penelitian. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis nilai mempunyai hubungan dengan efektivitas sekolah dengan koefisien korelasi 0,264 dan memberikan pengaruh yang sebesar 7,0%. Iklim sekolah mempunyai

hubungan yang signifikan dengan efektivitas sekolah dengan koefisien korelasi 0,355 dan memberikan pengaruh yang sebesar 12,6%. Sedangkan pengujian kedua variabel kepemimpinan berbasis nilai dan iklim sekolah secara bersamaan mempunyai hubungan yang signifikan dengan efektivitas sekolah dengan koefisien korelasi 0,463 dan memberikan pengaruh yang sebesar 21,5%. Kepemimpinan berbasis nilai di kabupaten Serdang Bedagai berada pada kategori sangat tinggi. Iklim sekolah dasar di kabupaten Serdang Bedagai juga menunjukkan angka yang sangat tinggi. Efektivitas sekolah menunjukkan nilai yang sangat tinggi. Mengembangkan berbagai strategi dalam setiap pelaksanaan pekerjaan dapat memungkinkan setiap guru mampu melaksanakan dan bekerjasama, melakukan forum informal dengan berkunjung keruang kerja guru untuk membahas perkembangan pencapaian tujuan sekolah, kepala sekolah dan guru datang ketempat kerja tepat waktu, berpakaian rapi, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian sebagai mana mestinya seorang pegawai.

Amini, 2020 Otonomi Pendidikan Di Masa Krisis Pandemi Covid-19 (Analisis Peran Kepala Sekolah). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran otonomi pendidikan dalam masa krisis yang disebabkan oleh pandemi covid-19 sangat dibutuhkan sebagai dasar dalam pelaksanaan proses pembelajaran dalam kondisi krisis seperti saat ini. Banyak strategi dan pendekatan yang dapat dilakukan dengan peran otonomi pendidikan tersebut, untuk tetap dapat melaksanakan proses pembelajaran disetiap satuan pendidikan yang terdapat pada pemerintahan daerah. Berdasarkan Surat

Edaran Mendikbud No 3 Tahun 2020 tentang “langkah pencegahan covid 19 pada satuan pendidikan” , dan surat edaran Mendikbud No 4 tahun 2020 tentang ”pelaksanaan pendidikan pada masa covid-19”. Selama pandemi covid-19” siswa belajar dirumah dan guru mengajar dari rumah. Sehingga harus dilakukan proses perubahan yang sangat cepat dan melakukan penyesuaian yang sangat cepat dengan kondisi ini. Maka peran kepala sekolah dalam memfasilitasi, mendukung, mendorong, monitorin jadi sangat penting dalam rangka menjaga kualitas proses pembelajaran yang akan berlangsung. Tanggung jawab kepala sekolah dimasa covid-19 ini hanya ada satu yaitu menjaga kualitas belajar murid dirumah melalui pelaksanaan fungsi manajemen dan kepemimpinan. Pengelolaan pembelajaran dimasa akademik covid-19 saat ini, sangat membutuhkan peran kepala sekolah yang inovatif dengan menyusun berbagai perencanaan untuk menunjang proses pembelajaran bagi peserta didik dan kesiapan pendidik dalam melaksanakan pembelajaran dimasa pandemik covid-19.

2.6 Kerangka Berpikir

2.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Kerja Guru

Untuk mewujudkan kepuasan kerja terhadap guru sikap kondusif dan inovatif dalam mendukung pembelajaran diperlukan strategi. Mengacu pada agenda perubahan yang ditetapkan oleh pemerintah dalam mewujudkan sekolah yang bermutu baik. Lain lagi dengan situasi yang kondusif dan menunjang pencapaian tujuan dan visi misi.

Selain itu guru sebagai bawahan juga tidak dilepas begitu saja dalam menyelesaikan pekerjaan, baik dalam bentuk administrasi maupun langsung melakukan pembelajaran. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin mampu memberikan rasa nyaman dengan situasi lingkungan sekolah dan sarana prasarana yang mendukung kegiatan pembelajaran. Guru membutuhkan interaksi sosial dengan rekan kerja. Pengaruh rekan sekerja yang kurang harmonis mendorong terciptanya hubungan yang tidak nyaman disekolah. Dengan terciptanya hubungan yang baik antar rekan sekerja maka akan terwujud rasa aman dan nyaman dalam bekerja, serta memunculkan semangat dalam bekerja. Bila guru merasa aman dan nyaman dan akan memberikan rasa kepuasan terhadap pekerjaan. Untuk itu berdasarkan itu semua adanya terdapat pengaruh kepemimpinan.

2.6.2 Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Kerja Guru

Efektivitas kerja guru ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu, sekolah harus memperhatikan keberadaan guru agar bekerja dengan kinerja yang tinggi dan sungguh-sungguh. Maka dari itu guru harus dilibatkan dalam penyusunan berbagai rencana dan penetapan tujuan sehingga mereka bertanggung jawab dalam mencapai tujuan.

Dalam hal ini iklim sekolah juga merupakan memiliki pengaruh yang dapat memberikan dampak . Berkaitan dengan terwujudnya iklim sekolah yang nyaman dan tertib maka hal itu tidak terlepas dari efektivitas kerja guru

yang berada diorganisasi sekolah tersebut. Efektivitas kerja guru pada dasarnya terfokus pada perilaku guru didalam pekerjaannya. Sedangkan perihal efektivitas kerja guru dapat dilihat sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada anak didik. Secara spesifik tujuan kinerja juga mengharuskan para guru membuat keputusan khusus dimana tujuan pembelajaran dinyatakan dengan jelas dalam bentuk tingkah laku yang kemudian ditransfer kepada peserta didik. Maka diduga bahwasannya adanya pengaruh iklim, sekolah terhadap efektivitas kerja guru.

2.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru

Dalam hal mendukung kelancaran aktivitas pembelajaran, guru harus memperoleh kepuasan dan rasa gairah untuk menghasilkan kinerja yang baik. Bukan hanya itu pencapaian kepuasan terhadap kinerja yang dihasilkan harus dibarengi dengan pendapatan yang dihasilkan. Pencapaian kepuasan terhadap kinerja akan terlihat dari efektif atau tidak efektifnya guru dalam bekerja. Peran guru sangat penting dalam berkontribusi signifikan terhadap perolehan hasil belajar yang sudah menjadi target permasing – masing guru. Dengan demikian, efektivitas yang harus dicapai guru bukanlah semata – mata untuk memenuhi jam kerja dalam mengajar saja, namun pencapain efek dari seorang merasa puas dalam bekerja serta akan memberikan pengaruh yang baik terhadap hasil kerja seseorang.

Meskipun dalam tataran praktis dikelas merupakan wilayah tanggung jawab guru namun efektif kerja menjadi tanggung jawab guru juga. Untuk itu dalam mengupayakan agar tercipta kondisi pembelajaran yang efektif

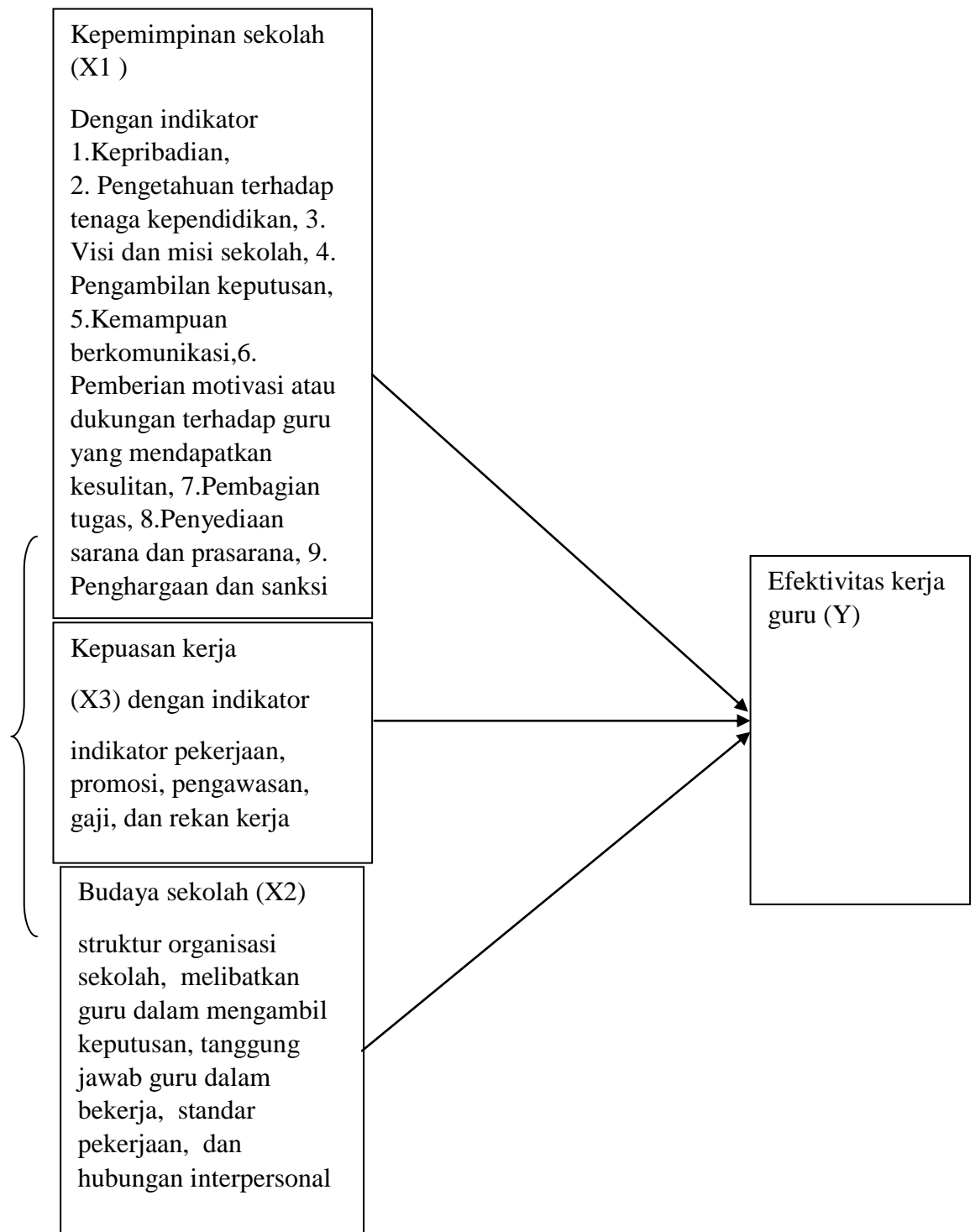
guru merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

Oleh sebab itu, diduga adanya kepuasan kerja guru disekolahnya dapat menciptakan proses pembelajaran yang efektif serta memaksimalkan kinerja guru.

2.6.4 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru

Efektivitas kerja guru, akan berpengaruh secara psikologis terhadap keefektifan kerja guru, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan membuat guru melakukan efektivitas kerja dengan cepat dan tepat maka ia akan bekerja secara suka rela dan penuh tanggung jawab. Bila seseorang melakukan dan puas dengan apa yang telah dicapai maka akan memberikan tingkat keefektifan yang berbeda juga dengan kinerjanya. Selain itu akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Perlu diperhatikan keefektifan dalam bekerja. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada efektivitas kerja guru tersebut. Keefektifan kerja guru merupakan variabel sikap yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Akan mencapai kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif mengenai pekerjaan atau aspek-aspek dalam pekerjaan.

Berdasarkan penelitian ini maka dapat dibuat kerangka konsep penelitian yang berjudul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kerangka Konsep Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru

2.7 Hipotesis

1. Terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan
2. Terdapat pengaruh yang positif antara iklim sekolah terhadap efektivitas kerja guru di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan
3. Terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja guru di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan
4. Terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kepuasan kerja secara simultan dan bersama-sama terhadap efektivitas kerja guru di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara untuk dapat memahami suatu objek penelitian dengan memandu peneliti dengan urutan-urutan bagai mana penelitian dilakukan dengan baik yang meliputi teknik dan prosedur yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh.

Hartono (2011:85) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang analisisnya lebih fokus pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan menggunakan metode statistika.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi atau tempat penelitian ini adalah Sekolah Dasar Negeri yang ada Se Kecamatan Binjai Selatan. Adapun pelaksanaannya mulai September 2020 sampai dengan September 2021

No	Kegiatan	Bulan												Sep
		Sep	Ok	Nov	Des	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Juni	Juli	Agts	
1	Pra Research	■												
2	Penyusunan Proposal		■	■	■									
3	Seminar Proposal					■								
4	Penelitian Lapangan						■	■	■					
5	Pengolahan Data									■				
6	Penyusunan Tesis										■	■		
7	Seminar Hasil												■	
8	Perbaikan Hasil												■	
9	Sidang Tesis													■

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2013:11) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik. Berdasarkan definisi diatas populasi dalam penelitian ini menurut jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Dimana populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 320 orang guru SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan.

Tabel 3.2 Distribusi Pupolasi Penelitian

No	Nama sekolah	Jumlah guru
1	SD INPRES 97-98	12
2	SD NEGERI 020256	12
3	SD NEGERI 020265	12
4	SD NEGERI 020583	13
5	SD NEGERI 020584	14
6	SD NEGERI 020598	12
7	SD NEGERI 020617	10
8	SD NEGERI 020619	10
9	SD NEGERI 020620	12
10	SD NEGERI 023893	12
11	SD NEGERI 023894	11
12	SD NEGERI 023895	12
13	SD NEGERI 024767	11
14	SD NEGERI 024774	11
15	SD NEGERI 024869	10

16	SD NEGERI 024872	10
17	SD NEGERI 025973	13
18	SD NEGERI 025992	13
19	SD NEGERI 025996	14
20	SD NEGERI 026602	10
21	SD NEGERI 026605	12
22	SD NEGERI 026609	12
23	SD NEGERI 028070	10
24	SD NEGERI 028071	10
25	SD NEGERI 028227	10
26	SD NEGERI 028228	10
27	SD NEGERI 028304	11
28	SD NEGERI 028354	11
	TOTAL	320 ORANG

3.3.2 Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik random sampling, Sugiyono (2010:23) mengatakan bahwa adapun yang dimaksud dengan random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

Hal ini dilakukan agar setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Proses perhitungan jumlah sampel dilakukan dengan pendekatan rumus Krejcie dan Morgan dalam tesis Sartika Lumban Gaol (2013:54) membuat daftar yang bisa dipakai untuk menentukan sampel sebagai berikut dengan rumus

$$\text{Rumus: } n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

E = Tingkat kesalahan sampel (sampling eror 5%)

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel yakni

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{320}{1+320(0,05)^2} = 177$$

Tabel 3.3 Daftar Penentuan Jumlah Sampel

No	Nama sekolah	Jumlah guru	Jumlah sampel
1	SD INPRES 97-98	12	6
2	SD NEGERI 020256	12	6
3	SD NEGERI 020265	12	6
4	SD NEGERI 020583	13	7
5	SD NEGERI 020584	14	7
6	SD NEGERI 020598	12	7
7	SD NEGERI 020617	10	5
8	SD NEGERI 020619	10	5
9	SD NEGERI 020620	12	6
10	SD NEGERI 023893	12	6
11	SD NEGERI 023894	11	6
12	SD NEGERI 023895	12	6
13	SD NEGERI 024767	11	6
14	SD NEGERI 024774	11	7
15	SD NEGERI 024869	10	7

16	SD NEGERI 024872	10	8
17	SD NEGERI 025973	13	7
18	SD NEGERI 025992	13	7
19	SD NEGERI 025996	14	7
20	SD NEGERI 026602	10	6
21	SD NEGERI 026605	12	6
22	SD NEGERI 026609	12	7
23	SD NEGERI 028070	10	5
24	SD NEGERI 028071	10	7
25	SD NEGERI 028227	10	7
26	SD NEGERI 028228	10	5
27	SD NEGERI 028304	11	6
28	SD NEGERI 028354	11	6
	TOTAL	320	177

Dalam perhitungan jumlah sampel berdasarkan rumus krijiie dan morgana dengan taraf kepercayaan 95% maka melalui tabel diatas dapat diketahui bahwa sampel yang diambil adalah sebanyak 168 orang.

3.4 Defenisi Operasional

Defenisi Operasional dimaksudkan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Masri (2003:46-47) memberikan pengertian tentang defenisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan cara mengukur variabel.

Table 3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	No soal
Kepemimpinan kepala sekolah	Kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai pemimpin di sebuah lembaga pendidikan, didalam kepemimpinannya ada beberapa unsur yang saling berkaitan yaitu: unsur manusia, unsur sarana, unsur tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. kepribadian 2. pengetahuan terhadap tenaga kependidikan 3. pengambilan keputusan 4. Pemberian motivasi atau dukungan terhadap guru yang mendapatkan kesulitan 5. pembagian tugas 	<p>1,2,3,4,5 6,7,8,9,10,11</p> <p>12,13,14,15,16 ,17 18,19,20,21,22 23,24,25</p>
Iklm sekolah	Iklm sekolah adalah situasi dimana yang dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah merupakan kualitas atau karakteristik yang dibangun oleh pengalaman warga sekolah dan berpengaruh terhadap perkembangan kognitif, sosial, dan psikologi. Dengan indikatornya adalah struktur organisasi sekolah, melibatkan guru dalam mengambil keputusan, tanggung jawab guru dalam bekerja, standar pekerjaan, dan hubungan interpersonal	<ol style="list-style-type: none"> 1. struktur organisasi sekolah, 2. melibatkan guru dalam mengambil keputusan, 3. tanggung jawab guru dalam bekerja, 4. standar pekerjaan, dan hubungan interpersonal 	<p>1,2,3</p> <p>4,5,6</p> <p>7,8,9</p> <p>10,11</p>
Kepuasan kerja	kepuasan kerja adalah bentuk rasa terpenuhi akan pencapaian hasil kerja sesuai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Promosi 3. Pengawasan 	<p>6, 7, 10, 11</p> <p>5, 12</p> <p>3,4</p>

	dengan prosedur yang sudah ditentukan.	4. Gaji 5. Rekan Kerja	1 , 2 8,9
Efektifitas kerja guru	Efektivitas adalah adanya proses yang akan dicapai melalui input, proses, dan output yang dihasilkan yang membutuhkan strategi, keuletan dan tanggung jawab secara berprosedur Tercapainya tujuan itu adalah efektif sebab mempunyai efek atau pengaruh yang besar terhadap kepentingan bersama.	1. Kualitas Kerja, 2. Kuantitas Kerja, dan 3. Waktu Kerja.	1,2,3,4,5,6 7,8,9,10,11,12, 13, 14, 15, 16

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner (angket) merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya secara langsung dengan pilihan yang telah ditentukan.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dalam suatu penelitian, validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu hasil penelitian hal ini dilakukan agar instrumen ini dapat dipercaya melalui uji validitas dan reliabilitas sehingga hasil yang diperoleh dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

3.6.1.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan apa yang akan diukur. Jadi dapat dikatakan semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat test tersebut semakin mengenai pada sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Suatu test dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila test tersebut sesuai dengan fungsi ukurnya atau sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya test tersebut.

Tabel 3.5 Nilai Validasi Kepemimpinan Kepala Sekolah

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Hasil
pertanyaan 1	66.4000	434.593	.602	.923	Valid
pertanyaan 2	66.5000	428.603	.690	.921	Valid
pertanyaan 3	66.4000	434.593	.602	.923	Valid
pertanyaan 4	66.5000	429.362	.677	.921	Valid
pertanyaan 5	66.4000	434.593	.602	.923	Valid
pertanyaan 6	66.7000	442.700	.448	.925	Valid
pertanyaan 7	66.4667	437.361	.545	.923	Valid
pertanyaan 8	66.7667	429.289	.657	.922	Valid
pertanyaan 9	66.5667	430.806	.634	.922	Valid
pertanyaan10	66.7667	455.495	.255	.928	Valid
pertanyaan11	66.6333	429.482	.640	.922	Valid
pertanyaan12	66.6000	430.593	.657	.922	Valid
pertanyaan 13	66.6667	436.920	.555	.923	Valid
pertanyaan 14	66.7667	438.875	.508	.924	Valid
pertanyaan 15	66.8667	447.637	.429	.925	Valid
pertanyaan 16	66.5333	440.326	.588	.923	Valid
pertanyaan 17	66.4667	432.740	.660	.922	Valid
pertanyaan 18	66.6000	432.248	.618	.922	Valid

pertanyaan 19	66.6000	432.869	.607	.922	Valid
pertanyaan 20	66.8333	434.213	.595	.923	Valid
pertanyaan 21	66.8333	447.178	.428	.925	Valid
pertanyaan 22	66.3333	440.713	.506	.924	Valid
pertanyaan 23	66.3667	441.137	.504	.924	Valid
pertanyaan 24	66.8667	453.499	.293	.927	Valid
pertanyaan 25	66.3667	437.206	.573	.923	Valid

Berdasarkan dari hasil nilai validasi dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah jumlah angket sebanyak 25 butir angket keseluruhan adalah valid. Adapun indikatornya adalah kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, pengambilan keputusan, pemberian motivasi atau dukungan terhadap guru yang mendapatkan kesulitan dan pembagian tugas.

Tabel 3.6 Nilai Validasi Iklim Sekolah

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pertanyaan 1	26.9000	85.541	.824	.847
pertanyaan 2	27.0333	85.137	.820	.847
pertanyaan 3	27.1000	87.955	.712	.855
pertanyaan 4	27.2000	94.303	.451	.874
pertanyaan 5	27.3000	99.666	.319	.880
pertanyaan 6	26.9667	97.620	.420	.874
pertanyaan 7	26.9000	97.266	.379	.878
pertanyaan 8	27.0333	86.240	.760	.852
pertanyaan 9	27.0333	86.447	.752	.852
pertanyaan 10	27.2667	91.444	.567	.866
pertanyaan 11	27.2667	97.926	.379	.877

Berdasarkan dari hasil nilai validasi dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah jumlah angket sebanyak 11 butir angket keseluruhan adalah valid. Adapun indikatornya adalah struktur organisasi sekolah, melibatkan guru dalam mengambil keputusan, tanggung jawab guru dalam bekerja, standar pekerjaan, dan hubungan interpersonal

Tabel 3.7 Nilai Validasi Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pertanyaan 1	29.7333	107.306	.495	.893
pertanyaan 2	29.8333	104.902	.684	.883
pertanyaan 3	29.6000	105.697	.665	.884
pertanyaan 4	29.4333	100.806	.789	.877
pertanyaan 5	29.8333	104.902	.684	.883
pertanyaan 6	29.5000	105.293	.696	.882
pertanyaan 7	29.8333	104.902	.684	.883
pertanyaan 8	29.5333	104.740	.697	.882
pertanyaan 9	29.4333	100.806	.789	.877
pertanyaan 10	29.5667	112.737	.311	.903
pertanyaan 11	29.8000	107.545	.565	.889
pertanyaan 12	29.5667	111.978	.344	.901

Berdasarkan dari hasil nilai validasi dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah jumlah angket sebanyak 12 butir angket keseluruhan adalah valid. Adapun indikatornya adalah pekerjaan, promosi, pengawasan, gaji, rekan kerja

Tabel 3.8 Nilai Validasi Efektivitas Kerja Guru

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pertanyaan 1	40.4000	182.800	.728	.900
pertanyaan 2	40.5333	189.775	.490	.908
pertanyaan 3	40.6000	187.697	.648	.903
pertanyaan 4	40.4000	182.800	.728	.900
pertanyaan 5	40.8000	188.648	.611	.904
pertanyaan 6	40.7000	186.907	.564	.906
pertanyaan 7	40.7333	189.720	.543	.906
pertanyaan 8	40.5000	186.190	.690	.902
pertanyaan 9	40.4000	182.800	.728	.900
pertanyaan 10	40.5333	189.775	.490	.908
pertanyaan 11	40.8667	189.430	.618	.904
pertanyaan 12	40.5333	189.499	.506	.908
pertanyaan 13	40.5667	193.909	.399	.911
pertanyaan 14	40.7000	187.252	.545	.907
pertanyaan 15	40.8000	188.648	.611	.904
pertanyaan 16	40.4333	187.289	.667	.903

Berdasarkan dari hasil nilai validasi dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah jumlah angket sebanyak 16 butir angket keseluruhan adalah valid. Adapun indikatornya adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan terhadap suatu hasil uji pengukuran. Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrument pengukuran yang baik. Kadang-kadang reliabilitas disebut juga

sebagai keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya, namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, artinya sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari kekeliruan pengukuran (*measurement error*).

Berdasarkan skala pengukuran dari butir pernyataan pernyataan maka teknik perhitungan koefisien reliabilitas yang digunakan adalah koefisien realibilitas Alpha-Cronbach dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_{\text{total}}^2} \right)$$

dimana : k = banyaknya butir pernyataan.

S_i^2 = varians dari skor butir pernyataan ke-i

S_{total}^2 = varians dari total skor keseluruhan
butir pernyataan

Sedangkan rumus varians yang digunakan adalah :

$$S^2 = \frac{1}{(n-1)} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2$$

dimana

S^2 = varians

n = banyaknya responden

x_i = skor yang diperoleh responden ke

\bar{x} = rata-rata

Setelah nilai koefisien reliabilitas diperoleh, maka perlu ditetapkan suatu nilai koefisien reliabilitas paling kecil yang dianggap prelabel. Dimana disarankan bahwa koefisien reliabilitas antara 0,70 – 0,80 cukup baik untuk tujuan penelitian dasar. Dengan berdasarkan penjelasan diatas maka reliabilitas

Tabel 3.6 Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	25

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil reliabilitas instrumen menggunakan koefisien keandalan Alpha (CronbachAlpha) pada variabel X1 sebesar 0,926 sebanyak 25 butir

Tabel 3.7 Reliabilitas Iklim Sekolah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	11

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil reliabilitas instrumen menggunakan koefisien keandalan Alpha (CronbachAlpha) pada variabel X2 sebesar 0,875 sebanyak 11 butir

Tabel 3.8 Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	12

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil reliabilitas instrumen menggunakan koefisien keandalan Alpha (CronbachAlpha) pada variabel X3 sebesar 0,895 sebanyak 12 butir

Tabel 3.9 Reliabilitas Efektivitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	16

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil realibilitas instrumen menggunakan koefisien keandalan Alpha (Cronbach Alpha) pada variabel Y sebesar 0,910 sebanyak 16 butir

3.6.1.3 Uji t (Parsial)

Digunakan untuk menguji masing-masing variabel dengan tingkat signifikan antara variabel x_1 dengan variabel Y, variabel x_2 dengan variabel Y dan variabel x_3 dengan variabel y dan variabel x_1, x_2, x_3 , terhadap variabel y dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{b}{S_e}$$

Keterangan:

- t = Nilai t hitung
 b = Nilai koefisien korelasi
 S_e = Standar error
 n = Jumlah responden

Dengan kriteria keputusan:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau tingkat signifikansi $> 0,05$
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau tingkat signifikansi $< 0,05$.

3.6.1.4 Uji F (Simultan)

Uji F secara simultan adalah pengujian secara bersama-sama antara variabel bebas (independent) yang mempunyai hubungan atau pengaruh terhadap variabel terikat (dependent) dengan rumus berikut:

$$F = \frac{JK_{reg}/k}{RSS/(n-k-1)}$$

Sumber : Sugiyono (2004:190)

Keterangan :

JK_{reg} = Jumlah kuadrat regresi (*Regresione some of square*)

k = Jumlah variasi

JK_{rss} = Jumlah kuadrat residu (*Residual some of square*)

n = Jumlah sampel

Dengan kriteria keputusan:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau tingkat signifikansi $> 0,05$

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau tingkat signifikansi $< 0,05$

3.6.1.5 Uji Determinan (R^2)

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu dapat digunakan rumus sebagai determinasi sebagai berikut (Sugiyono, 2004:190)

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinan

R = Regresi linier

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebasnya terdiri dari kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim sekolah (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) sedang variabel terikatnya adalah efektifitas kerja guru (Y). Setelah penelitian dilakukan maka diperoleh deskripsi data sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

N	Kemimpinan Kepsek	Iklim Sekolah	Kepuasan Bekerja	Efektifitas Kerja
Valid	177	177	177	177
Missing	0	0	0	0
Mean	2.69	2.72	2.75	2.66
Std. Error of Mean	.107	.106	.103	.107
Median	2.00	2.00	3.00	2.00
Mode	1	2	2	1
Std. Deviation	1.418	1.406	1.377	1.418
Variance	2.011	1.977	1.895	2.011
Range	4	4	4	4
Minimum	1	1	1	1
Maximum	5	5	5	5
Sum	476	481	486	470

(Sumber : Pengolahan Data 2020)

Dari tabel tersebut terlihat bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) mempunyai range (jangkauan) 4, nilai minimum 1, nilai maksimum 5, sum (jumlah) 476 mean (nilai rata-rata) 2.69 ; standar deviasi 14.18 dan varians 2.011.

4.1.1.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

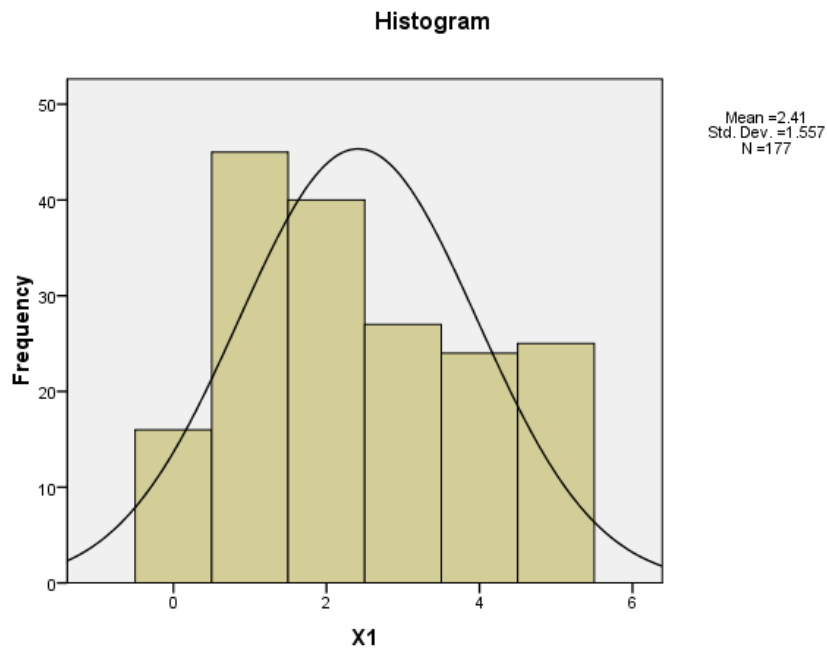
Instrumen variabel kepemimpinan kepala sekolah ada 25 butir dengan pertanyaan yang mempunyai 5 pilihan, secara rinci deskripsi kepemimpinan kepala sekolah disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.2 Deskripsi Kepemimpinan Sekolah SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan.

Kemimpinan Kepala Sekolah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-35	47	26.6	26.6	26.6
36-70	44	24.9	24.9	51.4
71-105	31	17.5	17.5	68.9
106-140	27	15.3	15.3	84.2
141-178	28	15.8	15.8	100.0
Total	177	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas bahwa kepemimpinan kepala sekolah mayoritas dengan kategori tidak pernah yaitu 47,0 % dan minoritas dengan kategori selalu 28,0%.



Gambar 4.1. Histogram Kepemimpinan Sekolah (X1)

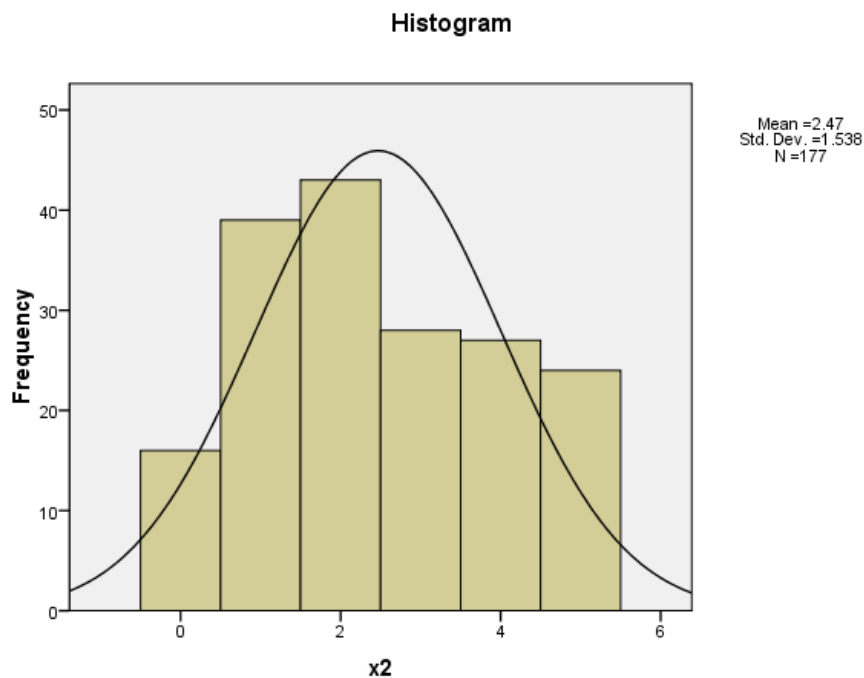
4.1.1.2 Variabel Iklim Sekolah (X2)

Variabel iklim sekolah (X_2) mempunyai range (jangkauan) 4, nilai minimum 1, nilai maksimum 5, sum (jumlah nilai) 481, mean (nilai rata-rata) 2.72; standar deviasi 14.06; varians 19.77. Instrumen variabel iklim sekolah ada 11 butir dengan pertanyaan yang mempunyai 5 pilihan, sehingga secara rinci deskripsi iklim sekolah di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan disajikan sebagai berikut

Tabel 4.3 Deskripsi Iklim Sekolah di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan
Iklim Sekolah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-35	44	24.9	24.9	24.9
36-70	46	26.0	26.0	50.8
71-105	31	17.5	17.5	68.4
106-140	28	15.8	15.8	84.2
141-178	28	15.8	15.8	100.0
Total	177	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas bahwa iklim sekolah mayoritas dengan kategori tidak pernah yaitu 24.9 % dan minoritas dengan kategori selalu 15.8%.



Gambar 4.2. Histogram Iklim Sekolah (X2)

4.1.1.3 Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

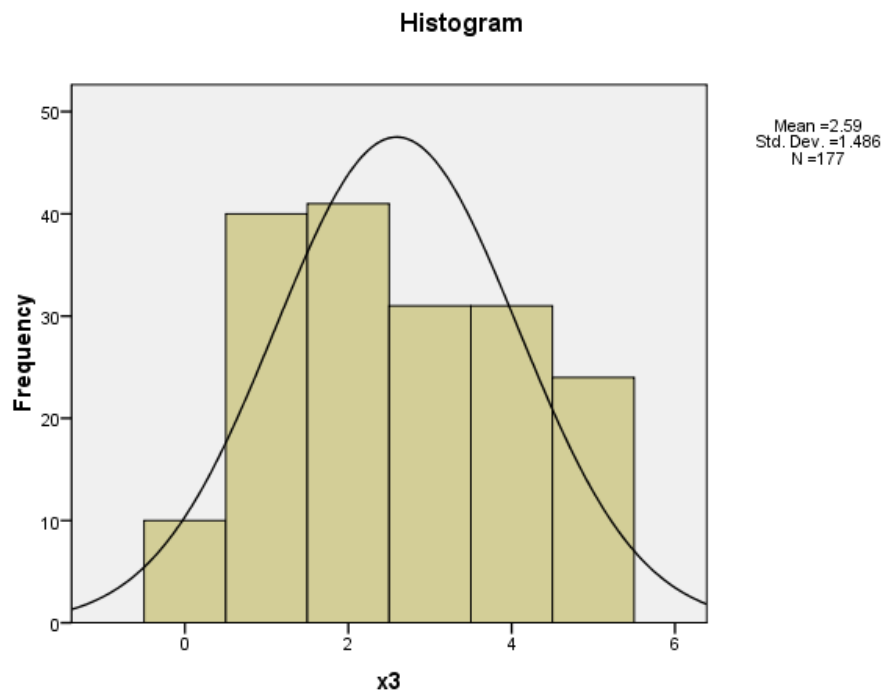
Variabel kepuasan kerja (X₃) mempunyai range (jangkauan) 4, nilai minimum 1, nilai maksimum 5, sum (jumlah nilai) 486, mean (nilai rata-rata) 2.75; standar deviasi 13.77; varians 18.95. Instrumen kepuasan kerja ada 12 butir dengan pertanyaan yang mempunyai 5 pilihan

Secara rinci deskripsi kepuasan kerja di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Deskripsi Kepuasan Kerja di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan

Kepuasan Bekerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-35	42	23.7	23.7	23.7
36-70	44	24.9	24.9	48.6
71-105	33	18.6	18.6	67.2
106-140	33	18.6	18.6	85.9
141-178	25	14.1	14.1	100.0
Total	177	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas bahwa kepuasan kerja mayoritas dengan kategori tidak pernah yaitu 24.9 % dan minoritas dengan kategori selalu 14.1%.



Gambar 4.3. Histogram Kepuasan Kerja (X3)

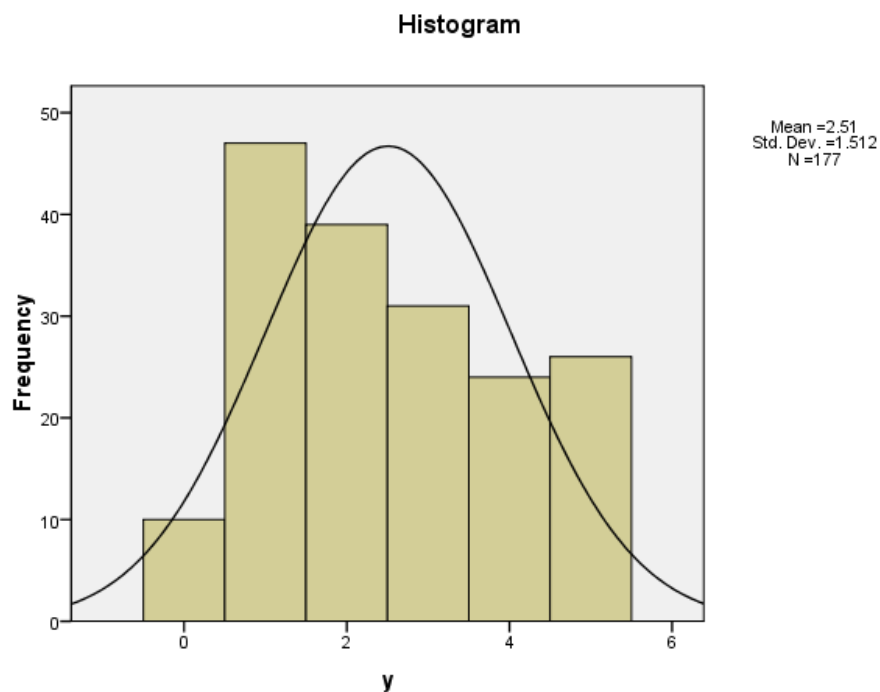
4.1.1.4 Variabel Efektifitas Kerja (Y)

Variabel efektifitas (Y) mempunyai range (jangkauan) 4, nilai minimum 1, nilai maksimum 5, sum (jumlah nilai) 486, mean (nilai rata-rata) 2.66; standar deviasi 1.418; varians 2.011. Instrumen efektifitas kerja ada 16 butir dengan pertanyaan yang mempunyai 5 pilihan, sehingga secara rinci deskripsi efektifitas kerja di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Deskripsi Efektifitas Kerja di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan

Efektifitas Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-35	50	28.2	28.2	28.2
36-70	41	23.2	23.2	51.4
71-105	33	18.6	18.6	70.1
106-140	26	14.7	14.7	84.7
141-178	27	15.3	15.3	100.0
Total	177	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas bahwa efektifitas kerja mayoritas dengan kategori tidak pernah yaitu 28.2 % dan minoritas dengan kategori sering 14.7%.



Gambar 4.4. Histogram Efektifitas Kerja (Y)

4.1.2 Tingkat Penentuan Kecenderungan Variabel

Dalam menentukan range untuk nilai tingkat kecenderungan variabel penelitian, maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tinggi} = X \geq \text{Mean} + \text{Standar Devisiasi}$$

$$\text{Sedang} = \text{Mean} - \text{Standar Devisiasi} \leq X < \text{Mean} + \text{Standar Devisiasi}$$

$$\text{Kurang} = X < \text{Mean} - \text{Standar Devisiasi}.$$

4.1.2.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Dari data deskriptif statistik maka diperoleh nilai Mean (M) sebesar 2,69 dan standar deviasi (SD) sebesar 1,418.

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 4,108$$

$$= X \geq 41$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 1,272 \leq X < 4,108$$

$$= 12 \leq X < 41$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD$$

$$= X < 1,272$$

$$= X < 12$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecederungan kepemimpinan kepala sekolah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Kategorisasi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$= X \geq 41$	28	15,8	Tinggi
2	$= 12 \leq X < 41$	58	32,7	Sedang
3	$= X < 12$	91	51,4	Kurang

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagai mana ditunjukkan dalam tabel diatas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) adalah:

- 1) Responden yang memiliki score ≥ 41 ada 28 orang atau sebanyak 15,8% dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score $12 \leq X < 41$ orang ada 58 orang atau sebanyak 32,7% dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki score $X < 12$ ada orang atau sebanyak 91% dengan kategori kurang

4.1.2.2 Iklim Sekolah (X2)

Dari data deskriptif statistik maka diperoleh nilai Mean (M) sebesar 2,72 dan standar deviasi (SD) sebesar 1,406

$$\begin{aligned}
 \text{Tinggi} &= X \geq M + SD \\
 &= X \geq 4,126 \\
 &= X \geq 41 \text{ (dibulatkan)}
 \end{aligned}$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 1,314 \leq X < 4,126$$

$$= 13 \leq X < 41(\text{dibulatkan})$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD$$

$$= X < 1,314$$

$$= X < 13 (\text{dibulatkan})$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan iklim sekolah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Kategorisasi Variabel Iklim Sekolah (X2)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$= X \geq 41$	28	15,8	Tinggi
2	$= 13 \leq X < 41$	59	33,7	Sedang
3	$= X < 13$	90	50,8	Kurang

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagai mana ditunjukkan dalam tabel diatas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel iklim sekolah (X2) adalah:

- 1) Responden yang memiliki score ≥ 41 ada 28 orang atau sebanyak 15,8% dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score $13 \leq X < 41$ orang ada 59 orang atau sebanyak 33,7% dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki score $X < 13$ ada 90 orang atau sebanyak 50,8% dengan kategori kurang

4.1.2.3 Kepuasan Kerja (X3)

Dari data deskriptif statistik maka diperoleh nilai Mean (M) sebesar 2,75 dan standar deviasi (SD) sebesar 1,377

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 4,127$$

$$= X \geq 41$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 1,373 \leq X < 4,127$$

$$= 13 \leq X < 41$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD$$

$$= X < 1,373$$

$$= X < 13$$

Perhitungan diatas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8 Distribusi Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja (X3)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$= X \geq 41$	25	14,1	Tinggi
2	$= 13 \leq X < 41$	66	37,2	Sedang
3	$= X < 13$	87	49,1	Kurang

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagai mana ditunjukkan dalam tabel diatas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel kepuasan kerja (X3) adalah:

- 1) Responden yang memiliki score ≥ 41 ada 25 orang atau sebanyak 14,1% dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score $13 \leq X < 41$ orang ada 66 orang atau sebanyak 37,2% dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki score $X < 13$ ada 87 orang atau sebanyak 49,1% dengan kategori kurang

4.1.2.4 Efisien Kerja (Y)

Dari data deskriptif statistik maka diperoleh nilai Mean (M) sebesar 2,66 dan standar deviasi (SD) sebesar 1,418

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 4,078$$

$$= X \geq 40$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 1,242 \leq X < 4,078$$

$$= 12 \leq X < 40$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD$$

$$= X < 1,242$$

$$= X < 12$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan efisien kerja sebagai berikut:

Tabel 4.9 Distribusi Kategorisasi Variabel Efisien Kerja (Y)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$= X \geq 40$	27	15,2	Tinggi
2	$= 12 \leq X < 40$	59	33,3	Sedang
3	$= X < 12$	91	51,4	Kurang

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagai mana ditunjukkan dalam tabel diatas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel efisien kerja (Y) adalah:

- 1) Responden yang memiliki score ≥ 40 ada 27 orang atau sebanyak 15,2% dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score $12 \leq X < 40$ orang ada 59 orang atau sebanyak 33,2% dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki score $X < 12$ ada 91 orang atau sebanyak 51,4% dengan kategori kurang.

4.1.3 Pengujian Persyaratan Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013 : 210) untuk pengujian hipotesis dengan analisis inferensial yang menggunakan statistik parametrik memerlukan terpenuhinya banyak asumsi sebagai persyaratan analisis. Pengujian persyaratan analisis data merupakan suatu model yang digunakan untuk menguji layak atau tidaknya suatu data untuk digunakan dalam suatu penelitian. Ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk

menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

4.1.3.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi data apakah terdistribusi secara normal dalam model regresi berganda yang digunakan. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error (ϵ) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan test of normality kolmogorov-smirnov dalam program SPSS 20.0. Hasil uji normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS dapat dilihat dalam tabel dibawah ini

**Tabel 4.10. Normalitas Kolmogorov-Smirnov
Tests of Normality**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		177
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.21901837
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.953
Asymp. Sig. (2-tailed)		.324

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

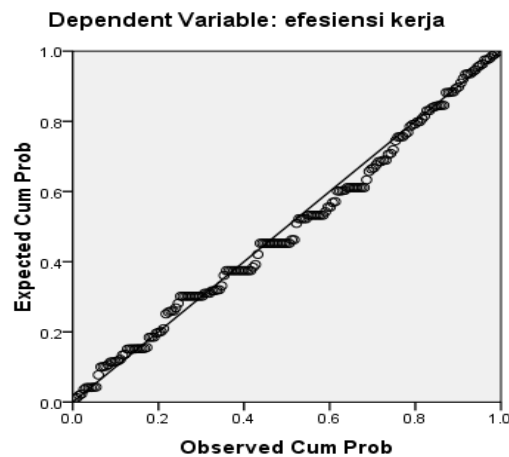
		Unstandardized Residual
N		177
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.21901837
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.953
Asymp. Sig. (2-tailed)		.324

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas data menurut kolmogorov-smirnov yang dilakukan dari 177 responden yang meliputi data variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), variabel iklim sekolah (X2), kepuasan kerja (X3) dan variabel efisien kerja (Y) diketahui nilai signifikansi $0,324 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Untuk melihat apakah data berdistribusi secara normal maka salah satunya dapat melihat grafik P-Plots dan histogram dari ketiga variabel tersebut. Cara melihat grafik P-Plots adalah apabila titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.11. Grafik P-Plots Data

4.1.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Jika terjadi hubungan maka dapat dikatakan terjadi permasalahan multikolinearitas.

Beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas antara lain dengan melihat angka tolerance dan variance inflation factor (VIF) hitungannya. Pedoman keputusan berdasarkan nilai tolerance:

- a. Jika nilai Tolerance $> 0,10$, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai Tolerance $< 0,10$, maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Pedoman keputusan berdasarkan nilai variance inflation factor (VIF)
- c. Jika nilai VIF $< 10,00$, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

- d. Jika nilai $VIF > 10,00$, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.11. Angka Tolerance dan VIP

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan kepek	.759	1.317
Iklim sekolah	.756	1.322
Kepuasan kerja	.828	1.208

a. Dependent Variabel: efesiensi kerja

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa:

- a. Variabel kepemimpinan kepala sekolah nilai Tolerance-nya adalah 0,759 dan nilai VIF 1,317. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Variabel iklim sekolah nilai Tolerance adalah 0,756 dan nilai VIF 1,322. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- c. Variabel kepuasan kerja nilai Tolerance adalah 0,828 dan nilai VIF 1,208. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Dari Uji multikolinearitas ini dapat dilihat adanya korelasi antara variabel independen (bebas) dan tidak terjadi permasalahan multikolinearitas

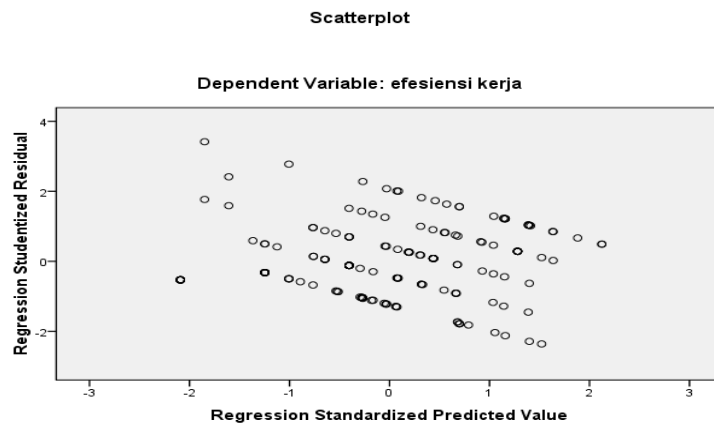
4.1.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan varian dari suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, antara lain dengan melihat grafik scatterplot

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol (0).
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebur kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Hasil uji Scatterplot yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini



Berdasarkan output grafik scatterplot diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar angka 0 dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

4.1.4 Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan uji prasyarat yang sudah dilakukan, terlihat bahwa semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan untuk melakukan uji hipotesis. Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda.

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis 1, hipotesis 2, hipotesis 3, sedangkan hipotesis 4 diuji dengan analisis regresi linear berganda yang diharapkan dapat menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (dependent) secara sendiri-sendiri maupun secara simultan terhadap variabel terikat (independent). Hal tersebut akan dijelaskan pada paparan berikut.

4.1.5 Analisis Uji Linearitas Regresi

Setelah didapatkan syarat analisis data, yaitu data yang terdistribusi secara normal, tidak terjadi permasalahan multikolinearitas dan tidak terjadi gejala heterokedastisitas, maka akan dilakukan analisis uji linearitas. Analisis uji linearitas yang digunakan adalah uji analisis regresi. Analisis Regresi yang digunakan ada dua cara yaitu analisis regresi parsial dengan menggunakan uji t dan analisis regresi berganda dengan menggunakan uji F .

4.1.5.1 Analisis Regresi Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial (terpisah) terhadap variabel terikat. Caranya yaitu dengan melakukan pengujian koefisien regresi setiap variabel bebas dengan menggunakan uji- t . Hasil pengolahan data yang dilakukan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh:

a. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) Terhadap Efektifitas Kerja (Y)

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan kepuasan kerja terhadap efektifitas kerja guru di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan diuji dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana yang dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS 20.0 maka didapat data sebagai berikut

Tabel 4.12. Hasil Uji T Kepemimpinan Kepala Sekolah

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.348	.201		6.715	.000
	KemimpinanKepsek	.486	.066	.486	7.358	.000

a. Dependent Variabel: Efetifitas Kerja
(Sumber :Pengolahan Data 2020)

Berdasarkan persamaan regresi linear maka $\hat{Y} = a + bX$,

Dimana:

Y = Efektifitas Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Kepemimpinan Kepala Sekolah

Maka diperoleh persamaan regresi linear $\hat{Y} = 1.348 + .486 X$

Hasil tabel tersebut menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap efektifitas kerja di SD NEGERI Se Kecamatan Binjai Selatan (Y) dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa (X_1) memiliki pengaruh terhadap Y. Dan dapat dilihat nilai hitung lebih besar dari nilai tabel yaitu $7.358 > 1.973$.

Hipotesis 1 pada penelitian yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap efektifitas kerja (Y) di SD NEGERI Kecamatan Binjai Selatan.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap efektifitas kerja (Y) di SD NEGERI Kecamatan Binjai Selatan.

Tabel 4.13. Hasil Uji Anova Kepemimpinan Kepala Sekolah

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.771	1	53.771	31.345	.000 ^a
	Residual	300.207	175	1.715		
	Total	353.977	16			

a. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah

b. Dependent Variabel: Efetifitas Kerja

(Sumber :Pengolahan Data, 2020)

Dari tabel diatas dapat dapat dilihat bahwa nilai signifikansi hasil uji anova sebesar 0,000 dimana nilai ini dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka hipotesis ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) memiliki pengaruh terhadap efektifitas kerja guru (Y) di SD NEGERI Se Kecamatan Binjai Selatan diterima. Untuk mengetahui isi berapa besar pangaruh dari variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap terhadap efektifitas kerja guru (Y) di SD NEGERI Se Kecamatan Binjai Selatan (Y) maka dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.14. Koefisien Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.486 ^a	.236	.232	1.243

a. Predictors: (Constant), Kemimpinan Kepsek

(Sumber : Pengolahan Data 2020)

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi, pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap terhadap efektifitas kerja (Y) di SD NEGERI Se Kecamatan Binjai Selatan (Y) dimana nilai r_{xy} adalah 0.486 dan nilai R Square adalah sebesar 0,682. Artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) memiliki hubungan terhadap efektifitas kerja guru (Y) di SD NEGERI Se Kecamatan Binjai Selatan (Y) sebesar 23,6% .

Hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh yang signifikan terhadap efektifitas kerja (Y) di SD NEGERI Se Kecamatan Binjai Selatan.

b. Pengaruh Iklim Sekolah (X_2) Terhadap Efektifitas Kerja Guru (Y).

Pengaruh iklim sekolah terhadap efektifitas kerja diuji dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana yang dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS 20.0 maka diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.15. Hasil Analisis Regresi Iklim Sekolah
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.587	.215		7.391	.000
Iklim Sekolah	.393	.070	.390	5.599	.000

a. Dependent Variabel: Efetifitas Kerja
(Sumber :Pengolahan Data 2020)

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$\hat{Y} = 1.587 + 393X.$$

Persamaan tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh variabel iklim sekolah (X_2) terhadap efektifitas kerja (Y) dengan nilai signifikan $0,00 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa (X_2) memiliki pengaruh masing – masing variabel dengan nilai hitung lebih besar dari nilai tabel yaitu $5.599 > 1.973$.

Hipotesis-hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_2 = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel iklim sekolah (X_2) terhadap efektifitas kerja (Y) di SD NEGERI Se Kecamatan Binjai Selatan.

$H_a : \beta_2 \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh antara variabel iklim sekolah (X_2) terhadap efektifitas kerja (Y) di SD NEGERI Se Kecamatan Binjai Selatan.

Tabel 4.16 Tabel Anova Iklim Sekolah

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.771	1	53.771	31.345	.000 ^a
	Residual	300.207	175	1.715		
	Total	353.977	176			

a. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah

b. Dependent Variabel: Efetifitas Kerja

(Sumber :Pengolahan Data 2020)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi hasil uji anova sebesar 0,000 dimana nilai dibawah 0,05 sehingga disimpulkan bahwa H_0

ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut terdapat pengaruh variabel iklim sekolah (X_2) terhadap efektifitas kerja (Y).

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh antara variabel iklim sekolah (X_2) terhadap efektifitas kerja (Y) maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17. Koefisien Determinasi Variabel Iklim Sekolah Dengan Efektifitas Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.390 ^a	.152	.147	1.310

a. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah
(Sumber : Pengolahan Data 2020)

Dari tabel tersebut dapat diketahui nilai koefisien determinasi (kontribusi) pengaruh iklim sekolah (X_2) terhadap efektifitas kerja (Y) dimana nilai r_{xy} adalah 0.390 dan nilai R Square sebesar 0,152. Artinya pengaruh antara variabel iklim sekolah (X_2) terhadap efektifitas kerja (Y) sebesar 15,2%.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Efektifitas Kerja Guru (Y).

Pengaruh kepuasan kerja terhadap efektifitas kerja guru diuji dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana yang dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS 20.0 maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.18. Hasil Analisis Regresi Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.861	.229		8.112	.000
	Kepuasan Kerja	.289	.075	.281	3.871	.000

a. Dependent Variabel: Efetifitas Kerja

(Sumber :Pengolahan Data 2020)

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh persamaan regresi yaitu :

$$\hat{Y} = 1.861 + .289X.$$

Persamaan tersebut menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap efektifitas kerja guru (Y) dengan nilai signifikan $0,00 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa (X_2) memiliki pengaruh terhadap Y dan dapat di lihat nilai hitung lebih besar dari nilai tabel yaitu $3.871 > 1.973$.

Hipotesis-hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_2 = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap efektifitas kerja guru (Y) di SD NEGERI Se Kecamatan Binjai Selatan.

$H_a : \beta_2 \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (X_3) terhadap efektifitas kerja guru (Y) di SD NEGERI Se Kecamatan Binjai Selatan.

Tabel 4.19 Tabel Anova Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.913	1	27.913	14.981	.000 ^a
	Residual	326.064	175	1.863		
	Total	353.977	176			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variabel: Efetifitas Kerja

(Sumber :Pengolahan Data 2020)

Dari tabel diatas dapat dapat dilihat bahwa nilai signifikansi hasil uji anova sebesar 0,000 dimana nilai ini dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja(X_3) terhadap efektifitas kerja guru (Y).

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap efektifitas kerja guru (Y) maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20. Koefisien Determinasi Variabel Kepuasan Kerja Dengan Efektifitas Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.281 ^a	.079	.074	1.365

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

(Sumber : Pengolahan Data 2020)

Dari tabel tersebut dapat diketahui nilai koefisien determinasi (kontribusi) pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap efektifitas kerja guru (Y)

nilai r_{xy} adalah 0,281. Hasil R Square sebesar 79. Artinya pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap efektifitas kerja (Y) sebesar 79%.

d. Analisis Regresi Berganda/ Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan:

- 1) Apabila nilai signifikan F hitung $<$ nilai signifikan $\alpha = 0.05$ maka hipotesis yang diajukan diterima.
- 2) Sebaliknya jika nilai signifikan F hitung $>$ nilai signifikan $\alpha = 0.05$ maka hipotesis yang diajukan tidak dapat diterima.

Penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel bebas yang akan diuji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat, maka proses analisis regresi yang dilakukan adalah menggunakan analisis regresi berganda. Untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS 20.0.

e. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja di SD NEGERI Se Kecamatan Binjai Selatan.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap efektifitas kerja di SD NEGERI Se Kecamatan Binjai Selatan diuji dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana yang dilakukan dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS 20.0 maka diperoleh data sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ Artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap efektifitas kerja di SD NEGERI Se Kecamatan Binjai Selatan.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap efektifitas kerja di SD NEGERI Se Kecamatan Binjai Selatan.

Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.21. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.960	3	38.320	27.736	.000 ^a
	Residual	239.018	173	1.382		
	Total	353.977	176			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Iklim Sekolah, Kemimpinan Kepsek

b. Dependent Variabel: Efetifitas Kerja

(Sumber : Pengolahan Data 2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi dalam ANOVA sebesar 0,000 di mana nilai tersebut $< 0,05$ dan nilai F hitung $27.736 > F$ tabel 2.66 Hal tersebut menggambarkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap efektifitas kerja.

Kontribusi (besarnya sumbangan) atau pengaruh variabel bebas, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu efektifitas kerja guru dapat dilihat pada tabel koefisien determinasi dibawah ini :

Tabel 4.22. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.313	1.175

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Iklim Sekolah, Kepemimpinan Kepsek

(Sumber : Pengolahan Data 2020)

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim sekolah (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel efektifitas kerja (Y) dimana nilai r_{xy} adalah 0,570. Dan dilihat pada kolom R square yaitu sebesar 0,325 Artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim sekolah (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel efektifitas kerja guru di SD NEGERI Se Kecamatan Binjai Selatan sebesar 32,5%.

Tabel 4.23. Hasil Uji Koefisien Variabel Secara Simultan

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.515	.263		1.960	.052

Kemimpinan Kepsek	.378	.066	.378	5.694	.000
Iklm Sekolah	.252	.067	.250	3.787	.000
Kepuasan Kerja	.160	.066	.155	2.407	.017

a. Dependent Variabel: Efetifitas Kerja
(Sumber : Pengolahan Data 2020)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *output* komputer diatas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: Konstanta sebesar 0,515; koefisien kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sebesar 0,378; koefisien iklim sekolah (X_2) sebesar 0,252, dan koefisien kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,160. Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah $Y = 0,515 + 0,378 X_1 + 0,252 X_2 + 0,160 X_3$. Persamaan garis regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim sekolah (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) semakin meningkat maka efektifitas kerja di SD NEGERI Se Kecamatan Binjai Selatan akan meningkat juga.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) Terhadap Efektifitas Kerja Guru (Y)

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan dilakukan penelitian dari analisis statistik pengujian hipotesis dalam penelitian ini baik diterima secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Dimana terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan efektifitas kerja, terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah dengan efektifitas kerja dan terdapat pengaruh kepuasan kerja terdapat pengaruh efektifitas

kerja dan terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kepuasan kerja dengan efektifitas kerja di sd negeri Se Kecamatan Binjai Selatan.

Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan efektifitas kerja, dengan nilai $< 0,05$. Hasil tabel tersebut menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap efektifitas kerja di di SD NEGERI Se Kecamatan Binjai Selatan (Y) dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Jika dilihat dari indikator kepemimpinan kepala sekolah yakni kepribadian pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, pengambilan keputusan. Pemberian motivasi atau dukungan terhadap guru yang mendapatkan kesulitan, pembagian tugas yang terdiri dari 25 butir angket pernyataan yang paling dominan adalah pengetahuan dan pengambilan keputusan sementara faktor lainnya didukung faktor eksternal.

Dimana terdiri dari 16 butir angket pernyataan dimana yang paling dominan adalah kuantitas pekerjaan. Untuk itu dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi, pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap variabel efektifitas kerja di SD NEGERI Se Kecamatan Binjai Selatan (Y) R Square adalah sebesar 23,6%. Artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) memiliki pengaruh dengan variabel efektifitas kerja di SD NEGERI Se Kecamatan Binjai Selatan (Y) sebesar 23,6%. Hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh dengan efektifitas kerja guru di SD NEGERI Se Kecamatan

Binjai Selatan. Dapat dijelaskan bahwa pengaruh internal dari variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan indikator pekerjaan, promosi, pengawasan, gaji, rekan kerja terdiri dari 12 butir angket pernyataan yakni yang paling dominan adalah keseluruhan indikator yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja

Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Dwi Sampurno (2015) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja guru, hal itu berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung dengan motivasi kerja guru. Karena kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh parsial terhadap kinerja guru, maka bisa dinyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Selanjutnya, karena motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, maka kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru.

4.2.2 Pengaruh Iklim Sekolah Dengan Efektifitas Kerja Guru

Sementara itu pembahasan hasil penelitian pengaruh iklim sekolah dengan efektifitas kerja dapat dilihat dari perhitungan hasil menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara variabel iklim sekolah (X_2) terhadap efektifitas kerja guru (Y) dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Sementara itu dapat diketahui nilai koefisien determinasi (kontribusi) pengaruh variabel iklim sekolah (X_2) terhadap efektifitas kerja guru (Y) R Square sebesar 15,2%. Artinya variabel

iklim sekolah (X_2) terhadap efektifitas kerja guru (Y) sebesar 15,2%. Jika dilihat dari angket yang disebar dengan jumlah 11 butir angket dengan indikator struktur organisasi sekolah, melibatkan guru dalam mengambil keputusan, tanggung jawab guru dalam bekerja, standar pekerjaan yang paling menjadi dominan adalah keseluruhan indikator dan yang menjadi pengaruh lainnya adalah faktor eksternal.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Elva Riwan (2014) berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau ditemukan adanya hubungan yang berarti (signifikan) antara budaya organisasi dengan motivasi kerja guru. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada guru Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III, terlihat bahwa motivasi kerja guru sudah cukup baik dengan persentase 72,50% setelah dilakukan penelitian, ini menunjukkan bahwa secara umum motivasi kerja guru bisa dikatakan belum baik, baru cukup. Hasil penelitian budaya organisasi berada pada kategori baik dengan persentase 15,90%. Sebagaimana dijelaskan dalam kajian teori pada penelitian ini dinyatakan bahwa motivasi kerja guru merupakan sebagai proses untuk dapat mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi agar melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Dengan begitu iklim sekolah yang terbentuk di SD NEGERI Se Kecamatan Binjai Selatan SD memberikan pengaruh, dimana akan

menciptakan suasana kenyamanan dalam bekerja, namun masih terdapat sekolah yang membawa anaknya untuk bekerja dan sembari waktu menjaga anak didalam kelas. Otomatis hal ini akan memberikan pengaruh tidak baik dimana efektivitas guru dalam mengajar akan terganggu. Sesuai dengan penelitian Aktar (2019) dimana hasil penelitiannya adalah Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja dosen ditinjau dari iklim kerjanya. Subjek penelitian adalah seluruh dosen akademi kebidanan di kota Medan dengan jumlah sampel sebanyak 74 orang yang diambil dari 10% 734 orang. Metode penelitian bersifat deskriptif yang bertujuan untuk memperoleh informasi tentang suatu gejala pada saat penelitian dilakukan. Sebelum penelitian ini dilakukan instrument penelitian terlebih dahulu diuji cobakan, dilanjutkan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk instrument berbentuk angket, pengujian validitas butir menggunakan koefisien korelasi product moment, dan untuk uji reliabilitas digunakan Rumus Alpha. Instrumen angket kinerja dosen yang valid diperoleh 33 butir dari 40 butir angket yang diuji cobakan, dan mempunyai reliabilitas sebesar 0,888. Sedangkan instrument angket iklim kerja yang valid diperoleh 30 butir dari 34 butir angket yang diuji cobakan, dan koefisien reliabilitasnya sebesar 0,906. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan terdapat hubungan yang berarti antara iklim kerja dengan kinerja dosen sebesar $r_{X2Y} = 0,296 > r_{tabel} = 0,235$ dan $t_{hitung} = 2,612 > t_{tabel} = 1,67$.

4.2.3 Pengaruh Kepuasan Bekerja Dengan Efektifitas Kerja Guru

Sementara itu pembahasan hasil penelitian pengaruh kepuasan kerja dengan efektifitas kerja guru dapat dilihat dari perhitungan hasil menjelaskan

bahwa adanya pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap efektifitas kerja guru (Y) dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Sementara itu dapat diketahui nilai koefisien determinasi (kontribusi) pengaruh variabel iklim sekolah (X_3) terhadap efektifitas kerja guru (Y) R Square sebesar 79%. Artinya variabel iklim sekolah (X_3) terhadap efektifitas kerja guru (Y) sebesar 79%. Jika dilihat dari pengaruh kepuasan kerja guru di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan terhadap efektifitas kerja guru, ada 11 butir angket pernyataan dengan indikator yakni pekerjaan, promosi, pengawasan, gaji, rekan kerja terdiri dari 12 butir angket pernyataan yakni yang paling dominan adalah keseluruhan indikator.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Elva Riwan (2014) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau ditemukan adanya hubungan yang berarti (signifikan) antara budaya organisasi dengan motivasi kerja guru. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada guru Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III, terlihat bahwa motivasi kerja guru sudah cukup baik dengan persentase 72,50% setelah dilakukan penelitian, ini menunjukkan bahwa secara umum motivasi kerja guru bisa dikatakan belum baik, baru cukup. Hasil penelitian budaya organisasi berada pada kategori baik dengan persentase 15,90%. Sebagaimana dijelaskan dalam kajian teori pada penelitian ini dinyatakan bahwa motivasi kerja guru merupakan sebagai proses untuk dapat mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi agar melakukan

pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Kepuasan Bekerja Terhadap Efektifitas Kerja Guru

Sementara pengujian secara bersama sama antara pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kepuasan kerja dengan dengan variabel efektifitas kerja guru di SD NEGERI Se Kecamatan Binjai Selatan adalah dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim sekolah (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) variabel efektifitas kerja guru (Y) dilihat pada kolom R square yaitu sebesar 32,5% artinya kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim sekolah (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) secara bersama-sama memiliki pengaruh dengan variabel efektifitas kerja guru di SD NEGERI Kecamatan Binjai Selatan sebesar 32,5%.

Namun variabel efektifitas kerja guru di SD NEGERI Se Kecamatan Binjai Selatan dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja yakni terdiri dari 16 butir angket pernyataan dimana yang paling dominan adalah kuantitas pekerjaan.

Untuk itu yang menjadi pengaruh lainnya adalah faktor eksternal. Sementara itu berdasarkan hasil analisis regresi linier diperoleh persamaan konstanta sebesar 0,515; koefisien kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sebesar 0,378; iklim sekolah (X_2) sebesar 0,252 dan kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,160. Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah $Y =$

$0,515+0,378X_1+0,252X_2+0,160X_3$. Persamaan garis regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim sekolah (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) semakin meningkat maka efektifitas kerja guru di SD NEGERI Se Kecamatan Binjai Selatan akan meningkat juga.

Dengan teori yang di jelaskan oleh Danang Sunyoto (2012:192) motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Menurut wayne F. Cascio dikutip Danang Sunyoto (2012:11) motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu yang dirasakan secara langsung oleh guru terhadap apa yang terjadi dalam suatu organisasi, baik hubungan antara sesama personil organisasi maupun suasana yang dirasakan dalam fasilitas organisasi. Menurut Vijai Sathe dikutip Pabundu Tika (2010:108) budaya organisasi kuat adalah budaya organisasi yang ideal dimana kekuatan budaya mempengaruhi intensitas perilaku.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari deskripsi data analisis hipotesis dan pembahasan maka peneliti dapat menarik kesimpulan yaitu :

5.1.1 Pada variabel kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan harus mampu menjadi komunikasi yang baik sebagai wadah meningkatkan efektifitas kinerja guru, selain itu penambahan ilmu pengetahuan melalui kepala sekolah akan memberikan dorongan yang baik kepada guru – guru SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan,

5.1.2 Sementara pada iklim sekolah didukung oleh suasana sekolah SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan memberikan rasa kenyamanan pada guru saat mengajar, dimana keseluruhan SD Negeri di Kecamatan Binjai Selatan memiliki sarana prasarana, ruangan guru fasilitas belajar yang baik. Selain itu organisasi sekolah yang diperbuat oleh SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan adalah agar lebih memahami tugas fungsi mengajar guru dan kepala sekolah, selain itu melibatkan guru dalam mengambil keputusan dimana guru diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat guna kemajuan pendidikan. Rasa tanggung jawab guru dalam bekerja memberikan nilai plus kepada kepala sekolah karena mampu menjadikan dirinya sebagai panutan.

5.1.3 Sementara itu untuk kepuasan kerja guru di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan mendapatkan apresiasi dari kepala sekolah sebagai bentuk motivasi untuk meningkatkan hasil output yang baik. Namun guru – guru SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan masih diperlukan untuk kesadarannya akan kompetensi guru dalam mengajar sehingga kepuasan bukan hanya diperoleh dalam bentuk gaji ataupun sertifikat.

5.1.4 Efektifitas guru yang dapat dilihat dari kualitas kerja guru yang baik dimana guru mampu menunjukkan kompetensi profesional dalam mengajar sehingga mutu dari mengajar guru terlihat baik. Selain itu kuantitas kerja dapat diselesaikan dengan tepat waktu sehingga sebelum pelajaran dimulai guru sudah selesai dan waktu kerja yang dipakai oleh guru dalam proses pembelajaran sesuai dengan tupoksi masing – masing.

5.2 Saran

5.2.1 Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu pengaruh yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin melalui peningkatan kerja sama, dalam pembagian tugas yang sesuai bidangnya di SD NEGERI Se Kecamatan Binjai Selatan.

5.2.2 Iklim sekolah yang dibentuk disekolah memberikan rasa nyaman bagi guru. Kepada para guru agar mampu menjaga keharmonisan dengan atasan maupun teman sejawat. Kepala sekolah dan guru sama – sama

bertanggung jawab dalam menjaga komunikasi yang membangun tim yang hebat dalam memajukan pendidikan.

5.2.3 Untuk menghasilkan kepuasan dalam bekerja sebaiknya guru menghargai semangat siswa dalam meraih cita – cita mereka.

5.2.4 Penelitian ini dilakukan di SD NEGERI Se Kecamatan Binjai Selatan dengan jumlah dibatasi. Untuk itu disarankan untuk peneliti lain dapat meneliti dilain tempat dengan jumlah responden lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Aktar, Salim (2017) *pengaruhbudayaorganisasi, kompetensimanajerial, komunikasiorganisasi dan motivasikerjaterhadapkinerjadosenkebidanan pts sumaterautara.* Doctoral thesis, unimed.<http://digilib.unimed.ac.id/23828/> diakses pada tanggal 27 Agustus 2021
- , 2019. Analisis Kinerja Dosen Kebidanan Berdasarkan Iklim Kerja Dosen Akademi Kebidanan Kota Medan. *Journal. Pencerahan.*https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=-Ak7UmIAAAAJ&citft=1&citft=2&citft=3&email_for_op=desilawarni88%40gmail.com&citation_for_view=-Ak7UmIAAAAJ:Y0pCki6q_DkC diakses pada tanggal 27 Agustus 2021
- Amini, 2020. OTONOMO PENDIDIKAN DI MASA KRISIS PANDEMI COVID-19 (Analisis peran kepala sekolah)
- DarmansyahPohan, 2013. *Hubunganmotivasiiberprestai dan iklimorganisasidengankepuasankerja guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota.* Tesis. Univesitas Negeri Medan
- Gunbayi, Ilhan, School Climate and Teacher`s Perceptions on Climate Factors : Research Into Nine Urban High Schools, (The Turkish Online Journal of Educational Technology (TOJET), 2007), h. 1 diakses pada tanggal 24 september 2020
- Habib, Hakim. 2017. PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU DI SMK TEKNIK DIPANEGARA TEBING TINGGI. <http://penelitian.uisu.ac.id/wp-content/uploads/2018/06/27.-Habib-Hakim.pdf> diakses pada tanggal 3 September 2021
- Imam Suprayogo, 1999, *Revormulasi Visi Pendidikan Islam*, Malang: Stain Press, cet.I
- Komariah A dan Triatna. 2010. *Visionary LeadershipMenujuSekolahEfektif.* Bandung. Bumi Aksara.
- Mahmudi, 2005.*Manajemen Kinerja SektorPublik.* Yogyakarta : UPP AMP. YKPN
- Marwansyah. 2016. *ManajemenSumber Daya Manusia.* Edisi Dua. Cetakankeempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Mathuleosy Munthe . 2017. PENGARUH KEPEMIMPINAN BERBASIS NILAI DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP EFEKTIVITAS

SEKOLAH DASAR DI KABUPATEN SERDANG BEDAGAI.
http://repository.upi.edu/30283/2/T_ADPEN_1507729_Abstract.pdf

Nasution. Sosiologi pendidikan. 1983 (Jakarta: Bumi Aksara) dalam
<http://digilib.uinsby.ac.id/6139/5/Bab%202.pdf> diakses pada tanggal 13
September 2020

Newstorm, John W and Keith Davis. 2002. Organization behaviour:
Human behaviour at work-international edition. Singapore:
McGrawHill

Penentuan jumlah sampel menurut kruskal dan morgan <https://1.bp.blogspot.com/-NslZBlTQf1s/UVx0bDpzyxI/AAAAAAAAApI/hP9axnja9Fw/s1600/Clipboard01.jpg> diakses pada tanggal 13 September 2020

Reza Ahmadiansah, 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Guru Smk Muhammadiyah Salatiga.
<https://ijtihad.iainsalatiga.ac.id/index.php/INJECT/article/view/652/493>.
diakses pada tanggal 28 Januari 2021

Rivai, dan Murni, 2009. *Educational Management Analisis teori dan praktek*
. Jakarta: Rajawali press

Seyfarth, J.T. 1991. Personnel Management for Effective Schools. Boston:
Allyn
and Bacon http://digilib.uinsby.ac.id/27732/3/Ahmad%20Risqa%20Firdhaus%20Imanuddin_D73213035.pdf diakses pada tanggal 13 September 2020

Siswanto, 2006. *Pengantar manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara)

Sri Hartini, 2015. Pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan
iklim sekolah terhadap efektivitas sekolah pada sekolah dasar negeri
di wilayah Ciomas kabupaten Bogor.
<http://repository.upi.edu/20957/> diakses pada tanggal 13 September 2020

Sudjana, Nana. 2002. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung:
Sinar

Suhesti K, dkk, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah
Terhadap Efektivitas Sekolah Dasar Di Kecamatan Slawi.
<file:///C:/Users/hp/Downloads/1992-4409-1-PB.pdf>. diakses pada tanggal
13 September 2020

Sulistiyorini, 2001, Hubungan Antara Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim
Organisasi Dengan Kinerja Guru, Jurnal Ilmiah Pendidikan, Th 28 no.1
Januari 2001, Hal. 63 diakses pada tanggal 13 September 2020

Syarifudin. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Diadit Media.

Wahjosumidjo, 200. *Kepemimpinan Kepala Sekolah tinjauan teoritik dan
permasalahan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

- Wahjosumidjo.2002. *KepemimpinanKepalaSekolahTinjauanTeoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Radja GrafindoPersada.
- . 2007. *KepemimpinanKepalaSekolah, TinjauanTeoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada
- Walter W. Mc Mahon, 2004. *SistemmanajemenBerbasisEfisiensi*, Jakarta: Logos
- Widi Anggraeni, TjutjuYuniarsih, 2017. Dampak tata ruangantorterdapedefektivitaskerjapegawaidinaspendidikankota Bandung. <file:///C:/Users/hp/Downloads/8098-16261-4-PB.pdf> diakses pada tanggal 28 Januari 2021

Lampiran 1

ANGKET KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Identitas responden

(responden tidak perlu menulis nama)

1. No responden : _____ (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita*3. Usia : tahun
3. Nama Sekolah : _____

Petunjuk pengisian angket

1. Sebelum anda menjawab daftar pertanyaan yang telah disiapkan, terlebih dahulu isi daftar identitas yang telah disediakan
2. Bacalah dengan baik setiap pertanyaan, kemudian jawab yang dianggap paling tepat
3. Isilah angket ini dengan jujur serta penuh ketelitian sehingga semua soal dapat dijawab. Dan sebelumnya tak lupa kami ucapkan banyak terima kasih atas segala bantuannya.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1.	Kepala sekolah adalah seorang yang berbicara sesuai dengan perbuatannya					
2.	Kepala sekolah seorang yang konsekwen dalam menjalankan tugas					
3.	Kepala sekolah dalam menyampaikan arahan dan bimbingan penuh dengan percaya diri					
4.	Kepala sekolah mempunyai tempramen yang emosional					
5.	Kepala sekolah mudah berkomunikasi dengan guru					
6.	Kepala sekolah menempatkan guru-guru sesuai kemampuan dan keahlian masing-masing					
7.	Kepala sekolah tidak memahami kepribadian guru					

	dengan baik					
8.	Kepala sekolah mengetahui kemampuan guru-guru disekolahnya					
9.	Kepala sekolah peka terhadap kebutuhan guru-gurunya					
10.	Kepala sekolah tidak berusaha mengenal kepribadian guru-guru secara lebih baik					
11.	Kepala sekolah melakukan musyawarah dengan guru-guru dalam mengambil keputusan untuk kepentingan sekolah					
12.	Kepala sekolah mengambil keputusan yang tepat dan bijaksana untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi					
13.	Kepala sekolah mengikut sertakan guru-guru dalam mengambil keputusan pada umumnya					
14.	Kepala sekolah mengikut sertakan guru-guru dalam setiap keputusan yang berhubungan dengan siswa					
15.	Kepala sekolah tidak melaksanakan keputusan sesuai dengan hasil musyawarah					
16.	Kepala sekolah melaksanakan hasil keputusan secara konsekwen					
17.	Kepala sekolah memberikan pujian terhadap guru yang melaksanakan tugas dengan baik					
18.	Kepala sekolah memberikan dukungan terhadap guru untuk mengikuti seminar dan loka karya ilmiah untuk meningkatkan profesionalisme guru					
19.	Kepala sekolah memberikan motivasi terhadap guru yang mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar					
20.	Kepala sekolah tidak pernah memberikan pujian terhadap guru yang melaksanakan tugas dengan baik					
21.	Kepala sekolah tidak memberikan penghargaan atas tugas-tugas guru					

22.	Kepala sekolah tidak memberikan penghargaan atas prestasi keberhasilan guru					
23.	Kepala sekolah membuat pembagian tugas guru dan pegawai secara jelas					
24.	Kepala sekolah mengangkat para pembantu kepala sekolah sesuai dengan kepatutan dan kelayakan yang dimiliki guru					
25.	Kepala sekolah memberikan tugas kepada guru dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki guru					

Lampiran 2

Master Data Perhitungan Kepemimpinan Kepala Sekolah

Respondes	soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	soal 7	soal 8	soal 9	soal 10	soal 11	soal 12	soal 13	soal 14	soal 15	soal 16	soal 17	soal 18	soal 19	soal 20	soal 21	soal 22	soal 23	soal 24	soal 25
respon1	1.0	1.0	1.0	5.0	1.0	1.0	1.0	5.0	5.0	1.0	5.0	5.0	5.0	3.0	2.0	1.0	1.0	5.0	5.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0
respon2	2.0	2.0	2.0	5.0	2.0	2.0	2.0	5.0	5.0	2.0	5.0	5.0	5.0	5.0	1.0	5.0	2.0	5.0	5.0	5.0	3.0	2.0	2.0	2.0	2.0
respon3	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	1.0	2.0	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0
respon4	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	1.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0
respon5	4.0	5.0	4.0	2.0	4.0	5.0	4.0	2.0	2.0	4.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	4.0	2.0	2.0	3.0	2.0	4.0	4.0	1.0	4.0
respon6	4.0	5.0	4.0	1.0	4.0	5.0	4.0	1.0	1.0	4.0	1.0	1.0	1.0	2.0	1.0	4.0	4.0	1.0	1.0	2.0	1.0	5.0	5.0	5.0	5.0
respon7	5.0	1.0	5.0	1.0	5.0	1.0	5.0	1.0	1.0	5.0	1.0	1.0	1.0	1.0	4.0	3.0	5.0	1.0	1.0	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
respon8	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	1.0	2.0	2.0	1.0	1.0	3.0	3.0	3.0	3.0
respon9	3.0	1.0	3.0	1.0	3.0	1.0	3.0	1.0	1.0	3.0	1.0	1.0	1.0	3.0	3.0	3.0	3.0	1.0	1.0	2.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
respon10	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	2.0	4.0	2.0	2.0	2.0	4.0	2.0	4.0	4.0	2.0	2.0	1.0	4.0	2.0	2.0	2.0	2.0
respon11	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	3.0	1.0	3.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	2.0	2.0	5.0	5.0	1.0	5.0
respon12	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	1.0	5.0	4.0	5.0	4.0	1.0	3.0	1.0	1.0	1.0	1.0	2.0
respon13	1.0	5.0	1.0	5.0	1.0	5.0	1.0	1.0	5.0	1.0	5.0	5.0	5.0	1.0	1.0	2.0	1.0	5.0	5.0	4.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0
respon14	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	5.0	2.0	5.0	5.0	5.0	1.0	2.0	2.0	2.0	5.0	5.0	5.0	2.0	3.0	3.0	1.0	3.0
respon15	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	1.0	3.0	3.0	3.0	1.0	4.0	5.0	3.0	4.0	4.0	1.0	4.0
respon16	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	3.0	3.0	1.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0
respon17	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	5.0	2.0	2.0	5.0	2.0	2.0	2.0	5.0	5.0	5.0	5.0	2.0	2.0	3.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
respon18	5.0	1.0	5.0	1.0	5.0	1.0	5.0	1.0	1.0	5.0	1.0	1.0	1.0	5.0	2.0	2.0	3.0	1.0	1.0	1.0	5.0	1.0	1.0	1.0	1.0
respon19	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0
respon20	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0

respon21	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	
respon22	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0
respon23	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
respon24	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	1.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	1.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	
respon25	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	2.0	5.0	5.0	2.0	5.0	5.0	2.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	2.0	5.0
respon26	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	1.0	5.0	4.0	5.0	5.0	1.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	1.0	4.0	4.0	4.0	4.0	
respon27	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	1.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	1.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	
respon28	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	2.0	2.0	2.0	
respon29	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0	
respon30	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	

ANGKET IKLIM SEKOLAH

Identitas responden

(responden tidak perlu menulis nama)

1. No responden : _____ (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita*3. Usia : tahun
3. Nama Sekolah : _____

Petunjuk pengisian angket

1. Sebelum anda menjawab daftar pertanyaan yang telah disiapkan, terlebih dahulu isi daftar identitas yang telah disediakan
2. Bacalah dengan baik setiap pertanyaan, kemudian jawab yang dianggap paling tepat
3. Isilah angket ini dengan jujur serta penuh ketelitian sehingga semua soal dapat dijawab. Dan sebelumnya tak lupa kami ucapkan banyak terima kasih atas segala bantuannya.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1.	Terdapat pembagian tugas yang jelas disekolah ini					
2.	Kepala sekolah selalu mengambil keputusan dengan tepat.					
3	Dalam melaksanakan tugas terdapat sasaran mutu yang tinggi.					
4	SOP telah dijalankan dengan baik disekolah ini					
5	Dalam menjalankan tugas, saya diberikan kebebasan mengambil keputusan					
6	Saya diberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas					
7	Penghargaan terhadap kinerja yang baik telah dilakukan dengan adil.					

8	Kepala sekolah memberikan wadah untuk meningkatkan kompetensi guru sesuai dengan kemampuan					
9	Terdapat saling mempercayai diantara sesama guru					
10	Saya merasa bangga menjadi guru di SD Negeri dikota Binjai					
11	Saya memiliki komitmen tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.					

ANGKET KEPUASAN KERJA

Identitas responden(responden tidak perlumenulis nama)

1. No responden : _____ (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita*3. Usia : tahun
3. Nama Sekolah : _____

Petunjuk pengisian angket

1. Sebelum anda menjawab daftar pertanyaan yang telah disiapkan, terlebih dahulu isi daftar identitas yang telah disediakan
2. Bacalah dengan baik setiap pertanyaan, kemudian jawab yang dianggap paling tepat
3. Isilah angket ini dengan jujur serta penuh ketelitian sehingga semua soal dapat dijawab. Dan sebelumnya tak lupa kami ucapkan banyak terima kasih atas segala bantuannya.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya merasa puas dengan besar imbalan yang diterima.					
2.	Saya merasa puas dengan waktu pembayaran yang menyangkut dengan kinerja saya setiap bulannya					
3	Saya merasa senang dengan sikap kepala sekolah					
4	Saya merasa senang dengan sistem monitoring yang dijalankan kepala sekolah					
5	Saya merasa senang memiliki profesi sebagai guru honor / PNS disekolah Negeri Kecamatan Binjai Selatan					
6	Saya bangga menjadi guru diSD Negeri se Binjai Selatan					
7	Saya merasa senang bahwa mata pelajaran					

	yang diajarkan sesuai dengan keahlian.					
8	Saya merasa senang dengan interaksi individu antar teman sejawat					
9	Saya merasa puas dengan keharmonisan diantara teman sejawat					
10	Saya merasa puas dengan hasil yang selalu dimusyawarahkan diKKG					
11	Saya merasa puas dengan kebijaksanaan peningkatan kompetensi guru melalui pendidikan dan seminar					
12	Saya puas bahwa ada transparansi dalam sistim kenaikan pangkat atau perpanjangan					

ANGKET EFEKTIVITAS KERJA GURU

Identitasresponden (responden tidak perlu menulis nama)

1. No responden : _____ (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita*3. Usia : tahun
3. Nama Sekolah : _____

Petunjuk pengisian angket

1. Sebelum anda menjawab daftar pertanyaan yang telah disiapkan, terlebih dahulu isi daftar identitas yang telah disediakan
2. Bacalah dengan baik setiap pertanyaan, kemudian jawab yang dianggap paling tepat
3. Isilah angket ini dengan jujur serta penuh ketelitian sehingga semua soal dapat dijawab. Dan sebelumnya tak lupa kami ucapkan banyak terima kasih atas segala bantuannya.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya melakukan pekerjaan dengan akuarat dan jarang membuat kesalahan					
2.	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada					
3	Pegawai cakap dalam menguasai pekerjaanya					
4	Saya teliti dalam bekerja					
5	Saya mampu memenuhi standar kerja yang ditentukan					
6	Saya dapat bekerja dengan cekatan dan tepat waktu					
7	Saya tanggap dengan cepat terhadap tugas yang diberikan					
8	Saya melaksanakan beban kerja tanpa harus dibantu karyawan lain					

9	Saya menangani beban kerja sebagai mana yang ditugaskan sekolah kepada saya					
10	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas tufoksi saya					
11	Saya selalu menghasilkan volume pekerjaan yang sesuai dengan target yang ditetapkan kepala sekolah					
12	Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu dan mengutamakan prinsi pefisiensi					
13	Saya tidak membuang-buang waktu dalam bekerja dengan kegiatan yang lama					
14	Saya menggunakan waktu yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
15	Saya terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas tanpa tanpa adanya penundaan					
16	Saya selalu berusaha menghasilkan pembelajaran dengan baik dan tepat waktu					

Lampiran 6

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	25

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
pertanyaan 1	2.9667	1.44993	30
pertanyaan 2	2.8667	1.47936	30
Pertanyaan 3	2.9667	1.44993	30
pertanyaan 4	2.8667	1.47936	30
pertanyaan 5	2.9667	1.44993	30
pertanyaan 6	2.6667	1.49328	30
pertanyaan 7	2.9000	1.47040	30
pertanyaan 8	2.6000	1.52225	30
pertanyaan 9	2.8000	1.51771	30

pertanyaan 10	2.6000	1.42877	30
pertanyaan 11	2.7333	1.55216	30
pertanyaan 12	2.7667	1.47819	30
pertanyaan 13	2.7000	1.46570	30
pertanyaan 14	2.6000	1.49943	30
pertanyaan 15	2.5000	1.30648	30
pertanyaan 16	2.8333	1.26173	30
pertanyaan 17	2.9000	1.39827	30
pertanyaan 18	2.7667	1.50134	30
pertanyaan 19	2.7667	1.50134	30
pertanyaan 20	2.5333	1.47936	30
pertanyaan 21	2.5333	1.33218	30
pertanyaan 22	3.0333	1.42595	30
pertanyaan 23	3.0000	1.41421	30
pertanyaan 24	2.5000	1.40810	30
pertanyaan 25	3.0000	1.41421	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pertanyaan 1	66.4000	434.593	.602	.923
pertanyaan 2	66.5000	428.603	.690	.921
pertanyaan3	66.4000	434.593	.602	.923
pertanyaan 4	66.5000	429.362	.677	.921
pertanyaan 5	66.4000	434.593	.602	.923
pertanyaan 6	66.7000	442.700	.448	.925
pertanyaan 7	66.4667	437.361	.545	.923
pertanyaan 8	66.7667	429.289	.657	.922
pertanyaan 9	66.5667	430.806	.634	.922
pertanyaan 10	66.7667	455.495	.255	.928
pertanyaan 11	66.6333	429.482	.640	.922

pertanyaan 12	66.6000	430.593	.657	.922
pertanyaan 13	66.6667	436.920	.555	.923
pertanyaan 14	66.7667	438.875	.508	.924
pertanyaan 15	66.8667	447.637	.429	.925
pertanyaan 16	66.5333	440.326	.588	.923
pertanyaan 17	66.4667	432.740	.660	.922
pertanyaan 18	66.6000	432.248	.618	.922
pertanyaan 19	66.6000	432.869	.607	.922
pertanyaan 20	66.8333	434.213	.595	.923
pertanyaan 21	66.8333	447.178	.428	.925
pertanyaan 22	66.3333	440.713	.506	.924
pertanyaan 23	66.3667	441.137	.504	.924
pertanyaan 24	66.8667	453.499	.293	.927
pertanyaan 25	66.3667	437.206	.573	.923

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
69.3667	473.068	21.75012	25

Lampiran 7

Perhitungan Iklim Sekolah

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
pertanyaan 1	2.9000	1.44676	30
pertanyaan 2	2.7667	1.47819	30
Pertanyaan 3	2.7000	1.46570	30
pertanyaan 4	2.6000	1.49943	30
pertanyaan 5	2.5000	1.30648	30
pertanyaan 6	2.8333	1.26173	30
pertanyaan 7	2.9000	1.39827	30
pertanyaan 8	2.7667	1.50134	30
pertanyaan 9	2.7667	1.50134	30
pertanyaan 10	2.5333	1.47936	30
pertanyaan 11	2.5333	1.33218	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pertanyaan 1	26.9000	85.541	.824	.847
pertanyaan 2	27.0333	85.137	.820	.847
pertanyaan 3	27.1000	87.955	.712	.855
pertanyaan 4	27.2000	94.303	.451	.874
pertanyaan 5	27.3000	99.666	.319	.880
pertanyaan 6	26.9667	97.620	.420	.874
pertanyaan 7	26.9000	97.266	.379	.878
pertanyaan 8	27.0333	86.240	.760	.852
pertanyaan 9	27.0333	86.447	.752	.852
pertanyaan 10	27.2667	91.444	.567	.866
pertanyaan 11	27.2667	97.926	.379	.877

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
29.8000	109.683	10.47295	11

Lampiran 8

Perhitungan Kepuasan Kerja

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
pertanyaan 1	2.6000	1.49943	30
pertanyaan 2	2.5000	1.30648	30
pertanyaan 3	2.7333	1.28475	30
pertanyaan 4	2.9000	1.39827	30
pertanyaan 5	2.5000	1.30648	30
pertanyaan 6	2.8333	1.26173	30
pertanyaan 7	2.5000	1.30648	30
pertanyaan 8	2.8000	1.29721	30
pertanyaan 9	2.9000	1.39827	30
pertanyaan 10	2.7667	1.50134	30
pertanyaan 11	2.5333	1.33218	30
pertanyaan 12	2.7667	1.47819	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pertanyaan 1	29.7333	107.306	.495	.893
pertanyaan 2	29.8333	104.902	.684	.883
Pertanyaan 3	29.6000	105.697	.665	.884
pertanyaan 4	29.4333	100.806	.789	.877
pertanyaan 5	29.8333	104.902	.684	.883
pertanyaan 6	29.5000	105.293	.696	.882
pertanyaan 7	29.8333	104.902	.684	.883
pertanyaan 8	29.5333	104.740	.697	.882
pertanyaan 9	29.4333	100.806	.789	.877
pertanyaan 10	29.5667	112.737	.311	.903
pertanyaan 11	29.8000	107.545	.565	.889
pertanyaan 12	29.5667	111.978	.344	.901

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32.3333	124.920	11.17674	12

Lampiran 9

Perhitungan Efektifitas Kerja

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	16

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
pertanyaan 1	2.9000	1.39827	30
pertanyaan 2	2.7667	1.50134	30
Pertanyaan 3	2.7000	1.29055	30
pertanyaan 4	2.9000	1.39827	30
pertanyaan 5	2.5000	1.30648	30
pertanyaan 6	2.6000	1.49943	30
pertanyaan 7	2.5667	1.38174	30
pertanyaan 8	2.8000	1.29721	30
pertanyaan 9	2.9000	1.39827	30
pertanyaan 10	2.7667	1.50134	30
pertanyaan 11	2.4333	1.25075	30
pertanyaan 12	2.7667	1.47819	30
pertanyaan 13	2.7333	1.46059	30

pertanyaan 14	2.6000	1.52225	30
pertanyaan 15	2.5000	1.30648	30
pertanyaan 16	2.8667	1.27937	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pertanyaan 1	40.4000	182.800	.728	.900
pertanyaan 2	40.5333	189.775	.490	.908
Pertanyaan 3	40.6000	187.697	.648	.903
pertanyaan 4	40.4000	182.800	.728	.900
pertanyaan 5	40.8000	188.648	.611	.904
pertanyaan 6	40.7000	186.907	.564	.906
pertanyaan 7	40.7333	189.720	.543	.906
pertanyaan 8	40.5000	186.190	.690	.902
pertanyaan 9	40.4000	182.800	.728	.900
pertanyaan 10	40.5333	189.775	.490	.908
pertanyaan 11	40.8667	189.430	.618	.904
pertanyaan 12	40.5333	189.499	.506	.908
pertanyaan 13	40.5667	193.909	.399	.911
pertanyaan 14	40.7000	187.252	.545	.907
pertanyaan 15	40.8000	188.648	.611	.904
pertanyaan 16	40.4333	187.289	.667	.903

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43.3000	212.286	14.57004	16