

**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP
EFEKTIVITAS SEKOLAH DASAR NEGERI (SDN)
SE-KECAMATAN NIBUNG HANGUS**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh:

MAITA

NPM: 1920060068



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TESIS

Nama : Maita
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920060068
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan
Tinggi
Judul Tesis : Pengaruh Pemberdayaan Dan Iklim
Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah
Dasar Negeri (SDN) Se-Kecamatan
Nibung Hangus

Pengesahan Tesis
Medan, 16 April 2022

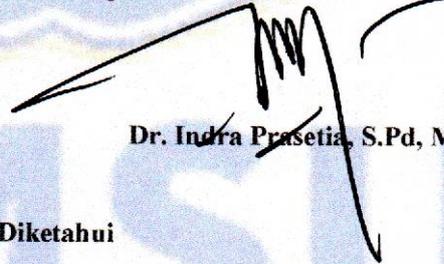
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Amini, M.Pd.

Pembimbing II



Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si

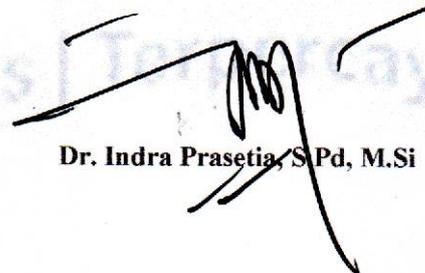
Diketahui

Direktur



Prof. Dr. H. Triono Eddy, SH, M.Hum

Ketua Program Studi



Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si

PENGESAHAN

PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP EFEKTIVITAS SEKOLAH DASAR NEGERI (SDN) SE-KECAMATAN NIBUNG HANGUS

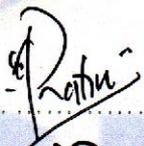
MAITA
1920060068

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

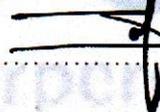
Tesis ini telah Dipertahankan Dihadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang
Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd)
Pada hari Sabtu 16 April 2022

Komisi Penguji

1. Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd.
Ketua
2. Dr. Irvan, S.Pd, M.Si.
Sekretaris
3. Dr. Syaiful Bahri, M.AP.
Anggota

1. 

2. 

3. 

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP EFEKTIVITAS SEKOLAH DASAR NEGERI (SDN) SE-KECAMATAN NIBUNG HANGUS

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 16 April 2022



MAITA
NPM : 1920060068

**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP
EFEKTIVITAS SEKOLAH DASAR NEGERI (SDN)
SE-KECAMATAN NIBUNG HANGUS**

Maita

NPM: 1920060068

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pemberdayaan dan Iklim Sekolah terhadap Efektivitas Sekolah Dasar Negeri (SDN) Se-Kecamatan Nibung Hangus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) Se-Kecamatan yang berjumlah 120 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) Hubungan variabel Pemberdayaan (X1) terhadap Efektivitas (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 29,536 + 0,116 X1$. Ini berarti bahwa jika Pemberdayaan meningkat sebesar 1 poin maka efektivitas akan meningkat sebesar 0,116 poin pada konstanta 29,536 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. (b) Bentuk hubungan variabel Iklim Sekolah (X2) terhadap Efektivitas (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 4,712 + 0,593 X2$. Ini berarti bahwa jika Iklim Sekolah meningkat sebesar 1 poin maka efektivitas akan meningkat sebesar 0,593 poin pada konstanta 4,712. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Pemberdayaan (X1) terhadap Efektivitas (Y), t -hitung = 3.141 dan t -tabel = 1.661 artinya $t_{hitung} > t_{tabel} = 3.141 > 1.661$ dapat disimpulkan H_a Diterima dan H_0 Ditolak. Iklim Sekolah (X2) terhadap Efektivitas (Y) t -hitung = 17.437 dan t -tabel = 1.661 artinya $t_{hitung} > t_{tabel} = 17,437 > 1.661$ dapat disimpulkan H_a Diterima dan H_0 Ditolak. Pemberdayaan (X1) dan Iklim Sekolah (X2) berpengaruh terhadap Efektivitas (Y) secara bersama-sama adalah signifikan yaitu hasil Uji. F tabel = 3,099 dan $f_{hitung} = 153,206$ $f_{hitung} > f_{tabel} = 153,206 > 3,099$. Berdasarkan dari hasil analisis tersebut, maka hasil dari uji t Variabel Pemberdayaan (X1) dan Iklim Sekolah (X2) terhadap Efektivitas (Y) mempunyai hubungan positif H_a diterima H_0 ditolak.

Kata Kunci: Pemberdayaan, Iklim Sekolah, Efektivitas

**THE EFFECT OF EMPOWERMENT AND SCHOOL CLIMATE ON THE
EFFECTIVENESS OF STATE SCHOOL (SDN)
IN THE DISTRICT OF NIBUNG SANGUS**

Maita

NPM: 1920060068

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of school climate and empowerment on the effectiveness of public elementary schools (SDN) in the Nibung H Angus sub-district. The population in this study were all teachers at State Elementary Schools (SDN) throughout the district, amounting to 120 people. Methods of data collection using a questionnaire. Furthermore, validity and reliability tests were carried out. The data analysis technique used is multiple linear regression, hypothesis testing, and coefficient of determination. The results showed that: (a) The relationship between empowerment variables (X1) and effectiveness (Y) in the form of a regression equation $Y = 29.536 + 0.116 X1$. This means that if empowerment increases by 1 point, the teacher's performance will increase by 0.116 points at a constant 29.536, then H_a is accepted and H_0 is rejected. (b) The form of the relationship between the variables of School Climate (X2) on Effectiveness (Y) in the form of a regression equation $Y = 4.712 + 0.593 X2$. This means that if the School Climate increases by 1point then the effectiveness will increase by 0.593 points at a constant 4.712. So H_a is accepted and H_0 is rejected. Empowerment (X1) on Effectiveness (Y), $t\text{-count} = 3.141$ and $t\text{-table} = 1.661$ means that $t\text{-count} > t\text{-table} = 3.141 > 1.661$ can be concluded H_a is accepted and H_0 is rejected. School Climate (X2) on Effectiveness (Y) $t\text{-count} = 17.437$ and $t\text{-table} = 1.661$ means that $t\text{-count} > t\text{-table} = 17.437 > 1.661$ can be concluded H_a is accepted and H_0 is rejected. Empowerment (X1) and School Climate (X2) have a significant effect on Effectiveness (Y) together, namely the test results. $F\text{ table} = 3,099$ and $f\text{count} 153,206$ $f\text{count} > f\text{table} = 153,206 > 3.099$. Based on the results of the analysis, the results of the t-test of Empowerment Variables (X1) and School Climate (X2) on Effectiveness (Y) have a positive relationship H_a is accepted, H_0 is rejected.

Keywords: Empowerment, School Climate, Effectiveness

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “*Pengaruh Pemberdayaan Dan Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Dasar se-Kecamatan Nibung Hangus*”. Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang memiliki akhlakul karimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata Dua (S2) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dalam proses penyusunan tesis ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis untuk untuk menimba ilmu di lembaga ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy, SH., M.Hum., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara beserta seluruh staf yang telah banyak membantu proses perkuliahan.

3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Fitra jambak, S.T., M.T selaku Wakil Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Indra Prasetia, M.Si., selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus selaku dosen pembimbing II yang senantiasa memberikan masukan kepada penulis dengan penuh kesabaran sehingga penyusunan tesis ini selesai.
5. Ibu Dr. Amini, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing I Tesis yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun tesis.
6. Ibu Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd., selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan perbaikan untuk hasil tesis yang lebih baik.
7. Bapak Dr. Irvan, M.Si., selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan perbaikan untuk hasil tesis yang lebih baik.
8. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP., selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan perbaikan untuk hasil tesis yang lebih baik.
9. Bapak dan Ibu dosen Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu-ilmu dan berbagai informasi selama studi hingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dengan lancar.
10. Ayahanda tercinta alm, Bahari dan Ibunda tercinta almh, Amnah yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh

dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan.

11. Kepada suami tercinta Ahmad Syukur terima kasih telah membantu saya menyelesaikan tesis ini melalui do'a, cinta dan kasih sayang dan juga selalu membangkitkan semangat saya ketika semangat saya jatuh selama proses pembuatan tesis ini berlangsung.
12. Anak-anak saya Fadila, Fauziah dan Muslimah yang selalu memberikan doa, semangat serta nasehat kepada saya hingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan tuntas.
13. Rekan-rekan Mahasiswa Pasca Sarjana atas segala motivasi, perhatian dan kerja samanya dalam penyusunan tesis ini.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga tesis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, 11 April 2022

Penulis

Maita

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| PERSETUJUAN PEMBIMBING | i |
| ABSTRAK | ii |
| ABSTRACT | iii |
| KATA PENGANTAR..... | iv |
| DAFTAR ISI..... | vii |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| BAB I. PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2. Identifikasi Masalah..... | 10 |
| 1.3. Pembatasan Masalah | 11 |
| 1.4. Rumusan Masalah | 11 |
| 1.5. Tujuan Penelitian | 11 |
| 1.6. Manfaat Penelitian | 12 |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA..... | 13 |
| 2.1. Landasan Teori..... | 13 |
| 2.1.1 Efektivitas Sekolah | 13 |
| 2.1.2 Pemberdayaan Guru..... | 24 |
| 2.1.3 Iklim Sekolah | 35 |
| 2.2. Kajian Penelitian yang Relevan | 39 |
| 2.3. Kerangka Konseptual | 41 |
| 2.4. Hipotesis..... | 44 |

| | |
|---|-----------|
| BAB III. METODE PENELITIAN | 45 |
| 3.1. Pendekatan Penelitian | 45 |
| 3.2. Tempat dan Waktu Penelitian | 46 |
| 3.3. Populasi dan Sampel | 46 |
| 3.4. Definisi Operasional Variabel..... | 47 |
| 3.5. Teknik Pengumpulan Data..... | 50 |
| 3.6. Teknik Analisis Data..... | 55 |
| BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 62 |
| 4.1. Hasil Penelitian | 62 |
| 4.1.1. Deskripsi Data..... | 62 |
| 4.1.2. Hasil Uji Persyaratan Analisis | 72 |
| 4.1.3. Hasil Uji Hipotesis | 75 |
| 4.2. Pembahasan..... | 81 |
| BAB V. PENUTUP..... | 86 |
| 5.1. Kesimpulan | 86 |
| 5.2. Saran..... | 87 |
| DAFTAR PUSTAKA | 88 |
| LAMPIRAN..... | 90 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1. Data SD Negeri Sekecamatan Nibung Hangus..... | 8 |
| Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian..... | 46 |
| Tabel 3.2. Indikator Efektifitas Sekolah | 48 |
| Tabel 3.3. Indikator Pemberdayaan | 48 |
| Tabel 3.4. Indikator Iklim Sekolah | 49 |
| Tabel 3.5. Skala Likert | 50 |
| Tabel 3.6. Kisi-kisi Instrumen..... | 51 |
| Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Variabel Y | 53 |
| Tabel 3.8. Hasil Uji Validitas Variabel X1 | 53 |
| Tabel 3.9. Hasil Uji Validitas Variabel X2..... | 54 |
| Tabel 3.10. Hasil Uji Reliabilitas Y, X1 dan X2 | 55 |
| Tabel 4.1. Rekapitulasi Data Variabel | 63 |
| Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Y | 64 |
| Tabel 4.3. Kategori Kecenderungan Variabel Y | 66 |
| Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Variabel X1 | 67 |
| Tabel 4.5. Kategori Kecenderungan Variabel X1 | 69 |
| Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Variabel X2 | 70 |
| Tabel 4.7. Kategori Kecenderungan Variabel X2..... | 72 |
| Tabel 4.8. Normalitas X1 Terhadap Y | 72 |
| Tabel 4.9. Normalitas X2 Terhadap Y | 73 |
| Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolinearitas | 74 |
| Tabel 4.11. Koefisien Regresi Linear X1 Terhadap Y..... | 75 |

| | |
|---|----|
| Tabel 4.12. Hasil Anova X1..... | 76 |
| Tabel 4.13. Uji Koefisien Determinasi X1..... | 77 |
| Tabel 4.14. Koefisien Regresi Linear X2 Terhadap Y..... | 77 |
| Tabel 4.15. Hasil Anova X2..... | 78 |
| Tabel 4.16. Uji Koefisien Determinasi X2..... | 79 |
| Tabel 4.17. Hasil Uji Regresi Linear Berganda..... | 79 |
| Tabel 4.18. Hasil Anova Variabel X1 dan X2..... | 80 |
| Tabel 4.19. Uji Koefisien Determinasi Simultan..... | 80 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1. Kerangka Konseptual | 44 |
| Gambar 4.1. Histogram Variabel Y | 65 |
| Gambar 4.2. Histogram Variabel X1 | 68 |
| Gambar 4.3. Histogram Variabel X2 | 71 |
| Gambar 4.4. Hasil Uji Heterokedastisitas | 75 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan sangat penting dan menduduki posisi sentral dalam pembangunan karena berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan merupakan suatu proses transformasi nilai-nilai budaya sebagai kegiatan pewarisan budaya dari suatu generasi ke generasi yang lain. Nilai-nilai budaya tersebut mengalami proses transformasi dari generasi terdahulu sampai pada generasi sekarang dan kedepan. Hal ini senada dengan pernyataan bahwa pendidikan adalah proses pewarisan budaya dan karakter bangsa bagi generasi muda dan juga proses pengembangan budaya dan karakter bangsa untuk peningkatan kualitas kehidupan masyarakat dan bangsa di masa mendatang (Akrim, 2021).

Undang-undang RI No 20 Tahun 2003, Pasal 3 ayat (6) bahwa pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat. Dimana dalam proses tersebut harus ada pendidikan yang memberikan keteladanan dan mampu membangun kemauan, serta mengembangkan potensi dan kreativitas peserta didik (Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005) makna pendidikan yaitu terletak pada bagaimana kualitas sumber daya manusia senantiasa melestarikan nilai-nilai luhur sosial dan budaya yang telah memberikan bukti sebagai perjalanan suatu sejarah bangsa.

Pendidikan juga diharapkan dapat menumbuhkan kemampuan untuk menghadapi tuntutan pada kenyataan masa kini dan kedepan, baik perubahan dari dalam maupun karena perubahan dari luar. Perubahan dari dalam ditimbulkan oleh perubahan sistem, nilai-nilai, norma-norma dan perilaku dalam suatu organisasi pendidikan secara lebih spesifik perubahan dari dalam berkenaan dengan kualitas kegiatan, adanya tuntutan perubahan dalam visi, misi, tujuan dan lebih jauh terjadi perubahan dengan adanya penambahan peralatan baru, perubahan pengembangan kegiatan, perubahan dalam tingkat pengetahuan, perubahan keterampilan, sikap dan perilaku para guru serta pegawai. Sedangkan pengaruh dari luar diakibatkan oleh adanya interaksi organisasi dengan lingkungan, baik pada waktu menerima masukan, pada saat proses, pada waktu memberikan kontrol, dan memberikan evaluasi.

Pada kenyataannya bahwa pendidikan belum sepenuhnya memberikan pencerahan masyarakat melalui nilai manfaat dari pendidikan itu sendiri. Kenyataan ini dibuktikan dengan rendahnya kualitas lulusan. Pendidikan menjadi kawasan politisasi dari para elit, bahkan yang lebih parah lagi perburuan proyek yang akibatnya pendidikan menjadi bias.

Masyarakat akan terus mempertanyakan mau dibawa kemana pendidikan ini, karena relevansinya dengan kebutuhan masyarakat masih rendah. Bahkan menyiapkan sumber daya manusia melalui pendidikan sebagai penerus tidak memenuhi harapan masyarakat dan lebih ironisnya terjadi krisis moral sebagai bangsa yang bermartabat.

Pada saat sekarang ini bangsa kita belajar dari masa lalu yang tidak konsisten dalam penyelenggaraan pendidikan nasional untuk mengubah pengelolaan dan pelaksanaan pendidikan selama ini. Kita perlu memperbaiki sistem pendidikan (*output*) dari ketidakadilan, monopoli dan krisis moral dari pengelolaan pendidikan nasional. Kekeliruan pelaksanaan kebijakan pada era yang lalu perlu diubah dan diperbaiki dan diganti dengan pengelolaan secara komprehensif. Kebijakan pemberian otonomi pendidikan dari sentralistik ke desentralistik merupakan bentuk dari reformasi yang memberikan suatu harapan bagi dunia pendidikan melalui reformasi, perbaikan kualitas pendidikan menuntutsatu etos kerja di lembaga pendidikan mengacu kemampuan pengelolaan tenaga kependidikan, iklim kerja guru, yang berdampak pada efektifitas kerja seseorang.

Pemberdayaan sekolah dengan memberikan otonomi lebih besar disamping menunjukkan sikap tanggap pemerintah terhadap tuntutan masyarakat juga dapat ditujukan sebagai sarana peningkatan efisiensi, mutu dan pemerataan Pendidikan. Penekanan aspek-aspek tersebut dari waktu kewaktu sesuai dengan permasalahan yang dihadapi oleh pemerintah.

Pada saat ini misalnya, krisis ekonomi yang melanda Indonesia, tidak dapat dihindari berdampak pada pendidikan terutama pada dua sisi; (1) berkurangnya kemampuan pemerinah dalam menyediakan dana yang cukup untuk pendidikan, (2) menurunnya kemampuan sebagian orang tua dalam membiayai anaknya. Kondisi tersebut dapat berakibat menurunnya mutu pendidikan dan terganggunya proses pemerataan pelayanan pendidikan.

Dengan melibatkan masyarakat dalam pengelolaan sekolah, pemerintah akan terbantu baik dalam kontrol maupun pembiayaan, sehingga pemerintah dapat lebih berkonsentrasi pada masyarakat kurang mampu yang semakin bertambah jumlahnya. Disamping itu, kurangnya lapisan-lapisan birokrasi dalam prinsip desentralisasi juga mendukung efisiensi tersebut. Untuk mendukung keberhasilan implementasi perubahan, paling tidak perlu disadari adanya ketidakpuasan terhadap situasi atau kondisi saat ini (bila ada kepuasan, mengapa harus berubah?) dan harus ada visi yang positif mengenai masa depan bila dilakukan perubahan. Ada tiga komponen yang menentukan transformasi kualitas secara positif dan berorganisasi jasa, yakni nilai-nilai organisasi, struktur organisasi dan *style* organisasi. Ketiga komponen itu saat ini (*now or current situation*) dan situasi yang seharusnya atau *should be or needed situation* (Tjiptono, 2000).

Dengan terwujudnya desentralisasi pendidikan di Indonesia sejak tahun 2001 dunia pendidikan banyak berharap akan terjadinya peningkatan kualitas organisasi pendidikan hingga di tingkat sekolah. Dampak desentralisasi menjadi penting untuk menimbulkan efek terhadap kapabilitas organisasi yang pada gilirannya diharapkan dapat berdampak terhadap kinerja organisasi pendidikan tersebut. Salah satu realisasi desentralisasi pendidikan di tingkat sekolah adalah implementasi *School based management* (SBM).

Dalam menyusun strategi implementasi SBM terdapat faktor yang sangat penting berpengaruh terhadap keberagaman kondisi sekolah di Indonesia baik dari segi kualitas maupun lokasinya, karena SBM memerlukan kemampuan manajemen yang handal dan partisipasi dari masyarakat secara aktif.

Guru sebagai tenaga profesional harus memiliki kemandirian dalam keseluruhan kegiatan pendidikan baik dalam jalur sekolah maupun luar sekolah, guru memegang posisi yang paling strategis. Dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institutionalnya, instruksional, eksperiensial. (Surya, 2005:4) Guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta PBM yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.

Kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya adalah tenaga profesional. Oleh karena itu mereka harus terdidik dan terlatih secara akademik dan profesional serta mendapat pengakuan formal sebagaimana mestinya (Depdiknas, 2007:1) dan profesi mengajar harus memiliki status profesi yang membutuhkan pengembangan. (Tilaar, 2001:142) Menyadari hal tersebut, maka pihak Depdiknas melakukan program sertifikasi berupa akta mengajar bagi lulusan ilmu kependidikan maupun non kependidikan yang akan menjadi pendidik.

Untuk menjadi guru yang profesional guru harus memenuhi kualifikasi akademik minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar (UU RI.No.20 tahun 2003 pasal 42 dan PP.RI.NO.19 tahun 2005 Bab VI pasal 28). Program sertifikasi kepada guru akan menjadi kontrol yang mendorong para penyelenggara pendidikan untuk meningkatkan profesionalismenya dan memberikan layanan maksimal kepada *stakeholders*. (Lengkanawati, 2006: 10)

Sertifikasi dalam sistem pendidikan guru ialah keseluruhan proses pendidikan guru yang mencakup program D4, SI dan pendidikan profesi. (Gaffar, 2005:6)

Kepala sekolah yang profesional harus selalu kreatif dan produktif dalam melakukan inovasi pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. (Danumiharja, 2001:39) Namun, untuk menyiapkan kepala sekolah yang inovatif merupakan kendala yang sangat sulit jika dikaitkan dengan sistem kesejahteraan bagi tenaga guru di Indonesia yang jauh dari memadai. (Surya, 2005:5) Untuk meningkatkan profesionalisme kepala sekolah di institusi pendidikan, diperlukan berbagai upaya berupa peningkatan kreatifitas kerja, motivasi kerja, kinerja dan produktifitas etos kerja kepala sekolah serta pemberian berbagai jenis bentuk lainnya kepada kepala sekolah untuk meningkatkan mutu lulusan. Namun, diperlukan juga kebijakan pemerintah dalam pengembangan sumber daya manusia melalui profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya.

Sekolah sebagai suatu organisasi yang dirancang untuk dapat memberikan sumbangan atau kontribusi dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan bagi masyarakat. Upaya peningkatan kualitas perlu ditata, diatur, dikelola, dan diberdayakan agar sekolah mampu menghasilkan keluaran (*output*) dan mampu bersaing di lingkungan masyarakat.

Pengelolaan yang dimaksud diatas berkaitan gaya kepemimpinan sekolah dalam menghasilkan keluaran atau lulusan yang lebih baik dan berkualitas dalam meningkatkan mutu pendidikan, dalam mencapai visi misi dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama semua keluarga sekolah, dibutuhkan kondisi sekolah yang kondusif dan adanya keharmonisan antara guru, tenaga administrasi,

siswa dan masyarakat yang masing-masing mempunyai peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan organisasi.

Di Kabupaten Batubara, khususnya pada jenjang pendidikan dasar, pemberdayaan SDM oleh seorang pemimpin merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan iklim kerja guru dan akan meningkatkan efektivitas kerja untuk mencapai kualitas pendidikan masing-masing sekolah. Namun demikian, Sekolah Dasar (SD) yang ada di Kabupaten Batubara, dalam pemberdayaan SDM (Guru) oleh kepala sekolah, penerapan iklim organisasi dalam meningkatkan Efektivitas Sekolah belum tercapai sehingga berakibat terhadap sebutan sekolah SSN, potensial, dan rintisan. Dilihat dari latar belakang pendidikan, pengetahuan, skill, pengalaman, aktualisasi dan sosialisasi, dari masing-masing kepala sekolah juga berbeda-beda.

Terhambatnya pencapaian Efektivitas Sekolah disebabkan kegiatan pelaksanaan pembelajaran yang diterapkan di kelas belum sepenuhnya sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang telah dirancang. Misalnya, pada kegiatan pendahuluan guru tidak menyampaikan motivasi dan apersepsi kepada siswa, melainkan langsung menjelaskan materi yang akan diajarkan.

Pada kegiatan inti yaitu langkah-langkah pembelajaran yang diterapkan ada beberapa Langkah (sintaks) yang tidak sesuai dengan RPP. Kegiatan penutup guru tidak menyimpulkan pembelajaran yang berlangsung. Masih banyaknya guru yang belum menyusun RPP dan Silabus sesuai

Sekolah Dasar (SD) Negeri yang ada di Kecamatan nibung Hangus sejak diberlakukannya kurikulum 2013 terus berupaya meningkatkan profesionalitas

guru melalui program pemberdayaan guru yang dilakukan oleh sekolah, dalam hal ini kepala sekolah beserta para guru dan komite sekolah telah memiliki kesepakatan sesuai dengan misi dan visi yang telah dicanangkan yaitu untuk selalu memiliki profesionalitas dalam meningkatkan kemampuan sekolah serta meningkatkan prestasi sekolah melalui siswa yang berprestasi.

Tanpa adanya guru dan segenap tenaga pendidik serta kinerja sekolah yang profesional tidak mungkin upaya meningkatkan prestasi sekolah akan tercapai, terutama hasil evaluasi belajar siswa yang tiap tahun cenderung tidak ada peningkatan bahkan penurunan prestasi belajarnya yang disebabkan oleh berbagai faktor pastinya. Salah satu indikator dari keberhasilan pemberdayaan guru, dalam hal ini evaluasi dari kepala sekolah adalah ditunjukkan dari produktivitas dan prestasi kerjanya yang semakin meningkat.

Serta kemauannya dalam memberikan motivasi serta pelaksanaan kompetensi pembelajaran oleh guru yang bersangkutan dalam melaksanakan kegiatannya di sekolah. Saat ini terdapat jumlah seluruh guru SDN se-Kecamatan Nibung Hangus Provinsi Sumatera Utara yaitu 120 Orang, berikut Tabel Data Sekolah SD Negeri Sekecamatan Nibung Hangus.

Tabel 1.1. Data SD Negeri Sekecamatan Nibung Hangus

| No | NPSN | NAMA SEKOLAH | ALAMAT | STATUS |
|----|----------|------------------------------------|--|--------|
| 1 | 10204620 | UPTD. SD NEGERI 01 MEKAR LARAS | JL ISTANA LIMA LARAS | NEGERI |
| 2 | 10204602 | UPTD. SD NEGERI 02 LIMA LARAS | JALAN ISTANA DUSUN I DESA LIMA LARAS | NEGERI |
| 3 | 10204592 | UPTD. SD NEGERI 03 SEI MENTARAM | DUSUN IV DESA SEI MENTARAM | NEGERI |

| | | | | |
|----|----------|------------------------------------|---|--------|
| 4 | 10204591 | UPTD. SD NEGERI 04 BANDAR SONO | JALAN BESAR UJUNG KUBU | NEGERI |
| 5 | 10204590 | UPTD. SD NEGERI 05 UJUNG KUBU | DUSUN VIII UJUNG KUBU | NEGERI |
| 6 | 10203889 | UPTD. SD NEGERI 06 PEMATANG RAMBAI | DUSUN LIMA PEMATANG PAO | NEGERI |
| 7 | 10203885 | UPTD. SD NEGERI 07 BAGAN BARU | DUSUN III BAGAN BARU | NEGERI |
| 8 | 10203792 | UPTD. SD NEGERI 08 PEMATANG RAMBAI | DUSUN II DESA PEMATANG RAMBAI | NEGERI |
| 9 | 10203793 | UPTD. SD NEGERI 09 SEI MENTARAM | JALAN SEI BALAI UJUNG KUBU | NEGERI |
| 10 | 10203807 | UPTD. SD NEGERI 10 TANJUNG MULIA | TANJUNG MULIA DUSUN IV | NEGERI |
| 11 | 10203764 | UPTD. SD NEGERI 11 UJUNG KUBU | DUSUN III DESA BANDAR SONO | NEGERI |
| 12 | 10203762 | UPTD. SD NEGERI 12 LIMA LARAS | DUSUN 1 | NEGERI |
| 13 | 10203827 | UPTD. SD NEGERI 13 BAGAN BARU | DSN VII DESA BAGAN BARU | NEGERI |
| 14 | 10204210 | UPTD. SD NEGERI 14 TALI AIR PERMAI | DUSUN V TALI AIR HILIR DESA TALI AIR PERMAI | NEGERI |
| 15 | 10204183 | UPTD. SD NEGERI 15 UJUNG KUBU | DUSUN VIII UJUNG KUBU | NEGERI |

Berdasarkan pengamatan ditemui iklim sekolah yang kurang mendukung kondisi organisasi yang tidak kondusif seperti meskipun telah disediakan kelompok kerja (POKJA) masing masing jurusan yang seyogyanya dapat meningkatkan kerjasama guru dalam memajukan kegiatan sekolah namun hanya sering dimanfaatkan untuk kegiatan yang tidak penting oleh guru, seperti berkumpul untuk membicarakan hal-hal yang tidak berkaitan dengan masalah sekolah. Hal ini menunjukkan kurang baiknya iklim sekolah.

Keberagaman penerapan iklim organisasi dan meningkatkan Efektifitas Sekolah yang ada di Kabupaten Batubara serta adanya kesenjangan dan kurang maksimal Pemberdayaan Guru dengan Maksimal, ternyata penerapan hal tersebut oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan masih rendah, sehingga berimplikasi terhadap adanya dugaan dari penulis bahwa hal itu terjadi karena Pemberdayaan SDM masing-masing kepala sekolah dan membentuk Iklim kerja untuk meningkatkan efektifitas guru berbeda-beda, hal ini mengakibatkan kualitas pendidikan masing- masing sekolah pun berbeda-beda pula. Fenomena itu yang di fokuskan pada judul penelitian **“PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP EFEKTIVITAS SEKOLAH DASAR NEGERI (SDN) SEKECAMATAN NIBUNG HANGUS”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah yaitu:

- 1) Pemberdayaan Guru di Sekolah Dasar Negeri Sekecamatan Nibung Hangus yang belum maksimal dalam hal ini disebabkan kurangnya Evaluasi dari Kepala Sekolah.
- 2) Iklim Sekolah pada Sekolah Dasar Negeri Sekecamatan Nibung Hangus yang saat ini belum mendukung.
- 3) Terhambatnya pencapaian Efektifitas Pada Sekolah yang disebabkan kegiatan pelaksanaan pembelajaran yang diterapkan di kelas belum sepenuhnya sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang telah dirancang.

1.3. Pembatasan Masalah

Mengingat begitu banyak faktor yang berhubungan dengan tercapainya Efektivitas Sekolah dalam penelitian ini perlu dilakukan pembatasan masalah. Masalah yang diteliti adalah pengaruh Pemberdayaan Guru (X1) dan Iklim Sekolah (X2) Terhadap Efektifitas Sekolah (Y).

1.4. Rumusan Masalah

- 1) Apakah ada Pengaruh Pemberdayaan Guru terhadap Efektivitas Sekolah Dasar Negeri (SDN) Se-Kecamatan Nibung Hangu?
- 2) Apakah ada Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Efektivitas Sekolah Dasar Negeri (SDN) Se-Kecamatan Nibung Hangu?
- 3) Apakah ada Pengaruh Pemberdayaan Guru dan Iklim Sekolah terhadap Efektivitas Sekolah Dasar Negeri (SDN) Se-Kecamatan Nibung Hangu?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah:

- 1) Untuk Mengetahui Pengaruh Pemberdayaan terhadap Efektivitas Sekolah Dasar Negeri (SDN) Se-Kecamatan Nibung Hangu.
- 2) Untuk Mengetahui Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Efektivitas Efektivitas Sekolah Dasar Negeri (SDN) Se-Kecamatan Nibung Hangu.
- 3) Untuk Mengetahui Pengaruh Pemberdayaan dan Iklim Sekolah terhadap Efektivitas Efektivitas Sekolah Dasar Negeri (SDN) Se-Kecamatan Nibung Hangu.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut serta sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya. Bagi peneliti, penelitian dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu manajemen, dan menambah pengalaman dilapangan.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan Efektivitas Sekolah Dasar Negeri (SDN) Se-Kecamatan Nibung Hangus.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Efektivitas Sekolah

2.1.1.1 Pengertian Efektivitas Organisasi

Efektivitas dipandang sebagai tujuan akhir oleh sebagian besar organisasi. Karenanya organisasi harus memperhatikan semua aspek terpenting yang menunjang dari keseluruhan proses pencapaian efektivitas. Konsep “effectiveness” pada dasarnya juga menyangkut pencapaian tujuan organisasi secara sukses yang diartikan sebagai suatu ukuran bahwa tindakan yang dilakukan pimpinan adalah benar. Suatu organisasi dikatakan efektif apabila tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai.

Robbins (2004:20) mengatakan bahwa, “Effectiveness could be defined as the degree to which an organization realized its goals”. Dalam hal ini effectiveness diartikan sebagai tingkat pelaksanaan berbagai tujuan, mencerminkan sumbangan yang diberikan kepada organisasi. Dalam buku lainnya, Robbins menjelaskan bahwa efektivitas adalah suatu keberhasilan dalam memenuhi tuntutan pelanggan dengan penggunaan input/biaya yang rendah.

Menurut Sejathi (2011), efektivitas merupakan “ketepatangunaan, hasil guna, menunjang tujuan.” Soewarno Handyaningrat (1983) dalam Ade Gunawan (2003:2) menyatakan bahwa: “Efektivitas merupakan pengukuran dalam arti terperinci sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”. Pendapat lain efektivitas menurut Robbins (dalam Purnomo, 2006; 36) adalah suatu

keberhasilan dalam memenuhi tuntutan pelanggan/siswa dengan penggunaan input atau biaya yang rendah. Jadi, pengertian efektivitas di samping dapat dipandang sebagai keberhasilan dalam pencapaian tujuan, juga merupakan tolok ukur keberhasilan dari suatu organisasi.

Sedangkan organisasi oleh Indrawijaya (dalam Hutabarat; hlm. 6), diartikan sebagai suatu himpunan interaksi manusia yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang terikat di dalam ketentuan yang telah disetujui. Pendapat lain organisasi menurut Irawati (2013; 10) adalah kumpulan dari orang-orang yang memiliki tujuan yang sama dan untuk memenuhi kebutuhan bersama. Selain itu, menurut Siagian (dalam Indrajid, 2013; 12) organisasi adalah segala bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan bersama dan telah terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarki antara seorang atau sekelompok yang disebut pemimpin dan seorang atau sekelompok yang disebut bawahan (karyawan).

Akhirnya, berdasarkan beberapa pengertian dari efektivitas dan organisasi tersebut penyusun simpulkan bahwa efektivitas organisasi adalah tingkat ketepatan atau keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang sama antara pimpinan dan karyawan guna memenuhi kebutuhan bersama.

2.1.1.2 Kajian Efektivitas Organisasi

Menurut Gibson (dalam Purnomo, 2006; 20-21), kajian efektivitas organisasi harus dimulai dari yang paling mendasar hingga ke yang lebih tinggi, berikut urutannya:

- 1) Efektivitas individu: Yaitu tingkat pencapaian hasil kerja karyawan perseorangan di dalam organisasi.
- 2) Efektivitas kelompok:
Yaitu tingkat pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh sekelompok karyawan di organisasi.
- 3) Efektivitas organisasi
Yaitu kontribusi hasil kerja dari tiap-tiap efektivitas individu dan efektivitas kelompok/tim yang saling sinergis.

Menurut Steers (dalam Rofai, 2006; 37-38) terdapat tiga perspektif utama di dalam menganalisa apa yang disebut efektivitas organisasi, berikut tiga perspektif tersebut:

- 1) Perspektif optimalisasi tujuan.

Disini efektivitas dinilai menurut ukuran seberapa jauh suatu organisasi berhasil mencapai tujuan yang layak dicapai. Jika pemusatan perhatian pada tujuan yang layak dicapai berjalan optimal, maka akan memungkinkan dikenalnya secara jelas berbagai tujuan yang sering saling berlawanan, sekaligus dapat diketahui hambatan- hambatan dalam mencapai tujuan-tujuan tersebut.

- 2) Perspektif sistem.

Disini efektivitas dinilai dari keterpaduan berbagai faktor yang berhubungan mengikuti pola, input, konversi, output, dan umpan balik, dan mengikutsertakan lingkungan sebagai faktor eksternal. Dalam perspektif sistem, tujuan tidak diperlakukan sebagai keadaan akhir yang statis, tetapi lebih sebagai sesuatu yang dinamis yang dapat berubah sesuai berjalannya waktu.

Dan juga dengan tercapainya tujuan-tujuan jangka pendek tertentu akan dapat diperlakukan sebagai input baru untuk penetapan tujuan selanjutnya. Jadi dengan begitu tujuan akan mengikuti daur yang saling berhubungan antar komponen, baik dari faktor internal maupun dari faktor eksternal.

3) Perspektif perilaku manusia.

Disini efektivitas dinilai berdasarkan pada perilaku personil-personil yang ada di dalam organisasi yang mempengaruhi keberhasilan organisasi untuk periode jangka panjang. Dalam hal ini dilakukan pengintegrasian antara tingkahlaku individu maupun kelompok sebagai unit analisis, dengan asumsi bahwa satu-satunya cara mencapai tujuan adalah melalui tingkahlaku dari personil-personil yang ada di dalam organisasi tersebut.

Katz dan Kahn (dalam Rofai, 2006; 34) berpendapat, ada tiga persyaratan perilaku yang penting untuk diperhatikan dalam rangka memastikan keberhasilan akhir suatu organisasi. Berikut rinciannya:

- 1) Organisasi harus mampu membina dan mempertahankan karyawan yang memiliki keterampilan.
- 2) Karyawan di dalam organisasi bukan saja dituntut untuk bersedia berkarya, tetapi juga harus melaksanakan tugas khusus yang menjadi tanggung jawab utamanya.
- 3) Karyawan diharuskan membiasakan diri bertingkah laku spontan dan inovatif, dengan demikian setiap karyawan harus aktif. Kajian-kajian tersebut diatas baiknya diketahui untuk menganalisa apakah organisasi sudah efektif atau belum.

2.1.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Organisasi

Moore menjelaskan tentang Teori Efektivitas Organisasi sebagaimana dikutip Sutarto, bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi antara lain:

- 1) Departementasi, suatu organisasi yang besar mempunyai tugas-tugas pekerjaan yang sangat variasi atau kompleks, oleh karena itu agar dalam melakukan kontrol lebih mudah dilakukan pengelompokan tugas yang sejenis atau serumpun. Pengelompokan tugas inilah yang disebut departementasi.
- 2) Rintangan Kontrol, yaitu jumlah tingkatan dalam hirarki otoritas, dari mulai tingkat dasar sampai dengan tingkat puncak. Kontrol atau pengawasan dalam sebuah organisasi sangat penting, hal ini dimaksudkan agar semua pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
- 3) Kepemimpinan yaitu proses memerintah dan mempengaruhi agar kegiatan atau pekerjaan yang saling terkait itu dapat diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 4) Pendelegasian wewenang, yaitu rasio jumlah keputusan-keputusan manajemen khusus, yang telah didelegasikan oleh eksekutif puncak, dibandingkan dengan jumlah keputusan yang harus dibuatnya berdasarkan otoritas yang dimiliki.
- 5) Ide-ide bawahan, bahwa suatu penghargaan apabila pemimpin mengakomodasi ide-ide bawahan, hal ini dikarenakan setiap gagasan

bawahan apabila mendapatkan perhatian oleh pimpinan akan dapat meningkatkan kreativitas pegawai dan sebaliknya.

- 6) Motivasi, adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan, dan ini lebih merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.
- 7) Spesifikasi, yaitu jumlah spesialisasi okupasional, dan jangka waktu pelatihan yang diperlukan oleh masing-masing pihak atau tingkat dimana syarat-syarat yang sangat terspesialisasi dirumuskan dalam deskripsi pekerjaan formal untuk melaksanakan bermacam fungsi.

Menurut Robbins, efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh efektivitas individu-individu, efektivitas kelompok, serta efektivitas struktur, dan dipengaruhi pula oleh faktor-faktor:

- 1) Kemangkiran, yaitu suatu tindakan tidak masuk kerja tanpa laporan. Kemangkiran dapat merugikan organisasi dan bahkan tidak sekedar gangguan, tetapi mengakibatkan pengurangan drastis dalam kualitas dan kuantitas keluaran.
- 2) Tingkat keluar – masuknya pegawai, yaitu penarikan diri pegawai yang permanen secara sukarela atau tidak sukarela dari organisasi. Tingginya tingkat keluar/masuknya pegawai menghambat suatu organisasi secara efisien bila pegawai yang berpengalaman dan berpengetahuan, harus ditemukan dan disiapkan kembali. Hal ini menuntut biaya organisasi bertambah.

- 3) Kepuasan kerja, yaitu suatu sikap umum terhadap pekerjaan pegawai selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima dengan banyaknya yang diyakini seharusnya diterima pegawai. Kepuasan kerja menyatakan sikap daripada perilaku. Bahwa pegawai yang puas akan lebih produktif.

Steers (dalam Purnomo, 2006; 37-40) berpendapat terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas organisasi yaitu karakteristik/ciri organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, dan kebijakan/praktek manajemen.

Berikut penjelasannya:

- 1) Karakteristik organisasi, merupakan hubungan yang sifatnya relatif tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam struktur organisasi. Dalam struktur organisasi, karyawan ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.
- 2) Karakteristik lingkungan. Karakteristik ini mencakup:
 - a. Lingkungan eksternyaitu lingkungan yang berada di luar organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, khususnya terkait dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan.
 - b. Lingkungan internyaitu lingkungan yang secara keseluruhan berada di dalam organisasi yang dikenal dengan iklim organisasi.
- 3) Karakteristik pekerja, merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Masing-masing individu memiliki banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu menjadi penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Ketika organisasi mampu mengintegrasikan

tujuan individu dengan tujuan organisasi maka organisasi tersebut akan semakin mendekati keberhasilan.

- 4) Karakteristik manajemen, merupakan strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkoordinasikan semua hal yang ada di dalam organisasi guna mencapai efektivitas.

Kebijakan dan praktek manajemen dapat digunakan sebagai alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan kebijakan dan praktek manajemen harus memperhatikan aspek karyawan, tidak hanya mementingkan strategi dan mekanisme kerja saja. Mekanisme ini meliputi penyusunan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan sumber daya, penciptaan lingkungan berprestasi, proses komunikasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan organisasi.

Efektivitas organisasi dipengaruhi oleh 4 (empat) faktor di dalam budaya organisasi yakni keterlibatan (Involvement), adaptasi (Adaptation), Misi (Mision), dan konsistensi (consistency).

Faktor-faktor yang telah dijelaskan tersebut berfungsi untuk memperdalam kajian-kajian efektivitas organisasi yang telah disusun uraikan. Tidak cukup sebatas kajian-kajian dan faktor-faktor efektivitas organisasi saja, untuk mengetahui tingkat efektivitas organisasi indikator- indikator dari efektivitas organisasi perlu dikaji pula.

2.1.1.4. Indikator-indikator Efektivitas Organisasi

Menurut pendapat Steers (dalam Irawati, 2013; 6-7), terdapat lima wujud yang dapat mempengaruhi efektivitas organisasi, diantaranya:

1) Kejelasan tujuan

Tujuan sangat penting dirumuskan dengan jelas karena akan digunakan sebagai tolak ukur pembentukan organisasi. Tujuan tersebut dapat melahirkan berbagai macam fungsi dan fungsi-fungsi tersebut dapat memperkuat organisasi dan memberikan fokus bagi kegiatan- kegiatan organisasi untuk mencapai hasil-hasil yang dikehendaki secara baik. Penetapan tujuan yang baik memiliki syarat sebagai berikut:

- a. Tujuan organisasi harus ditetapkan secara formal dan dirumuskan secara tertulis agar dapat diketahui, dipahami, dan dilaksanakan oleh seluruh anggota.
- b. Jarak pencapaian tujuan berupa tujuan jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang ditetapkan secara jelas.
- c. Tujuan dirumuskan secara jelas dan lengkap agar mudah dipahami dan mudah dilaksanakan.
- d. Tujuan organisasi tidak berbenturan dengan tujuan organisasi lainnya untuk menghindari terjadinya kebingungan yang dialami oleh anggota.

2) Filosofi dan sistem nilai

Filosofi berhubungan dengan hal mengapa organisasi dibentuk, apa dasar pemikirannya, dan apa yang ingin dicapai. Dalam prakteknya, filosofi organisasi sering diwujudkan dalam Anggaran Rumah Tangga. Sedangkan tata

nilai berkaitan dengan peraturan, ketentuan, dan kebijakan yang baku yang ditetapkan bersama untuk dijadikan pedoman beraktivitas dalam organisasi. Tata nilai mengatur aktivitas perorangan dalam organisasi yang dijabarkan ke dalam bentuk peraturan-peraturan, seperti peraturan disiplin dan peraturan jam kerja.

3) Komposisi dan struktur

Komposisi menunjukkan adanya latar belakang (tingkat pendidikan, tingkat kemampuan intelektual, ciri-ciri kepribadian, dan motivasi) dari anggota organisasi atau kualifikasi yang diperhatikan sejalan dengan peranan, tugas, dan fungsi serta aktivitas pencapaian tujuan. Sedangkan struktur organisasi mengacu pada bagaimana organisasi mengatur dirinya, dengan membagi tugas dan peranan secara baik, penetapan uraian tugas secara lengkap serta jelas, dan adanya pengaturan kewenangan oleh unsur pimpinan secara jelas, sehingga mampu menggambarkan kebutuhan untuk pencapaian tujuan organisasi.

4) Teknologi organisasi

Pemanfaatan teknologi modern yang diimbangi dengan kompetensi penggunaannya oleh karyawan akan menciptakan daya dukung bagi percepatan pencapaian tujuan organisasi.

5) Lingkungan organisasi

Lingkungan disini merupakan kondisi lingkungan/suasana kerja di dalam organisasi yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan hubungan yang harmonis bagi karyawan khususnya yang berkaitan dengan lingkungan fisik, seperti tingkat kebisingan, tata letak ruang kerja, penataan warna, dan

penataan ruang dalam maupun luar ruangan. Lingkungan organisasi yang memadai akan mempengaruhi keefektifitasan organisasi.

Duncan (dalam Zulkarnain, 2012; 32) berpendapat terdapat tiga indikator yang sangat mempengaruhi efektivitas, yaitu:

1) Pencapaian tujuan

Dalam hal ini keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses.

2) Integrasi

Integrasi adalah pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus (mengenai kesepakatan bersama), dan komunikasi dengan berbagaimacam organisasi lainnya. Integrasi terdiri dari prosedur dan proses sosialisasi.

3) Adaptasi

Adaptasi adalah proses penyesuaian diri yang dilakukan individu untuk menelaraskan dirinya terhadap perubahan yang terjadi di lingkungannya. Adaptasi terdiri dari peningkatan kemampuan dan sarana prasarana.

Setelah penyusun memperoleh beberapa pendapat tentang indikator-indikator ini, disini penyusun memilih indikator-indikator yang dikemukakan oleh Steers dengan alasan indikator-indikatornya diperkuat oleh adanya penjelasan pada faktor-faktor efektivitas organisasi. Dimana kejelasan tujuan (point a) tergolong ke dalam karakteristik manajemen, filosofi dan sistem nilai (point b) tergolong ke dalam karakteristik organisasi, komposisi dan struktur (pont c)

tergolong ke dalam karakteristik pekerja, teknologi organisasi (point d) dan lingkungan organisasi (point e) tergolong ke dalam karakteristik lingkungan.

2.1.2. Pemberdayaan Guru

2.1.2.1 Pengertian Pemberdayaan Guru

Pemberdayaan adalah terjemahan dari kata empowerment, yang berasal dari kata “empower” yang mengandung pengertian, (1) to give power to (memberi kekuasaan, kekuatan pada pihak lain (2) to give ability to (usaha untuk memberikan kemampuan. Dalam Bahasa Indonesia, pemberdayaan berasal dari kata dasar “daya”, yang berarti kekuatan atau tenaga, ada juga yang mengartikan sebagai potensi yang dapat menggerakkan sesuatu. Namun secara umum diartikan lebih berdaya dari sebelumnya baik dalam hal wewenang, tanggung jawab maupun kemampuan individual manusia.

Wahyudi (2012) Pemberdayaan (empowerment) merupakan bagian kegiatan pengembangan melalui employee involvement, yaitu memberikan wewenang dan tanggung jawab yang cukup untuk penyelesaian tugas dan pengambilan keputusan. Pemberdayaan merupakan salah satu wujud dari sistem desentralisasi yang melibatkan bawahan dalam pembuatan keputusan. Dalam hal ini, pemberdayaan juga sebagai upaya memberikan otonomi, wewenang, dan kepercayaan kepada setiap individu dalam suatu organisasi, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin.

Dengan demikian, pemberdayaan pada hakikatnya merupakan kegiatan untuk memperdayakan manusia melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, yang berupa kemampuan (competency), kepercayaan (confidence),

wewenang (authority) dan tanggung jawab (responsibility) dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan (activities) organisasi untuk meningkatkan kinerja (performance). (Ulfian dan Triwiyanto: 2016) Khan dalam Kadarisman mengemukakan metode-metode pemberdayaan sumber daya manusia yaitu tahap pertama pemberdayaan adalah adanya keinginan dari pemimpin untuk mendelegasikan dan melibat pekerja. Setelah adanya keinginan dari pemimpin untuk melakukan pemberdayaan, langkah selanjutnya adalah membangun kepercayaan.

Adanya saling percaya diantara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut. Langkah selanjutnya setelah adanya saling percaya adalah menimbulkan rasa percaya diri dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh anggota. Langkah ke empat menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki performance yang tinggi. Tahap dalam proses pemberdayaan selanjutnya adalah pertanggungjawaban anggota pada wewenang yang diberikan. langkah terakhir adalah adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara anggota dengan pemimpin.

Keterbukaan ini dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil dan prestasi dilakukan pekerja. Agar kegiatan sekolah lebih efektif, maka kepala sekolah sesuai aturan main yang berlaku mendelegasikan tugas-tugas manajemen pendidikan dan pengajaran kepada wakil kepala sekolah bidang pendidikan dan pengajaran, urusan keuangan dan administrasi umum kepada

wakil kepala sekolah bidang keuangan dan umum, dan urusan kesiswaan kepada wakil kepala sekolah bidang kesiswaan.

Meskipun tugas-tugas tersebut telah didelegasikan kepada wakil kepala sekolah, tetapi kontrol dan tanggung jawab tetap ada pada kepala sekolah. Jadi, kepala sekolah sebagai pemimpin tidak dapat membiarkan begitu saja tugas yang telah didelegasikan, tetapi harus tetap melakukan kontrol apakah dilaksanakan sesuai aturan yang berlaku atau tidak, meskipun demikian intervensi yang berlebihan dapat berakibat buruk pada sistem persekolahan.

Dalam pendelegasian atau pemberian wewenang, pemimpin harus memahami jenis kewenangan dan volume tugas yang melekat pada setiap kewenangan yang diberikan menjadi sangat penting, dengan sadar ditetapkan kualifikasi yang dibutuhkan dalam mendukung terlaksananya tugas yang didelegasikan. Pendelegasian ini dapat memperkuat tenaga organisasi dalam menggerakkan seluruh potensinya.

Kualifikasi penerima wewenang berkenaan dengan aspek keahlian, posisi dan perilakunya dengan mempertimbangkan secara jelas penentuan formasi tugas, tanggung jawab, prosedur, prospek pengembangan dan pendayagunaan diarahkan pada internalisasi prinsip moral dan etika yang menjadi landasan terbangunnya akuntabilitas mereka sebagai pemberi dan penerima wewenang serta menjamin proses penyelenggaraannya benar-benar bergerak sejalan dengan aspirasi masyarakat yaitu tidak menyimpang dari prinsip-prinsip etika, aturan penyelenggaraan satuan pendidikan, hukum dan konstitusi negara. (Sagala: 2013)

Dalam konteks pendidikan, guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu

pendidikan dan mereka berada pada titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitatif. Bahkan secara tegas Brandt sebagaimana dikutip Supriadi dan Jalal dalam Momon Sudarma menyatakan bahwa: Pembaharuan kurikulum, pengembangan metode-metode mengajar, penyediaan sarana dan prasarana hanya akan berarti apabila melibatkan guru. Urgensi peran dan posisi guru ini, senada dengan Babari dan Prijono yang menyatakan bahwa: Guru dan dosen adalah faktor kunci dalam proses pemberdayaan dalam dunia pendidikan.

Dengan kata lain, kualitas pendidikan Indonesia sangat ditentukan oleh faktor guru sebagai unsur dinamis dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, perhatian terhadap guru sebagai profesi atau pribadi, menjadi satu bagian penting dalam proses peningkatan mutu layanan dan kualitas lulusan pendidikan. (Sudarma: 2013).

Menurut Murray dalam Yusparizal, pemberdayaan merupakan proses dimana guru menjadi mampu terlibat, berbagi, dan mempengaruhi yang pada akhirnya akan memberi dampak positif terhadap kehidupan mereka. Pemberdayaan guru akan berakibat pada meningkatnya sikap dan kemampuan peserta didik. Dari pengertian dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan guru adalah proses memberikan kemampuan kepada guru sehingga mampu memberikan pertimbangan terkait baik atau tidaknya cara mengajar, kemudian mampu mengambil keputusan sendiri untuk menyelesaikan permasalahan mengajar yang dihadapi di dalam kelas sehingga bisa bekerja dengan kinerja yang lebih tinggi dan lebih baik lagi (Yusparizal: 2016). Dalam dunia pendidikan,

pemberdayaan merupakan cara yang sangat praktis dan produktif untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari kepala sekolah (manajer), para guru, dan para pegawai. Proses yang ditempuh untuk mendapatkan hasil yang terbaik dan produktif tersebut adalah dengan membagi tanggung jawab secara proporsional kepada para guru. Satu prinsip terpenting dalam pemberdayaan ini adalah melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan dan tanggung jawab. Melalui proses pemberdayaan itu diharapkan para guru memiliki kepercayaan diri (self-reliance) (Mulyasa: 2007).

2.1.2.2 Tujuan Pemberdayaan

Tujuan pemberdayaan paling tidak harus diarahkan untuk hal yang sangat pokok, yaitu:

- 1) Untuk menghasilkan keputusan yang terbaik dalam perencanaan yang lebih baik.
- 2) Untuk keterlaksanaan program yang lebih baik dan akhirnya mendapatkan hasil yang lebih baik
- 3) Untuk meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab atas keputusan.

2.1.2.3 Faktor-faktor Pemberdayaan

Ada tiga faktor untuk melakukan pemberdayaan, yaitu:

- 1) Menyadarkan, yaitu memberikan pemahaman atau pengertian bahwa yang bersangkutan mempunyai hak yang sama dalam melakukan perubahan organisasi.

- 2) Memampukan (*capacity building*), yaitu yang bersangkutan diberi daya atau kemampuan agar dapat diberikan “kekuasaan”. Pemberian kemampuan umumnya dilakukan dengan pelatihan atau *workshop*.
- 3) Memberikan daya (*empowerment*), yaitu yang bersangkutan diberikan daya kekuasaan, otoritas, atau peluang sesuai dengan kecakapan yang dimiliki dengan merujuk pada *assessment* atau kebutuhan.

Ciri-ciri orang yang diberdayakan adalah: 1) Ada rasa memiliki terhadap pekerjaannya. 2) Bertanggung jawab memberikan andil yang besar dalam memajukan pekerjaan di tempat kerjanya. 3) Pekerjaannya sangat berarti bagi tempat kerjanya. 4) Tahu dimana harus berdiri, artinya memiliki kontrol terhadap pekerjaan. 5) Pekerjaan merupakan bagian hidupnya (Barlian: 2013).

Hal-hal yang membuat seseorang menjadi tidak diberdayakan adalah: 1) Tidak diberi tanggung jawab. 2) Pekerjaan kurang berarti 3) Tidak ada tantangan. 4) Tidak diberi kewenangan. 5) Tidak dipercaya, tidak ada pujian. 6) Komunikasi lemah, tidak didengar. 7) Kurang dukungan, bimbingan dan umpan balik. 8) Diperlakukan secara tidak manusiawi (Barlian: 2013).

Agar pemberdayaan sumber daya manusia di sekolah dapat dilaksanakan secara optimal, menurut Slamet P.H dalam Iqbal Barlian dibutuhkan kreativitas kepala sekolah untuk melakukan upaya-upaya pemberdayaan terhadap stafnya, baik staf akademik maupun administrasi dengan cara: 1) Merancang suatu jabatan yang memberikan rasa memiliki dan tanggung jawab. 2) Mengupayakan terbentuknya kerjasama kelompok. 3) Mengupayakan peningkatan kemampuan dan kesanggupan kerja seseorang. 4) Memberikan pendelegasian dan melakukan

pengawasan yang jelas. 5) Menyusun secara bersama visi, misi, tujuan, dan strategi yang jelas yang dapat diterima oleh warganya. 6) Mengomunikasikan secara efektif tentang rencana, implementasi, dan hasil kerja. 7) Mengupayakan sistem yang memberdayakan semua orang terhadap komunikasi. Kompensasi, evaluasi, disiplin, kebijakan personal, seleksi, dan promosi, informasi pelatihan dan pengembangan, serta pengembangan karier (Barlian: 2013).

Kreativitas muncul sebagai akibat dari pemberdayaan terhadap individu. Pemberdayaan akan menghasilkan rasa percaya diri pada orang yang diberdayakan. Rasa percaya diri ini akan menumbuhkan berbagai kreativitas yang tidak pernah terduga sebelumnya. Dengan demikian, pemberdayaan terhadap seseorang akan mendorong timbulnya kreativitas. Dalam konteks sekolah, tentunya kepala sekolah perlu memberdayakan para stafnya, baik staf administrasi ataupun staf akademik.

Menurut Suryadi dalam Iqbal Barlian para pendidik yang diberdayakan dapat menunjukkan kualitasnya sebagai seorang pendidik dengan ciri-ciri berikut ini. 1) Kemampuan profesional Kemampuan profesional terdiri dari kemampuan intelektual, sikap dan prestasi dalam bekerja. 2) Upaya-upaya profesional Upaya profesional seorang pendidik adalah mentransformasikan kemampuan profesional yang dimilikinya ke dalam tindakan mengajar yang nyata. Dalam beberapa penelitian, upaya profesional pendidik ditunjukkan oleh kegiatannya dalam mengajar dan meningkatkan kemampuannya menguasai keahlian mengajar.

Keahlian mengajar berupa keahlian menguasai materi pembelajaran, penggunaan bahan-bahan pengajaran, dan mengelola kegiatan belajar peserta

didik. 3) Kesesuaian waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional menunjukkan intensitas waktu yang digunakan oleh seorang pendidik dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya.

Kegiatan ini merupakan salah satu indikator mutu pendidik. Dalam sebuah penelitian ditemukan bahwa konsepsi waktu belajar yang diukur dalam proses belajar peserta didik secara perorangan, merupakan salah satu cara terbaik untuk memprediksi mutu hasil belajar peserta didik. 4) Kesesuaian antara keahlian dan pekerjaan Ini berangkat dari asumsi bahwa pendidik yang dipersiapkan untuk mengajar suatu mata pelajaran dianggap bermutu jika pendidik tersebut mengajar mata pelajaran yang sesuai dengan bidang keahlian yang ditekuninya di perguruan tinggi. Ini merupakan salah satu syarat mutlak untuk menilai mutu profesional seorang pendidik (Barlian: 2013).

Pemberian kekuasaan, dari sudut pandang ilmu manajemen, prinsipnya tidak lain adalah delegasi tugas atau pelimpahan kewenangan. Kata lainnya adalah pemberdayaan (empowerment) terhadap bawahan sampai mereka mampu memberdayakan dirinya sendiri (self-empowerment). Pemberdayaan, yang sesekali diartikan sebagai “pemberian kekuasaan” tidak berarti membiarkan setiap orang melakukan apa yang ingin mereka kerjakan, tanpa kriteria yang jelas.

Menurut Pfeiffer dalam Sudarman Danim, proses pendelegasian harus meliputi lima pola yang diringkas sebagai berikut:

- 1) Persiapan Guru harus dipersiapkan untuk menerima tambahan tanggung jawab.

Prakarsa ini melibatkan pengembangan staf dan pelatihan, pembelajaran percobaan, dan proses desentralisasi secara bertahap. Disini administrator sekolah secara sah harus bertanggung jawab dan guru yang ditambah tanggung jawabnya telah diberi waktu yang cukup untuk mentransfer pengalaman ini meski secara lambat laun.

2) Perencanaan

Hal ini menuntut pendeskripsian kerja yang hati-hati, keputusan tentang siapa melakukan apa dan kapan. Kebanyakan berkisar tentang penyiapan jadwal kerja yang menggambarkan tugas, daftar hasil yang diharapkan, nama orang yang akan menerima delegasi pekerjaan, tanpa pengecekan (check point) untuk memantau, dan catatan perkembangan serta evaluasi.

3) Diskusi atau pembahasan

Hal ini berkaitan dengan kerja profesional yang berhubungan dan belum pernah dibahas pada bidang pendidikan seperti halnya pada bidang lain adakalanya memerlukan waktu. Pembahasan dimaksudkan untuk memasukan beberapa wacana, seperti apa batasan bagi tim atau guru secara individu, penyesuaian kepada rencana dasar, dan kepedulian terhadap sumber.

4) Audit atau kontrol

Kualitas Audit ini diantara lain dimaksudkan untuk menjawab, “apakah pekerjaan dilakukan dengan benar?” jika tidak, manajer yang berhati-hati tidak membatalkan tugas yang didelegasikan, tetapi lebih memberikan perhatian pada masalah dan pekerjaan sebagaimana yang diperlukan.

5) Penghargaan Pembahasan

Formatif atas pemenuhan tugas dan kesimpulan sumatif selama setahun adalah penting bagi kepala sekolah untuk memperkuat penyelesaian positif atas tugas guru serta pelaksana pekerjaan yang sedang berlangsung. Pemberian penghargaan atau setidaknya pujian dapat disampaikan secara langsung, tertulis, dan dibahas dalam proses pendelegasian atau pemberdayaan. (Danim: 2007).

Supriadi dan Jalal dalam Momon Sudarma menyatakan bahwa: Paling sedikitnya ada empat kategori ketidakberdayaan guru. Pertama, ketidakberdayaan karier. Kedua, ketidakberdayaan dalam kemampuan. Ketiga, ketidakberdayaan psikologis. Keempat, ketidakberdayaan dalam kesejateraan. Untuk kategori ketidakberdayaan yang kedua dan ketiga, bisa didekati dengan upaya-upaya peningkatan mutu guru dan pemberian ruang gerak untuk aktualisasi diri.

Strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan, diantara lain: 1) Memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus mementingkan kerjasama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan. 2) Memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya.

Dalam hal ini kepala sekolah harus bersikap demokratis dan memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya secara optimal. Misalnya memberi kesempatan kepada bawahan untuk

meningkatkan profesinya melalui berbagai penataran dan lokakarya sesuai bidangnya. 3) Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, dimaksudkan bahwa kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah (partisipatif) (Wahyudi:2013).

2.1.2.4 Indikator Pemberdayaan

Menurut Sedarmayanti (1999:320), Indikator pemberdayaan sumber daya manusia mencakup hal-hal sebagai berikut:

a) Rekrutmen

Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.

b) Seleksi

Pencocokan kebutuhan dan persyaratan organisasi terhadap keterampilan dan kualifikasi para pelamar kerja.

c) Penempatan

Menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria yaitu kemampuan, kecakapan dan keahlian.

d) Pengembangan

Menetapkan segala sesuatu yang akan dilaksanakan dalam proses kegiatan belajar dengan memperhatikan potensi dan kompetensi

e) Pemeliharaan

Kombinasi dari berbagai tindakan yang dilakukan untuk menjaga suatu aset dan memperbaikinya agar selalu dalam keadaan siap pakai untuk

melaksanakan produktivitas secara efektif dan efisien sesuai dengan standar (fungsional dan kualitas).

f) Pemanfaatan

Mengarah pada perolehan atau pemakaian yang hal-hal yang berguna baik di pergunakan secara langsung maupun tidak langsung agar dapat bermanfaat.

g) Pemberhentian

Pemutusan hubungan kerja antara suatu badan usaha/organisasi dengan seseorang atau beberapa orang pegawai karena suatu sebab tertentu.

2.1.3 Iklim Sekolah

Litwin dan Stringer menjelaskan, iklim sekolah didefinisikan secara bervariasi oleh para ahli sebagai hasil dari persepsi subyektif terhadap system 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 di tempat 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.

Pemahaman iklim sekolah sebagai suatu kepribadian suatu sekolah merujuk kepada beberapa pendapat berikut. Halpin dan Croft menjelaskan bahwa iklim sekolah sebagai suatu intangible tetapi penting untuk sebuah organisasi dan dianalogikan dengan kepribadian seorang individu.

Pretorius dan Villiers menjelaskan bahwa iklim sekolah merujuk kepada hati dan jiwa dari sebuah sekolah, psikologis dan atribut institusi yang menjadikan sekolah memiliki kepribadian yang relatif bertahan dan dialami oleh seluruh anggota yang menjelaskan persepsi kolektif dari perilaku rutin dan akan mempengaruhi sikap dan perilaku sekolah.

Steers juga mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah sifat-sifat ataupun ciri-ciri yang dirasakan dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi tersebut dan dapat mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi itu. Iklim organisasi pada prinsipnya bersifat abstrak, tidak bisa dilihat secara kasat mata, akan tetapi lebih cenderung pada suasana psikologi antara pimpinan dan karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

Payne dan Pugh dalam Muhammad (2009:83) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem. Suharsaputra (2010:76) menjelaskan bahwa iklim dan budaya sekolah merupakan atmosfer dari suatu lingkungan belajar sebagai ciri utama dari suatu

sekolah dan iklim suatu sekolah berbeda dengan iklim sekolah yang lainnya. Iklim sekolah dibentuk oleh hubungan timbal balik antara perilaku kepala sekolah dan perilaku guru sebagai suatu kelompok dimana perilaku kepala sekolah dapat mempengaruhi interaksi interpersonal para guru dan staf di sekolah.

Iklim organisasi sekolah adalah suasana atau iklim dalam suatu sekolah yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi (*interpersonal relationship*) yang berlaku. Pola hubungan ini bersumber dari hubungan antara guru dengan guru lainnya, hubungan antara pemimpin dengan guru, serta hubungan antara guru dan kepala sekolah.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa iklim organisasi sekolah harus diciptakan sedemikian rupa sehingga guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Lingkungan atau iklim kondusif akan mendorong guru lebih berprestasi optimal sesuai dengan minat dan kemampuannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti lingkungan fisik pekerjaan dan hubungan kurang serasi antar seorang guru dengan guru lainnya ikut menyebabkan kinerja akan jadi buruk

Iklim organisasi yang kondusif sangat dibutuhkan bagi guru untuk menumbuhkan dorongan dalam diri guru tersebut untuk bekerja lebih bersemangat. Ini berarti bahwa iklim organisasi sekolah berpengaruh terhadap tinggi rendahnya motivasi para guru. Hal ini memberikan pengertian terutama kepada para pemimpin organisasi termasuk organisasi pendidikan, untuk selalu memperhatikan iklim organisasi sekolah. Dalam organisasinya pemimpin harus berusaha mengelola iklim organisasinya, agar dapat menciptakan suasana yang

dapat menumbuhkan semangat dan kegairahan kerja para gurunya. Melalui suasana yang demikian guru akan merasa tenang, nyaman, tidak ada yang ditakuti atau perasaan diintimidasi dalam bekerja

Dengan kata lain iklim organisasi sekolah adalah lingkungan psikologis persekolahan yang merefleksikan norma-norma, persepsi-persepsi, dan sikap yang kemudian dapat mempengaruhi perilaku orang-orang yang ada di sekolah tersebut. Iklim organisasi suatu sekolah dapat menjadi ciri khusus sekolah tersebut sehingga membedakannya dengan sekolah lainnya.

Menurut Hogest dan Kuratko dalam Supardi (2013:135). “Iklim kerja di sekolah dapat diumpamakan seperti gunung es di permukaan laut yang sebagian tampak dan sebagian tersembunyi. Artinya, bagian-bagian yang tampak dari iklim ini dapat berupa tujuan sekolah, sumber-sumber keuangan, teknologi yang digunakan, standar kinerja dan kemampuan guru yang diterapkan. Sedangkan permukaan yang tidak tampak dari iklim kerja adalah sikap, perasaan, norma-norma, dukungan-dukungan dan kepuasan guru dan tenaga kependidikan”.

Menurut Tagiuri dalam Supardi (2013:130) iklim sebagai karakteristik keseluruhan dari lingkungan yang berada di dalam lingkungan sekolah yang terbagi atas empat dimensi, yakni: 1) ekologi (fisik) merujuk kepada aspek fisik dan material sebagai faktor sekolah (input) contohnya: kondisi bangunan, teknologi yang digunakan, kursi, meja, papan tulis, dan sebagainya, 2) milieu, merujuk kepada dimensi sosial (proses), contohnya: saling menghormati, tanggung jawab, kerjasama, kebersamaan, kebanggaan, kesetiaan, kemesraan dan keadilan, 3) sistem sosial, merujuk kepada aspek struktur administrasi, bagaimana

cara membuat keputusan, pola komunikasi antar anggota, 4) budaya sekolah, merujuk kepada nilai, sistem kepercayaan, norma dan cara berfikir anggota dalam organisasi, serta budaya ilmu.

Moos (1979) dan Arter (1989) dalam Hadiyanto (2004:179) menyebutkan bahwa 1) dimensi iklim organisasi sekolah yaitu dimensi *relationship* (hubungan), 2) dimensi *personal growth/development* (pertumbuhan/perkembangan pribadi), 3) dimensi *system maintenance and change* (perbaikan dan perubahan sistem), 4) *physical environment* (lingkungan fisik).

Dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan atmosfir atau lingkungan kehidupan sekolah yang didalamnya terdapat aspek-aspek sosial dan aspek-aspek fisik, dengan indikator meliputi (1) kondisi fisik, meliputi aspek sarana dan prasarana, kesejahteraan, (2) kondisi sosial meliputi aspek kepercayaan, desain pekerjaan, komunikasi dan interaksi, kerjasama serta pengambilan keputusan.

2.2. Kajian Penelitian yang Relevan

Adapun berbagai penelitian yang relevan dengan penelitian ini yaitu:

E. Kosmajadi dengan judul penelitian “Peran Kepemimpinan, Iklim Organisasi Dan Pemberdayaan Dalam Meningkatkan Kinerja Komite Sekolah” yang menunjukkan bahwa kepemimpinan, iklim organisasi, pemberdayaan, dan kinerja komite sekolah dalam kondisi baik tetapi terdapat kelemahan pada aspek tertentu. Hasil penelitian verifikatif membuktikan bahwa kepemimpinan, iklim organisasi, dan pemberdayaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja komite sekolah baik secara parsial maupun simultan (Kosmajadi: 2019).

Gunawan Bata Ilyas, Gunawan juga meneliti tentang “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Disiplin Kerja Di Kantor Sekretariat Daerah” yang menyatakan bahwa (1) iklim organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba (2) motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba (3) iklim organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba (4) motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba (5) iklim organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja melalui Disiplin kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba (6) motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja melalui Disiplin kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba (7) disiplin berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba (Ilyas: 2019).

Imam Sholikhul Hadi yang meneliti tentang “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Profesional Guru Sma, Smk, Ma Muhammadiyah Di Kabupaten Kudus Menunjukkan bahwa (1) berdasarkan persepsi responden terhadap iklim organisasi, diperoleh nilai berkisar 116-150, dengan skor total 20 409 dan skor rata-rata 130,79 yang dalam hal ini termasuk kategori cukup baik. (2) berdasarkan persepsi responden tentang pengaruh motivasi mengajar tenaga kerja diperoleh dari skor kinerja guru berkisar 107-151, dengan skor total 20.191,00 dan skor rata-rata 134,43 adalah kategori baik. (3) berdasarkan tingkat pengaruh variabel organisasi iklim (X1) dan variabel motivasi

mengajar (X2) terhadap Efektivitas (Y) sebesar 0,73 atau 73,0%. Angka ini menunjukkan bahwa Efektivitas (Y) secara bersama-sama (simultan) dipengaruhi oleh variabel organisasi iklim (X1) dan motivasi mengajar variabel (X2) sebesar 73,0% sedangkan sisanya 27% dipengaruhi oleh faktor lain (Hadi: 2016).

2.3. Kerangka Konseptual

Setiap guru harus dapat bekerja secara efektif. Seorang pimpinan harus dapat mengelola guru secara efektif dan ia harus mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, yang biasa diistilahkan dengan iklim kerja yang kondusif. Suasana yang demikian akan dapat memungkinkan para guru dapat bekerja dengan nyaman, tenang, tidak terburu-buru, penuh keakraban dan saling menghargai diantara para guru. Iklim organisasi yang demikian sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sekolah. Hal ini sesuai dengan pertanyaan yang dikemukakan oleh Schatz, dinyatakan bahwa iklim kerja dalam organisasi sekolah senantiasa dapat mempengaruhi kondisi dasar dan perilaku orang-orang yang ada di dalamnya'.

Selanjutnya Schatz menyatakan 'sebagai seorang manajer, harus senantiasa meluangkan waktu guna mempelajari dan memahami kondisi-kondisi lingkungan agar mampu menciptakan suatu iklim keberhasilan'. Dengan menciptakan iklim keberhasilan atau lingkungan kerja yang kondusif mungkin, efektivitas pimpinan sangat meningkat. Disamping itu seorang pimpinan juga dituntut dapat memberikan rangsangan dan mendorong atau memotivasi setiap pegawainya dalam bekerja.

Dengan demikian para pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik dan dapat mengembangkan kemampuannya, terampil dan tekun dalam melaksanakan pekerjaan, serta bangga terhadap hasil pekerjaannya. Hal yang demikian sangat mempengaruhi efektivitas sekolah. Iklim organisasi dapat dipandang dari berbagai sudut; tiga perspektif yang umumnya digunakan adalah keterbukaan perilaku, kesehatan pengaruh antarpribadi, dan humanisme dalam ideologi pengendalian siswa (Wayne K. Hoy, 2001:189).

Ciri-ciri efektivitas sekolah menurut (Taylor, 1990) sebagai berikut:

1. Tujuan sekolah dinyatakan secara jelas dan spesifik
2. Pelaksanaan kepemimpinan kependidikan yang kuat oleh kepala sekolah
3. Ekspektasi guru dan staf tinggi
4. Ada kerja sama kemitraan antara sekolah, orang tua dan masyarakat
5. Adanya iklim positif dan kondusif bagi siswa untuk belajar
6. Kemajuan siswa sering dimonitor.
7. Menekankan kepada keberhasilan siswa dalam mencapai keterampilan aktifitas esensial.

N. Hatton and D. Smith (1992:5) dimensi dari efektivitas sekolah yang dijadikan bahan penelitian yaitu:

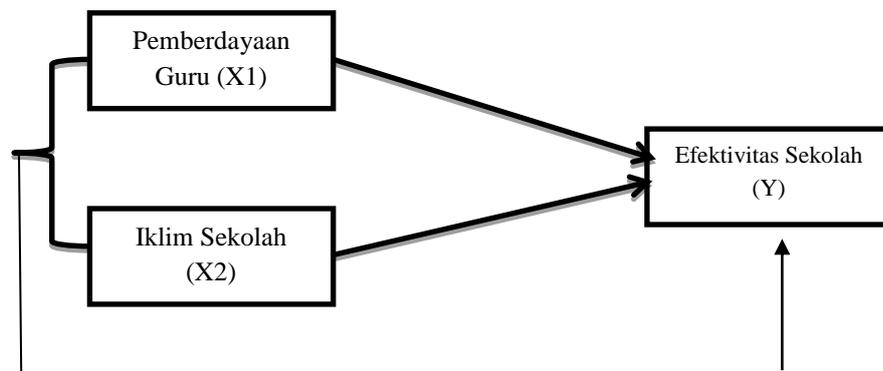
1. Kebermaknaan Proses Belajar Mengajar (PBM)
2. Manajemen sekolah/pengelolaan sekolah
3. Efektivitas budaya sekolah (iklim sekolah yang kondusif)
4. Kepemimpinan kepala sekolah yang kuat

5. *Out put* sekolah (hasil dan prestasi)

6. *Out come* (Benefit)

Efektivitas sekolah adalah suatu ukuran yang menyatakan berapa besar rasio hasil (target) baik kuantitas maupun kualitas dalam kurun waktu tertentu dicapai semakin besar rasio yang dicapai, semakin tinggi tingkat efektivitasnya. Efektivitas sekolah sebagian besar banyak ditentukan oleh penampilan pekerjaan kepala sekolah. Dalam hal ini tujuan yang telah ditetapkan sekolah dapat tercapai memberdayaan seluruh SDM dengan baik.

Dengan memperhatikan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi sekolah dan pemberdayaan yang baikakan berpengaruh terhadap keefektipan sekolah tersebut. Oleh sebab itu, sebagai pemimpin suatu sekolah perlu menyadari akan pentingnya hal tersebut, dan lebih dari itu mereka sudah seharusnya untuk selalu berusaha mengusahakan agar perilaku organisasisekolah dan pemberdayaan yang baik dan kondusif serta berusaha dengan berbagai cara untuk meningkatkan keefektifan sekolah yang mereka inginkan dapat terwujud. Secara konseptual, keefektifan sekolah akan meningkat jika tercipta Iklim sekolah yang kondusif dan jika pemberrdayaan Guru di sekolah tersebut juga baik, untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada gambar paradima penelitian ini dibawah ini:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012: 93) “mendefenisikan hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H_{a1}: Ada Pengaruh Pemberdayaan Guru Terhadap Efektivitas Sekolah Dasar Negeri (SDN) Se Kecamatan Nibung Hangus.

H₀₁: Tidak ada Pengaruh Pemberdayaan Guru Terhadap Efektivitas Sekolah Dasar Negeri (SDN) Se Kecamatan Nibung Hangus.

H_{a2}: Ada Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Dasar Negeri (SDN) Se Kecamatan Nibung Hangus.

H₀₂: Tidak ada Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Dasar Negeri (SDN) Se Kecamatan Nibung Hangus.

H_{a3}: Ada Pengaruh Pemberdayaan Guru dan Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Dasar Negeri (SDN) Se Kecamatan Nibung Hangus.

H₀₃: Tidak ada Pengaruh Pemberdayaan Guru dan Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Dasar Negeri (SDN) Se Kecamatan Nibung Hangus.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini, pada dasarnya menggunakan metode penelitian metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8) yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Ditinjau dari metodenya (strategi dan prosedurnya), penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian deskriptif atau *descriptif research*. Disebut demikian karena penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, atau kuesioner mengenai status keadaan sekarang ini, mengenai subyek yang sedang diteliti. Melalui kuesioner, peneliti mengumpulkan data untuk menguji hipotesis, atau menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini dapat disebut sebagai penelitian korelasional atau *correlational research* karena penelitian ini ingin melihat apakah antara dua variable atau lebih ada pengaruh atau tidak, dan bila ada berapa kekuatan pengaruh itu. Maksudnya selain untuk melihat pengaruh beserta kekuatannya juga mungkin untuk membuat ramalan, dugaan, perkiraan yang didasarkan kepada kuatnya atau lemahnya pengaruh tersebut.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SDN se-Kecamatan Nibung Hangus yang beralamat di Kecamatan Nibung Hangus, Kabupaten Batu Bara Provinsi Sumatera Utara.

3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai pada bulan Juli tahun 2021 sampai dengan April 2022. Dengan Jadwal dan waktu penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian

| No | Kegiatan | Bulan (2021 – 2022) | | | | | | | | | |
|----|------------------------|---------------------|-------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | | Juli | Agust | Sept | Okt | Nov | Des | Jan | Feb | Mar | Apr |
| 1 | Pra Riset | ■ | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan proposal | | ■ | | | | | | | | |
| 3 | Seminar proposal | | | ■ | | | | | | | |
| 4 | Pengumpulan Data | | | | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 5 | Analisis Data | | | | | ■ | ■ | ■ | | | |
| 6 | Menyusun Laporan Tesis | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| 7 | Seminar hasil | | | | | | | | | | ■ |
| 8 | Revisi Tesis | | | | | | | | | | ■ |
| 9 | Ujian Tesis | | | | | | | | | | ■ |

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013:148), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Yang menjadi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada pada SDN se-Kecamatan Nibung Hangus Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 120 Orang.

3.3.2. Sampel

Dalam penelitian ini pengambilan sampel dengan menggunakan yaitu teknik sampling insidental. Teknik sampling insidental disebut juga teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang tersebut cocok sebagai sumber data Ghozali, (2014: 67).

Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin Perhitungannya adalah:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$n = 120 / 1 + (120 \times 0.0025)$$

$$n = 92.3 \text{ dibulatkan} = 92$$

Kesimpulannya adalah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 92 Orang.

3.4. Definisi Operasional Variabel

3.4.1. Variabel Efektivitas Sekolah (Y)

Efektivitas sekolah adalah suatu ukuran yang menyatakan berapa besar rasio hasil (target) baik kuantitas maupun kualitas dalam kurun waktu tertentu dicapai semakin besar rasio yang dicapai, semakin tinggi tingkat efektivitasnya. Variable efektivitas sekolah dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

Tabel 3.2. Indikator Efektivitas Sekolah

| No | Indikator |
|----|---|
| 1 | Tujuan Sekolah dinyatakan secara jelas dan spesifik. |
| 2 | Pelaksanaan kepemimpinan pendidikan yang kuat oleh kepala sekolah, |
| 3 | Ekspektasi guru dan staf tinggi, |
| 4 | Ada kerja sama kemitraan antara sekolah, orangtua dan masyarakat, |
| 5 | Adanya iklim yang kondusif bagi siswa untuk belajar, |
| 6 | Kemajuan siswa sering dimonitor, dan |
| 7 | Menekankan pada keberhasilan siswa dalam mencapai keterampilan aktivitas yang |

3.4.2. Variabel Pemberdayaan (X1)

Pemberdayaan guru adalah proses memberikan kemampuan kepada guru sehingga mampu memberikan pertimbangan terkait baik atau tidaknya cara mengajar, kemudian mampu mengambil keputusan sendiri untuk menyelesaikan permasalahan mengajar yang dihadapi di dalam kelas sehingga bisa bekerja dengan kinerja yang lebih tinggi dan lebih baik lagi.

Tabel 3.3. Indikator Pemberdayaan

| No | Indikator |
|----|---------------|
| 1 | Rekrutmen |
| 2 | Seleksi |
| 3 | Penempatan |
| 4 | Pengembangan |
| 5 | Pemeliharaan |
| 6 | Pemanfaatan |
| 7 | Pemberhentian |

3.4.3. Variabel Iklim Sekolah (X2)

Iklim organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Iklim Sekolah dapat diukur dengan indikator:

Tabel 3.4. Indikator Iklim Sekolah

| No | Indikator |
|----|---|
| 1 | Adanya hubungan yang akrab, penuh pengertian, dan rasa kekeluargaan antar civitas sekolah. |
| 2 | Semua kegiatan sekolah diatur dengan tertib, dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan merata. |
| 3 | Di dalam kelas dapat dilihat adanya aktivitas belajar mengajar yang tinggi. |
| 4 | Suasana kelas tertib, tenang, jauh dari kegaduhan dan kekacauan. |
| 5 | Meja kursi serta peralatan lainnya yang terdapat di kelas |

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan diperlukan alat pengumpul data yang berupa angket atau kuesioner secara tertutup yang terdiri dari 5 option alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert 1 sampai 5 yang dimodifikasi skala sikap dengan menghilangkan pernyataan negatif, dengan kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.5. Skala Likert

| PERNYATAAN | BOBOT |
|---------------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Ragu Ragu | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang dilakukan untuk memperoleh data yang diperlukan untuk kepentingan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah angket. Angket merupakan daftar pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk memperoleh data yang disebarkan kepada seluruh responden yang menjadi sampel dalam penelitian.

Pengumpulan data untuk semua variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan instrumen berupa kuesioner kepada responden. Instrumen disusun dengan mengacu pada kajian teoritis yang diturunkan ke dalam defenisi operasional penelitian, dilanjutkan dengan menentukan indikator setiap variabel, kemudian menyusun kisi-kisi instrumen yang berisi indikator dan item-item instrumen penelitian.

Instrumen disusun dengan menggunakan skala *Likert* dengan menyediakan lima alternatif jawaban, yaitu SL (selalu), SR (sering), KK (kadang-kadang), JR (jarang), dan TP (tidak pernah). Skor untuk pernyataan positif (*favorable*) adalah SL = 5, SS = 4, KK = 3, JR = 2, dan TP = 1. Sebaliknya skor untuk pernyataan negatif (*non favorable*) bernilai SL = 1, SR = 2, KK = 3, JR = 4, dan TP = 5.

Tabel. 3.6. Kisi-Kisi Instrumen

| No | Variabel | Indikator | Butir Pertanyaan |
|----|--------------------------|---|------------------|
| 1 | Pemberdayaan Guru | Pemberdayaan dalam penyusunan KTSP dan silabus | 1,2,3,4 |
| | | Pemberdayaan dalam penetapan kelender pendidikan tingkat sekolah | 5,6,7,8 |
| | | Pemberdayaan dalam penyusunan Rencana strategis sekolah | 9,10,11, |
| | | Pemberdayaan dalam penyusunan dan pemberian pendapat atas laporan pertanggungjawaban APBS | 12,13,14,15 |
| | | Pemberdayaan dalam penyusunan anggaran tahunan sekolah | 16,17,18,19 |
| | | Pemberdayaan menentukan kriteria penerimaan siswa baru | 20,21,22 |
| | | Pemberdayaan dalam perumusan kriteria kelulusan siswa | 23,24,25 |

| No | Variabel | Indikator | Butir Pertanyaan |
|----|---------------------|--------------------------------|------------------|
| 2 | Iklm Sekolah | Hubungan antar civitas sekolah | 1,2,3,4 |
| | | Suasana sekolah | 5,6,7 |
| | | Kerapian dan kebersihan kelas | 8,9,10 |
| | | Aktivitas belajar | 11,12,13 |
| | | Tata tertib sekolah | 14,15 |

| No | Variabel | Indikator | Butir Pertanyaan |
|----|----------------------------|--|------------------|
| 3 | Efektivitas Sekolah | Perencanaan PBM | 1 |
| | | Pelaksanaan PBM | 2 |
| | | Evaluasi PBM | 3 |
| | | Renstra dan Rencana Pengembangan Strategis | 4 |
| | | Pengorganisasian Pelaksanaan Program Keuangan dan Sarana Prasarana | 5 |
| | | Pengawasan Program Kegiatan | 6 |
| | | Kondisi Sekolah Mendukung Untuk PBM | 7 |

| | | | |
|--|--|--|-----|
| | | Pemberian Penghargaan Bagi Siswa Berprestasi | 8,9 |
| | | Semua Siswa Menaati Tata Tertib Aturan Sekolah | 10 |

3.5.1. Uji Validitas Angket

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2002: 144). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Cara yang dipakai dalam menguji tingkat validitas adalah dengan variabel internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukurnya menggunakan analisis butir. Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian dikorelasikan dengan menggunakan Rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto, (2002: 146) sebagai berikut:

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

dengan pengertian

- r_{xy} : koefisien korelasi antara x dan y r_{xy}
- N : Jumlah Subyek
- X : Skor item
- Y : Skor total
- $\sum X$: Jumlah skor items
- $\sum Y$: Jumlah skor total
- $\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total
(Suharsimi Arikunto, 2002: 146)

Kesesuaian r_{xy} diperoleh dari perhitungan dengan menggunakan rumus diatas dikonsultasikan dengan tabel harga regresi moment dengan korelasi r_{xy} lebih besar atau sama dengan regresi tabel, maka butir instrumen tersebut valid dan jika r_{xy} lebih kecil dari regresi tabel maka butir instrumen tersebut tidak valid.

Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Variabel Y

| No | r hitung | r tabel | Status |
|----|----------|---------|--------|
| 1 | 0,425 | 0,202 | VALID |
| 2 | 0,493 | 0,202 | VALID |
| 3 | 0,390 | 0,202 | VALID |
| 4 | 0,387 | 0,202 | VALID |
| 5 | 0,478 | 0,202 | VALID |
| 6 | 0,353 | 0,202 | VALID |
| 7 | 0,429 | 0,202 | VALID |
| 8 | 0,461 | 0,202 | VALID |
| 9 | 0,303 | 0,202 | VALID |
| 10 | 0,351 | 0,202 | VALID |

Tabel 3.8. Hasil Uji Validitas Variabel X1

| No | r hitung | r tabel | Status |
|----|----------|---------|--------|
| 1 | 0,544 | 0,202 | VALID |
| 2 | 0,604 | 0,202 | VALID |
| 3 | 0,544 | 0,202 | VALID |
| 4 | 0,389 | 0,202 | VALID |
| 5 | 0,425 | 0,202 | VALID |
| 6 | 0,414 | 0,202 | VALID |
| 7 | 0,430 | 0,202 | VALID |
| 8 | 0,435 | 0,202 | VALID |
| 9 | 0,258 | 0,202 | VALID |
| 10 | 0,544 | 0,202 | VALID |

| | | | |
|----|-------|-------|-------|
| 11 | 0,420 | 0,202 | VALID |
| 12 | 0,212 | 0,202 | VALID |
| 13 | 0,521 | 0,202 | VALID |
| 14 | 0,483 | 0,202 | VALID |
| 15 | 0,377 | 0,202 | VALID |
| 16 | 0,600 | 0,202 | VALID |
| 17 | 0,502 | 0,202 | VALID |
| 18 | 0,437 | 0,202 | VALID |
| 19 | 0,557 | 0,202 | VALID |
| 20 | 0,471 | 0,202 | VALID |
| 21 | 0,223 | 0,202 | VALID |
| 22 | 0,381 | 0,202 | VALID |
| 23 | 0,323 | 0,202 | VALID |
| 24 | 0,401 | 0,202 | VALID |
| 25 | 0,401 | 0,202 | VALID |

Tabel 3.9. Hasil Uji Validitas Variabel X2

| No | r hitung | r tabel | Status |
|-----------|-----------------|----------------|---------------|
| 1 | 0,366 | 0,202 | VALID |
| 2 | 0,510 | 0,202 | VALID |
| 3 | 0,417 | 0,202 | VALID |
| 4 | 0,488 | 0,202 | VALID |
| 5 | 0,536 | 0,202 | VALID |
| 6 | 0,307 | 0,202 | VALID |
| 7 | 0,413 | 0,202 | VALID |
| 8 | 0,488 | 0,202 | VALID |
| 9 | 0,360 | 0,202 | VALID |
| 10 | 0,212 | 0,202 | VALID |
| 11 | 0,495 | 0,202 | VALID |
| 12 | 0,536 | 0,202 | VALID |
| 13 | 0,495 | 0,202 | VALID |
| 14 | 0,201 | 0,202 | VALID |
| 15 | 0,326 | 0,202 | VALID |

3.5.2. Uji Reliabilitas Angket

Instrumen yang reliable menurut Sugiyono (2001: 97) adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ganjil genap karena pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan teknik proposional random sampling. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item-item yang sudah teruji validitasnya, sehingga item yang tidak valid tidak diikut sertakan. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka instrument t dikatakan reliabel. Pengolahan data untuk diuji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan komputer program SPSS versi 24.

Tabel 3.10. Hasil Uji Realibilitas Y, X1 dan X2

| No | Variabel | Nilai Alpha | r tabel | Status |
|----|--------------|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Efektivitas | 0,822 | 0,202 | Realibilitas Baik |
| 2 | Pemberdayaan | 0,652 | 0,202 | Realibilitas Baik |
| 3 | Iklim | 0,435 | 0,202 | Realibilitas Baik |

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mendapatkan gambaran penyebaran data hasil penelitian masing-masing variable secara kategorial. Melalui penggunaan statistik deskriptif didapatkan skor rata-rata (*mean*), median, modus, simpangan baku, dan varians dari setiap variabel sehingga dapat dideskripsikan variabel penelitian. Selanjutnya, untuk mengidentifikasi kecenderungan setiap variabel dalam penelitian ini, digunakan rerata skor ideal dan simpangan baku ideal.

Dalam (Sitompul, 2017) dijelaskan bahwa untuk mengetahui kategori kecenderungan dari data masing-masing variabel yang diteliti dilakukan dengan uji kecenderungan, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Dihitung Skor Tertinggi Ideal (stt) dan Skor Terendah Ideal (str)
- b. Dihitung rata-rata skor ideal (M_i) dan standart deviasi ideal (SD_i),

sebagai berikut:

$$M_i = \frac{Stt + Str}{2}$$

$$SD_i = \frac{Stt - Str}{6}$$

dimana:

Stt : Skor tertinggi

Str : Skor terendah

- c. Dari besaran M_i dan SD_i yang diperoleh dapat ditentukan empat kategori kecenderungan sebagai berikut:

- | | |
|--------------------------------------|---------------------------|
| 1. $> M_i + 1.5 SD_i$ | kategori cenderung tinggi |
| 2. $M_i \text{ s/d } M_i + 1.5 SD_i$ | kategori cenderung cukup |
| 3. $M_i - 1.5 SD_i \text{ s/d } M_i$ | kategori cenderung kurang |
| 4. $< M_i - 1.5 SD_i$ | kategori cenderung rendah |

3.6.2. Uji Asumsi klasik

Menurut Arikunto (2002) penggunaan model regresi linear berganda harus memenuhi asumsi klasik antara lain:

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang digunakan memiliki distribusi normal atau mendekati normal dengan melihat normal *probability plot*. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2007: 110). Metode pengujian normalitas yang dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria probabilitas dari uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut Ghozali (2007:112):

- 1) Bila nilai signifikan uji *Kolmogorov-Smirnov* bernilai dibawah 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Bila nilai signifikan uji *Kolmogorov-Smirnov* bernilai diatas 0.05 maka data berdistribusi normal.

3.6.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasidi antara variable independen atau dengan kata lain tidak terjadi multikolinieritas.

Menurut Ghozali (2005:91), untuk mengetahui adaidaknya suatu masalah multikolinieritas dalam model regresi, peneliti dapat menggunakan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance, seperti berikut ini:

- 1) Jika nilai tolerance dibawah 0.1 and nilai VIF diatas 10, maka model regresi mengalami masalah multikolinieritas.
- 2) Jika nilai tolerance diatas 0.1 and nilai VIF dibawah 10, maka model regresi tidak mengalami masalah multikolinieritas.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *varians* residual dari satu pengamatan kepengamatan lainnya tetap maka disebut Homoskedastisitas dan jika *varians* tersebut berbeda maka disebut Heteroskedastisitas.

Menurut Santoso (2001) deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat *scatterplot* jika:

- 1) Adanya pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Tidak ada pola yang jelas sertatitik-titik menyebar diatas angka nol (0) dan dibawah angka nol (0) pada sumbuY maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3. Uji Hipotesis

Priyanto (2008) menyebutkan “uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisir)”. Pengujian hipotesis ditujukan untuk menguji ada

atau tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Jika terdapat deviasi antara sampel yang ditentukan dengan jumlah populasi maka tidak menutup kemungkinan untuk terjadinya kesalahan dalam mengambil keputusan antara menolak maupun menerima suatu hipotesis, untuk menguji hipotesis mengenai Pemberdayaan dan Iklim Sekolah secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas Sekolah digunakan pengujian hipotesis secara langsung dengan uji F dan secara parsial dengan uji t.

3.6.3.1. Uji Parsial (Uji t)

Priyanto (2008) menyebutkan “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.” Dengan tingkat signifikan dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05 maka hasil uji t dapat dihitung dengan bantuan SPSS dapat dilihat pada table t hitung (table *Coeficients*). Nilai dai uji t hitung dapat dilihat dari p-value (pada kolom *sig*) pada masing-masing variabel independen, jika *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau t hitung (pada kolom t) lebih besar dari t table (dihitung dari *two-tailed* $\alpha = 5\%$ df-k, k merupakan jumlah variabel independen), maka nilai variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (dalam arti H_a diterima dan H_o ditolak, dengan kata lain. Terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen).

3.6.3.2. Uji Simultan (Uji F)

Priyanto (2008) menyatakan “Uji simultan dengan uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen”. Dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05 hasil uji F menunjukkan variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika *P-value* (pada kolom *sig*) lebih kecil dari *level of signifikan* yang ditentukan (sebesar 5%). Atau F hitung (pada kolom *f*) lebih besar dari F table, F Tabel dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$, dan $df_2 = n - k$, dimana k adalah jumlah variabel dependen dan variabel independen, dan n adalah jumlah responden atau jumlah sampel yang diteliti.

3.6.3.3. Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2008:350) yaitu: Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y .

Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk

mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi

r = Kuadrat Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Pengujian statistik deskriptif memiliki tujuan untuk memberikan gambaran mengenai variabel yang akan diteliti. Pengolahan statistik deskriptif menunjukkan mengenai ukuran sampel yang diteliti seperti rata-rata (mean), simpangan baku (standard deviation), maksimum, dan minimum dari masing-masing variabel. Mean merupakan hasil penjumlahan nilai seluruh data dibagi dengan banyaknya data yang ada. Standard Deviation merupakan akar dari jumlah kuadrat dari selisih nilai data dengan rata-rata dibagi dengan banyaknya data yang ada. Standar deviasi mengukur seberapa luas penyimpangan atau penyebaran nilai data tersebut dari nilai rata-rata atau mean.

Apabila standar deviasi dari suatu variabel semakin tinggi, maka data dalam variabel tersebut semakin menyebar dari nilai mean-nya dengan demikian memiliki arti bahwa data bersifat heterogen. Demikian pula sebaliknya, apabila standar deviasi suatu variabel semakin rendah, maka data dalam variabel tersebut semakin mengumpul pada nilai mean-nya. Maksimum merupakan nilai terbesar dari suatu rangkaian pengamatan. Minimum merupakan nilai terkecil dari suatu rangkaian pengamatan.

Dalam hal ini analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variable-variabel penelitian yaitu Pemberdayaan, Iklim Sekolah dan Efektivitas dimana hal ini dapat diketahui

melalui tabel dibawah ini:

Tabel 4.1. Rekapitulasi data deskriptif variabel

| | | Statistics | | |
|----------------|---------|------------|-----------------|--------|
| | | Y | X1 | X2 |
| N | Valid | 92 | 92 | 92 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 41.11 | 99.52 | 61.38 |
| Median | | 41.00 | 100.00 | 61.00 |
| Mode | | 41 | 91 ^a | 58 |
| Std. Deviation | | 2.948 | 7.968 | 4.367 |
| Variance | | 8.691 | 63.483 | 19.073 |
| Range | | 12 | 40 | 19 |
| Minimum | | 36 | 79 | 52 |
| Maximum | | 48 | 119 | 71 |
| Sum | | 3782 | 9156 | 5647 |

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

4.1.1.1. Efektifitas (Y)

Berdasarkan tabel 4.1, maka data deskriptif variabel Efektifitas (Y) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 92 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 41.11, nilai tengah (*median*) sebesar 41.00, nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 41, simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 2,948, varians (*variance*) sebesar 8,691, rentang (*range*) sebesar 12, skor terendah (*minimum*) sebesar 36, dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 48.

Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Efektifitas (Y) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan rentang kelas

Rentang kelas (R) = nilai tertinggi – nilai terendah

$$= 48 - 36$$

$$= 12$$

2. Menentukan jumlah kelas

$$\text{Jumlah kelas (K)} = 1 + (3.3) \log N$$

$$= 1 + (3.3) \log 92$$

$$= 1 + (3.3) 1.96378783$$

$$= 7.48 \text{ dibulatkan menjadi } 7$$

3. Menentukan panjang kelas

$$\text{Panjang kelas interval (P)} = \text{rentang kelas} : \text{kelas interval}$$

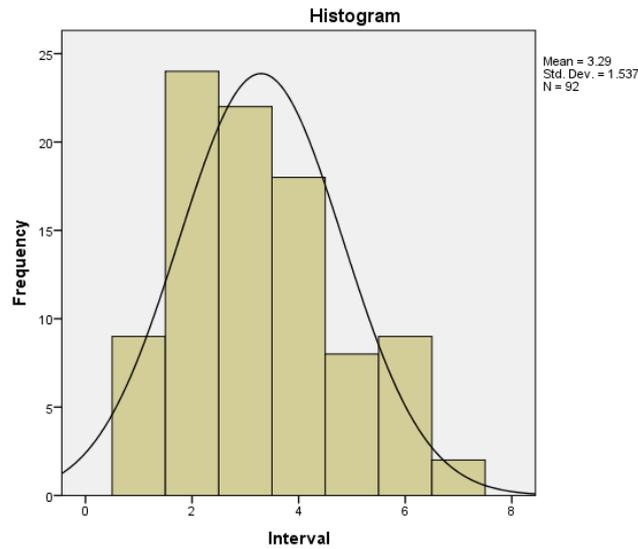
$$= 12 / 7$$

$$= 1.71 \text{ dibulatkan menjadi } 2$$

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Y
Interval

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 36-37 | 9 | 9.8 | 9.8 | 9.8 |
| 38-39 | 24 | 26.1 | 26.1 | 35.9 |
| 40-41 | 22 | 23.9 | 23.9 | 59.8 |
| 42-43 | 18 | 19.6 | 19.6 | 79.3 |
| Valid 44-45 | 8 | 8.7 | 8.7 | 88.0 |
| 46-47 | 9 | 9.8 | 9.8 | 97.8 |
| 48-49 | 2 | 2.2 | 2.2 | 100.0 |
| Total | 92 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 4.1. Histogram Variabel Y

Data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan persepsi guru tentang efektifitas sekolah. Kecenderungan masing-masing skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Skor Mean Ideal (M_i) dan Standar Deviasi Ideal (SD_i) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$M_i = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (50 + 10) = 30$$

$$SD_i = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{6} (50 - 10) = 6.67$$

$$1.5 (SD_i) = 1.5 (6.67) = 10,005$$

$$M_i + 1.5 (SD_i) = 40,005$$

$$M_i - 1.5 (SD_i) = 19,995$$

Berdasarkan perhitungan diatas, variabel efektifitas sekolah dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.3. Kategori Kecenderungan Variabel Y

| No | Rentang skor | F | % | Kategori |
|----|---------------|----|-------|----------|
| 1 | > 40,005 | 50 | 54.35 | Tinggi |
| 2 | 31 – 40,005 | 42 | 45.65 | Cukup |
| 3 | 19,995 – 30 | 0 | 0 | Kurang |
| 4 | < 19,995 | 0 | 0 | Rendah |
| | Jumlah | 92 | 100% | |

Tabel di atas menunjukkan terdapat 50 guru (54.35%) memiliki persepsi efektifitas sekolah dalam kategori tinggi, 42 guru (45.65%) memiliki persepsi efektifitas sekolah dalam kategori cukup, 0 guru (0%) memiliki persepsi efektifitas sekolah dalam kategori kurang, dan 0 guru (0%) memiliki persepsi efektifitas sekolah dalam kategori rendah. Dengan demikian, data variabel Y dominan termasuk dalam kategori tinggi yaitu 50 guru (54.35%).

4.1.1.2. Pemberdayaan (X1)

Berdasarkan tabel 4.1, maka data deskriptif variabel Pemberdayaan (X1) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 92 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 99.52, nilai tengah (*median*) sebesar 100.00, nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 91^a, simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 7,968, varians (*variance*) sebesar 63,483, rentang (*range*) sebesar 40, skor terendah (*minimum*) sebesar 79, dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 119.

Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Pemberdayaan (X1) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan rentang kelas

Rentang kelas (R) = nilai tertinggi – nilai terendah

$$= 119 - 79$$

$$= 40$$

2. Menentukan jumlah kelas

Jumlah kelas (K) = $1 + (3.3) \log N$

$$= 1 + (3.3) \log 92$$

$$= 1 + (3.3) 1.96378783$$

$$= 7.48 \text{ dibulatkan menjadi } 7$$

3. Menentukan panjang kelas interval

Panjang kelas interval (P) = rentang kelas : kelas interval

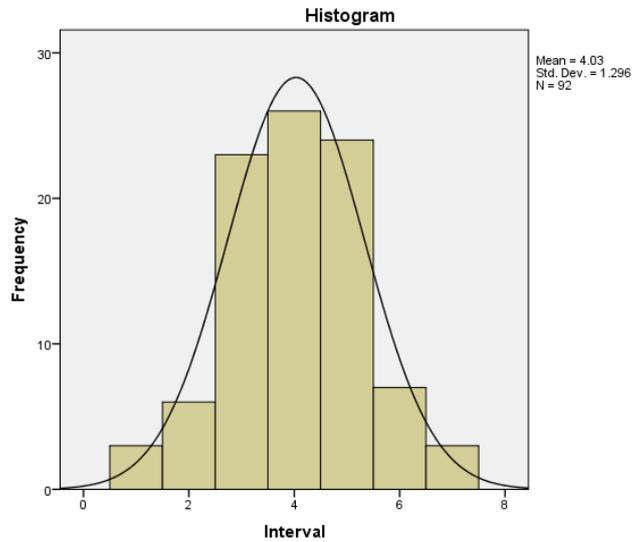
$$= 40 / 7$$

$$= 5.71 \text{ digenapkan menjadi } 6$$

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Variabel X1

| | | Interval | | | |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 79-84 | 3 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| | 85-90 | 6 | 6.5 | 6.5 | 9.8 |
| | 91-96 | 23 | 25.0 | 25.0 | 34.8 |
| | 97-102 | 26 | 28.3 | 28.3 | 63.0 |
| | 103-108 | 24 | 26.1 | 26.1 | 89.1 |
| | 109-114 | 7 | 7.6 | 7.6 | 96.7 |
| | 115-120 | 3 | 3.3 | 3.3 | 100.0 |
| | Total | 92 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 4.2. Histogram Variabel X1

Data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan persepsi guru tentang pemberdayaan guru. Kecenderungan masing-masing skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Skor Mean Ideal (M_i) dan Standar Deviasi Ideal (SD_i) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$M_i = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (125 + 25) = 75$$

$$SD_i = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{6} (125 - 25) = 16.67$$

$$1.5 (SD_i) = 1.5 (16.67) = 25,005$$

$$M_i + 1.5 (SD_i) = 100,005$$

$$M_i - 1.5 (SD_i) = 49,995$$

Berdasarkan perhitungan diatas, variabel pemberdayaan guru dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.5. Kategori Kecenderungan Variabel X1

| No | Rentang skor | F | % | Kategori |
|----|---------------|----|-------|----------|
| 1 | > 100,005 | 42 | 45.65 | Tinggi |
| 2 | 75 – 100,005 | 50 | 54.35 | Cukup |
| 3 | 49,995 – 75 | 0 | 0 | Kurang |
| 4 | < 49,995 | 0 | 0 | Rendah |
| | Jumlah | 92 | 100% | |

Tabel di atas menunjukkan terdapat 42 guru (45.65%) memiliki persepsi pemberdayaan guru dalam kategori tinggi, 50 guru (54.35%) memiliki persepsi pemberdayaan guru dalam kategori cukup, 0 guru (0%) memiliki persepsi pemberdayaan guru dalam kategori kurang, dan 0 guru (0%) memiliki persepsi pemberdayaan guru dalam kategori rendah. Dengan demikian, data variabel X1 dominan termasuk dalam kategori cukup yaitu 50 guru (54.35%).

4.1.1.3. Iklim Sekolah (X2)

Berdasarkan tabel 4.1, maka data deskriptif variabel Iklim Sekolah (X2) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 92 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 61.38, nilai tengah (*median*) sebesar 61.00, nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 58, simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 4,367, varians (*variance*) sebesar 19,073, rentang (*range*) sebesar 19, skor terendah (*minimum*) sebesar 52, dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 71.

Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Iklim Sekolah (X2) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan rentang kelas

Rentang kelas (R) = nilai tertinggi – nilai terendah

$$= 71 - 52$$

$$= 19$$

2. Menentukan jumlah kelas interval

Jumlah kelas (K) = $1 + (3.3) \log N$

$$= 1 + (3.3) \log 92$$

$$= 1 + (3.3) 1.96378783$$

$$= 7.48 \text{ dibulatkan menjadi } 7$$

3. Menentukan panjang kelas interval

Panjang kelas (P) = rentang kelas : jumlah kelas

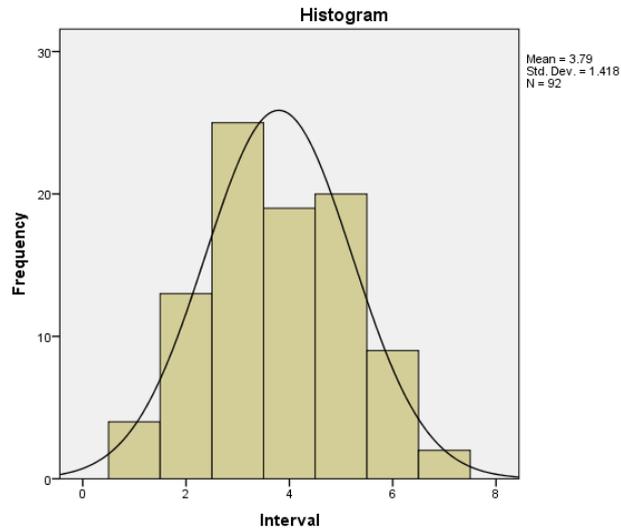
$$= 19 / 7$$

$$= 2.71 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Variabel X2

| | | Interval | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 52-54 | 4 | 4.3 | 4.3 | 4.3 |
| | 55-57 | 13 | 14.1 | 14.1 | 18.5 |
| | 58-60 | 25 | 27.2 | 27.2 | 45.7 |
| | 61-63 | 19 | 20.7 | 20.7 | 66.3 |
| | 64-66 | 20 | 21.7 | 21.7 | 88.0 |
| | 67-69 | 9 | 9.8 | 9.8 | 97.8 |
| | 70-72 | 2 | 2.2 | 2.2 | 100.0 |
| | Total | 92 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 4.3. Histogram Variabel X2

Data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan persepsi guru tentang iklim sekolah. Kecenderungan masing-masing skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Skor Mean Ideal (M_i) dan Standar Deviasi Ideal (SD_i) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$M_i = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (75 + 15) = 45$$

$$SD_i = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{6} (75 - 15) = 10$$

$$1.5 (SD_i) = 1.5 (10) = 15$$

$$M_i + 1.5 (SD_i) = 60$$

$$M_i - 1.5 (SD_i) = 30$$

Berdasarkan perhitungan diatas, variabel iklim sekolah dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.7. Kategori Kecenderungan Variabel X2

| No | Rentang skor | F | % | Kategori |
|----|---------------|----|-------|----------|
| 1 | > 60 | 50 | 54.35 | Tinggi |
| 2 | 46 – 60 | 42 | 45.65 | Cukup |
| 3 | 30 – 45 | 0 | 0 | Kurang |
| 4 | < 30 | 0 | 0 | Rendah |
| | Jumlah | 92 | 100% | |

Tabel di atas menunjukkan terdapat 50 guru (54.35%) memiliki persepsi iklim sekolah dalam kategori tinggi, 42 guru (45.65%) memiliki persepsi iklim sekolah dalam kategori cukup, 0 guru (0%) memiliki persepsi iklim sekolah dalam kategori kurang, dan 0 guru (0%) memiliki persepsi iklim sekolah dalam kategori rendah. Dengan demikian, data variabel X2 dominan termasuk dalam kategori tinggi yaitu 50 guru (54.35%).

4.1.2. Hasil Uji Persyaratan Analisis

4.1.2.1. Uji Normalitas

Sebelum data dianalisis akhir untuk pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian tingkat kenormalannya dengan menggunakan analisis Kolmogorow Smirnov dengan bantuan software komputer SPSS Versi 24. Berikut hasil uji normalitas dari data penelitian:

a. Uji normalitas X1 Terhadap Y

Tabel 4.8. Normalitas X1 Terhadap Y
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 92 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.79873152 |
| | Absolute | .082 |
| Most Extreme Differences | Positive | .082 |
| | Negative | -.039 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .790 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .561 |

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji SPSS di atas diperoleh nilai signifikansi yaitu 0.561 yang artinya nilai signifikansi > 0.05 atau $0.561 > 0.05$. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka residual terdistribusi secara normal. Maka dapat disimpulkan uji normalitas variabel pemberdayaan (X1) terhadap efektifitas sekolah (Y) berdistribusi normal.

b. Uji normalitas X2 Terhadap Y

Tabel 4.9. Normalitas X2 Terhadap Y
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 92 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.40891516 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .119 |
| | Positive | .059 |
| | Negative | -.119 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.143 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .146 |

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji SPSS di atas diperoleh nilai signifikansi yaitu 0.146 yang artinya nilai signifikansi > 0.05 atau $0.146 > 0.05$. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka residual terdistribusi secara normal. Maka dapat disimpulkan uji normalitas variabel iklim sekolah (X2) terhadap efektifitas sekolah (Y) berdistribusi normal.

4.1.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas mencoba untuk menguji apakah hubungan yang jelas antara variable independen (bebas) ditemukan oleh model regresi. Multikolinieritas harus bebas dari model regresi yang berhasil atau tidak ada

hubungan antara variable bebas (bebas). Dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang tidak melebihi 5 Anda dapat melihat uji multikolinieritas.

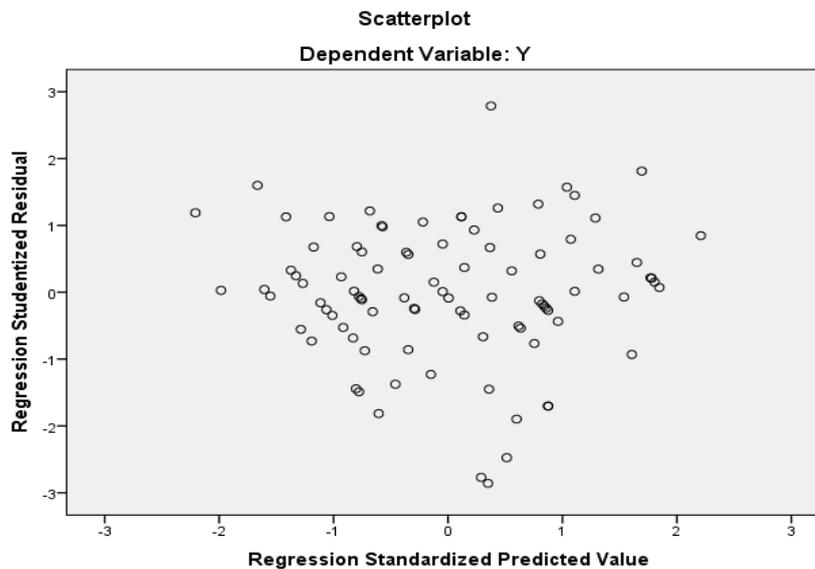
Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3.231 | 2.457 | | | |
| | X1 | .022 | .019 | .060 | .913 | 1.095 |
| | X2 | .581 | .036 | .861 | .913 | 1.095 |

Dari tabel 4.10 dapat dilihat bahwa variabel Pemberdayaan Guru memiliki nilai tolerancese besar $0,913 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.095 < 5$. Variabel Iklim Sekolah memiliki nilai tolerance sebesar $0.913 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.095 < 5$. Setiap variable memiliki nilai toleransi > 0.1 dan nilai VIF < 5 , sehingga dapat disimpulkan bahwa pada analisis ini tidak terdapat tanda multikolinieritas.

4.1.2.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas mencoba untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari satu residual observasi ke observasi lainnya dalam model regresi. Jika varian sisa konstandari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, itu disebut homoskedastisitas, dan itu disebut heteroskedastisitas jika berbeda. Pada kondisi varian error model regresi, terdapat banyak pendekatan untuk menguji ada tidaknya skenario heteroskedastisitas. Bentuk peta (Scatter plot Diagram) akan digunakan dalam analisis ini.



Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, dapat ditunjukkan bahwa data (titik) yang terdistribusi secara seragam di atas dan di bawah garis nol tidak berkumpul dalam satu posisi dan tidak membentuk urutan tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas ada dalam uji regresi ini.

4.1.3. Hasil Uji Hipotesis

4.1.3.1. Pengujian Hipotesis Pertama

Pengujian H_1 dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana.

Adapun hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11. Koefisien Regresi Linier X1 Terhadap Y
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 29.536 | 3.697 | | 7.990 | .000 |
| X1 | .116 | .037 | .314 | 3.141 | .002 |

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 4.11 di peroleh hasil perhitungan yaitu $a = 29.536$ dan $b = 0.116$. Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 yaitu: $\hat{Y} = 29.536 + 0.116 X_1$. Berdasarkan data nilai koefisien regresi pemberdayaan sebesar 0.116 artinya terdapat hubungan positif antara pemberdayaan terhadap efektifitas sekolah, semakin tinggi pemberdayaan guru maka akan semakin tinggi pula efektifitas sekolah.

Tabel 4.12. Hasil Anova X1

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 78.119 | 1 | 78.119 | 9.864 | .002 ^b |
| | Residual | 712.794 | 90 | 7.920 | | |
| | Total | 790.913 | 91 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Berdasarkan tabel 4.12. dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 9.864 dan F tabel sebesar 3.08 yang artinya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $9.864 > 3.08$ dengan nilai signifikansi sebesar 0.002 yang berarti signifikan, serta nilai t hitung yaitu 3.141 yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.66 atau $3.141 > 1.66$ mengindikasikan bahwa pemberdayaan guru berpengaruh secara signifikan terhadap efektifitas sekolah dasar negeri (SDN) se-kecamatan Nibung Hangus. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.002 yang lebih kecil dari 0.05 atau $0.002 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberdayaan guru terhadap efektifitas sekolah dasar negeri (SDN) se-kecamatan Nibung Hangus.

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel X_1 terhadap Y , maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Uji Koefisien Determinasi X_1

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .314 ^a | .099 | .089 | 2.814 |

a. Predictors: (Constant), X_1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.13. diperoleh nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0.099 yang menunjukkan bahwa variabel efektifitas sekolah yang dipengaruhi oleh variabel pemberdayaan guru adalah sebesar 9.9% sedangkan sisanya 90.1% ditentukan oleh faktor lainnya yang berada di luar penelitian ini.

4.1.3.2. Pengujian Hipotesis Kedua

Pengujian H_2 dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Adapun hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14. Koefisien Regresi Linier X_2 Terhadap Y

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.712 | 2.092 | | 2.252 | .027 |
| | X_2 | .593 | .034 | .878 | 17.437 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 4.14 di peroleh hasil perhitungan yaitu $a = 4.712$ dan $b = 0.593$. Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 2 yaitu: $\hat{Y} = 4.712 + 0.593 X_2$. Berdasarkan data nilai koefisien regresi iklim sekolah sebesar 0.593 artinya

terdapat hubungan positif antara iklim sekolah terhadap efektifitas sekolah, semakin tinggi iklim sekolah maka akan semakin tinggi pula efektifitas sekolah.

Tabel 4.15. Hasil Anova X2

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 610.274 | 1 | 610.274 | 304.058 | .000 ^b |
| | Residual | 180.639 | 90 | 2.007 | | |
| | Total | 790.913 | 91 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2

Berdasarkan tabel 4.15. dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 304.058 dan F tabel sebesar 3.08 yang artinya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $304.058 > 3.08$ dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti signifikan, serta nilai t hitung yaitu 17.437 yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.66 atau $17.437 > 1.66$ mengindikasikan bahwa iklim sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap efektifitas sekolah dasar negeri (SDN) se-kecamatan Nibung Hangus. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 atau $0.000 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim sekolah terhadap efektifitas sekolah dasar negeri (SDN) se-kecamatan Nibung Hangus.

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel X_2 terhadap Y, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16. Uji Koefisien Determinasi X2

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .878 ^a | .772 | .769 | 1.417 |

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.16. diperoleh nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0.772 yang menunjukkan bahwa variabel efektifitas sekolah yang dipengaruhi oleh variabel iklim sekolah adalah sebesar 77.2% sedangkan sisanya 27.8% ditentukan oleh faktor lainnya yang berada di luar penelitian ini.

4.1.3.3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Pengujian H_3 dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Adapun hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 3.231 | 2.457 | | 1.315 | .192 |
| 1 X1 | .022 | .019 | .060 | 1.144 | .256 |
| X2 | .581 | .036 | .861 | 16.351 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan yaitu $a = 3.231$, $b = 0.022$, dan $c = 0.583$. Dengan memasukkan harga a, b, dan c ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk hipotesis 3 yaitu: $\hat{Y} = 3.231 + 0.022 X_1 + 0.582 X_2$. Berdasarkan data nilai koefisien regresi pemberdayaan sebesar 0.022 dan iklim sekolah sebesar 0.581 artinya terdapat hubungan positif secara bersama-sama antara pemberdayaan guru dan iklim

sekolah terhadap efektifitas sekolah dasar negeri (SDN) se-kecamatan Nibung Hangus.

Tabel 4.18. Hasil Anova Variabel X1 dan X2

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 612.893 | 2 | 306.447 | 153.206 | .000 ^b |
| | Residual | 178.020 | 89 | 2.000 | | |
| | Total | 790.913 | 91 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 153.206 dan F tabel sebesar 3.099 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti signifikan. Melihat F hitung > F tabel ($153.206 > 3.099$) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberdayaan dan iklim sekolah terhadap efektifitas sekolah dasar negeri (SDN) se-kecamatan Nibung Hangus.

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh pemberdayaan (X_1) dan iklim sekolah (X_2) secara bersama-sama terhadap efektifitas sekolah (Y), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19. Uji Koefisien Determinasi Simultan

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .880 ^a | .775 | .770 | 1.414 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi simultan (*R square*) sebesar 0.775 yang menunjukkan bahwa variabel efektifitas sekolah yang dipengaruhi oleh variabel pemberdayaan dan iklim sekolah secara bersama-sama

adalah sebesar 77.5% sedangkan sisanya 22.5% ditentukan oleh faktor lainnya yang berada di luar penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Pemberdayaan Guru Terhadap Efektivitas Sekolah

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Pemberdayaan Guru terhadap Efektivitas Sekolah pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) Se-Kecamatan Nibung Hangus hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa 0,116 dan konstanta sebesar 29,536. Maka dapat ditabelkan bentuk hubungan variabel Pemberdayaan (X1) terhadap Efektivitas (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 29,536 + 0,116 X1$. Ini berarti bahwa jika Iklim Sekolah meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,116 poin pada konstanta 29,536. Ini dapat dikatakan pula model regresi adalah model yang dapat mengestimasi efektivitas sekolah yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui $t_{hitung} = 3.141$ dan $t_{tabel} = 1.661$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel} = 3.141 > 1.661$ dapat disimpulkan H_a Diterima dan H_0 Ditolak. $F_{tabel} = 3,08$ dan $f_{hitung} = 9.864$, $f_{hitung} > f_{tabel} = 9,864 > 3,08$. Berdasarkan dari hasil analisis tersebut, maka hasil dari uji t Variabel Pemberdayaan (X1) dengan Efektivitas (Y) mempunyai hubungan positif H_a diterima H_0 ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan Pemberdayaan Guru yang lebih baik maka Efektivitas Sekolah pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) Se-Kecamatan Nibung Hangus akan meningkat dengan pemberdayaan guru oleh kepala sekolah

yang lebih maksimal.

Robbins (2004:20) mengatakan bahwa, “Effectiveness could be defined as the degree to which an organization realized its goals”. Dalam hal ini effectiveness diartikan sebagai tingkat pelaksanaan berbagai tujuan, mencerminkan sumbangan yang diberikan kepada organisasi. Dalam buku lainnya, Robbins menjelaskan bahwa efektivitas adalah suatu keberhasilan dalam memenuhi tuntutan pelanggan dengan penggunaan input/biaya yang rendah.

Gunawan Bata Ilyas, Gunawan juga meneliti tentang “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Disiplin Kerja Di Kantor Sekretariat Daerah” yang menyatakan bahwa (1) iklim organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba (2) motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba (3) iklim organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba (4) motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba (5) iklim organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja melalui Disiplin kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba (6) motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja melalui Disiplin kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba (7) disiplin berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.

4.2.2. Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah

Berdasarkan penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,593 dan konstanta sebesar 4,712. Maka dapat ditabelkan bentuk hubungan variabel Iklim Sekolah (X2) terhadap Efektivitas (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 4,712 + 0,593 X_2$. Ini berarti bahwa jika Iklim Sekolah meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,593 poin pada konstanta 4,712. Ini dapat dikatakan pula model regresi adalah model yang dapat mengestimasi efektifitas sekolah yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Untuk menguji besarnya pengaruh Pemberdayaan (X1) terhadap Efektivitas (Y) di Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Nibung H Angus digunakan analisis Uji-t dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel Iklim Sekolah (X2) terhadap Efektivitas (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui $t_{hitung} = 17,437$ dan $t_{tabel} = 1,661$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel} = 17,437 > 1,661$ dapat disimpulkan H_a Diterima dan H_0 Ditolak. Berdasarkan hasil tabel $f_{tabel} = 3,08$ dan $f_{hitung} = 304,058$ $f_{hitung} > f_{tabel} = 304,058 > 3,08$. Berdasarkan dari hasil analisis tersebut, maka hasil dari uji t Variabel Iklim Sekolah (X2) dengan Efektivitas (Y) mempunyai hubungan positif H_a diterima H_0 ditolak.

Wahyudi: 2012 menyatakan Pemberdayaan (empowerment) merupakan bagian kegiatan pengembangan melalui employee involvement, yaitu

memberikan wewenang dan tanggung jawab yang cukup untuk penyelesaian tugas dan pengambilan keputusan. Pemberdayaan merupakan salah satu wujud dari sistem desentralisasi yang melibatkan bawahan dalam pembuatan keputusan. Dalam hal ini, pemberdayaan juga sebagai upaya memberikan otonomi, wewenang, dan kepercayaan kepada setiap individu dalam suatu organisasi, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin.

Imam Sholikhul Hadi yang meneliti tentang “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Profesional Guru Sma, Smk, Ma Muhammadiyah Di Kabupaten Kudus Menunjukkan bahwa (1) berdasarkan persepsi responden terhadap iklim organisasi, diperoleh nilai berkisar 116-150, dengan skor total 20 409 dan skor rata-rata 130,79 yang dalam hal ini termasuk kategori cukup baik. (2) berdasarkan persepsi responden tentang pengaruh motivasi mengajar tenaga kerja diperoleh dari skor kinerja guru berkisar 107-151, dengan skor total 20.191,00 dan skor rata-rata 134,43 adalah kategori baik. (3) berdasarkan tingkat pengaruh variabel organisasi iklim (X1) dan variabel motivasi mengajar (X2) terhadap Efektivitas (Y) sebesar 0,73 atau 73,0%. Angka ini menunjukkan bahwa Efektivitas (Y) secara bersama-sama (simultan) dipengaruhi oleh variabel organisasi iklim (X1) dan motivasi mengajar variabel (X2) sebesar 73,0% sedangkan sisanya 27% dipengaruhi oleh faktor lain (Hadi: 2016).

4.2.3. Pengaruh Pemberdayaan Guru Dan Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah

Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variabel dependen (X) dan (Y) dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05. Adapun metode dalam penentuan t table menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan $df=n-k-1$ (pada penelitian ini $df=108-2-1=105$), sehingga didapat nilai t table sebesar 1,65.

Diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut L Konstanta sebesar 3,231, Koefisien Pemberdayaan (X1) sebesar 0,022 dan Koefisien Iklim Sekolah (X2) sebesar 0,581. Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah $Y=3,231+0,022X_1+0,581X_2$, persamaan garis regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik Pemberdayaan (X1) dan Iklim Sekolah (X2) dalam mengerjakan tugasnya maka Efektivitas (Y) akan meningkat pula.

Pemberdayaan (X1) dan Iklim Sekolah (X2) berpengaruh terhadap Efektivitas (Y) secara bersama-sama adalah signifikan yaitu hasil Uji. F tabel = 3,099 dan $f_{hitung} = 153,206$ $f_{hitung} > f_{tabel} = 153,206 > 3,099$. Berdasarkan dari hasil analisis tersebut, maka hasil dari uji t Variabel Pemberdayaan (X1) dan Iklim Sekolah (X2) terhadap Efektivitas (Y) mempunyai hubungan positif H_0 diterima H_0 ditolak.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulannya dalah sebagai berikut.

1. Pemberdayaan (X1) terhadap Efektivitas (Y) dalam bentuk persamaan regersi $Y = 29,536 + 0,116 X1$. Ini berarti bahwa jika Pemberdayaan guru meningkat sebesar 1 poin maka efektivitas sekolah akan meningkat sebesar 0,116 poin pada konstanta 29,536. Ini dapat dikatakan pula model regresi adalah model yang dapat mengestimasi efektivitas sekolah yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Data mengenai analisis Uji-t disajikan dalam tabel 4.10 Berdasarkan hasil tabel 4.10 diatas diketahui $t_{hitung} = 3.141$ dan $t_{tabel} = 1.661$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel} = 3.141 > 1.661$ dapat disimpulkan H_a Diterima dan H_0 Ditolak. $f_{hitung} = 9.864$, $f_{hitung} > f_{tabel} = 9,864 > 3,08$. Berdasarkan dari hasil analisis tersebut, maka hasil dari uji t Variabel Pemberdayaan (X1) dengan Efektivitas (Y) mempunyai hubungan positif H_a diterima H_0 ditolak.
2. Iklim Sekolah (X2) terhadap Efektivitas sekolah(Y) dalam bentuk persamaan regersi $Y = 4,712 + 0,593 X2$. Ini berarti bahwa jika Iklim Sekolah meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,593 poin pada konstanta 4,712. Ini dapat dikatakan pula model regresi adalah model yang dapat mengestimasi efektivitas sekolah yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil tabel $f_{tabel} =$

3,08 dan $f_{hitung} = 304,058$ $f_{hitung} > f_{tabel} = 304,058 > 3,08$. Berdasarkan dari hasil analisis tersebut, maka hasil dari uji t Variabel Iklim Sekolah (X2) dengan Efektivitas sekolah(Y) mempunyai hubungan positif H_a diterima H_0 ditolak.

3. Pemberdayaan Guru(X1) dan Iklim Sekolah (X2) berpengaruh terhadap Efektivitas sekolah(Y) secara bersama-sama adalah signifikan yaitu hasil Uji. $f_{tabel} = 3,099$ dan $f_{hitung} = 153,206$ $f_{hitung} > f_{tabel} = 153,206 > 3,099$. Berdasarkan dari hasil analisis tersebut, maka hasil dari uji t Variabel Pemberdayaan Guru (X1) dan Iklim Sekolah (X2) terhadap Efektivitas sekolah (Y) mempunyai hubungan positif H_a diterima H_0 ditolak.

5.2 Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut:

1. Pemberdayaan Guru harus diperhatikan dengan baik sehingga dapat meningkatkan Efektivitas Sekolah. Agar Pemberdayaan Guru di sekolah dapat dilaksanakan secara optimal, dibutuhkan kreativitas kepala sekolah untuk melakukan upaya-upaya pemberdayaan terhadap stafnya, baik staf akademik maupun administrasi
2. Iklim Sekolah harus dikelola dan ditata dengan baik sehingga Efektivitas Sekolah semakin meningkat. Iklim sekolah yang kondusif sangat dibutuhkan bagi guru untuk menumbuhkan dorongan dalam diri guru tersebut untuk bekerja lebih bersemangat.
3. Efektivitas Sekolah harus dijaga dan dipertahankan demi mencapai

tujuan pendidikan. Karenanya sekolah harus memperhatikan semua aspek terpenting yang menunjang dari keseluruhan proses pencapaian efektivitas sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananto, Purnomo. 2006. Pengembangan Usaha Kesehatan Sekolah. Jakarta: Departemen Kesehatan Arikunto, Suharsimi. 2005. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Akrim, Dr, 2021, *Strategi Peningkatan Daya Minat Belajar Siswa: Belajar PAI Mencetak Karakter Siswa*, Pustaka Ilmu, Yogyakarta.
- Bambang Wahyudi, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita, Bandung.
- Barlian, Ikbal. 2013. Manajemen Berbasis Sekolah Menuju Sekolah Berprestasi. Jakarta: Erlangga.
- Coulter, Robbins. 2004. Manajemen, Edisi Ketujuh, Edisi Indonesia, Jilid Kesatu. Jakarta: PT. Indeks Group Gramedia.
- Hadiyanto. 2004. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Indrajit, Richardus Eko. 2011. Peranan Teknologi Informasi dan Internet. Yogyakarta: Andi Offest.
- Imam Wahyudi, Pengembangan Pendidikan (Strategi Inovatif dan Kreatif dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif), Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya, 2012
- Ikbal Barlian, Manajemen Berbasis Sekolah (Menuju Sekolah Berprestasi), Jakarta: Erlangga, 2013
- Momon Sudarma, Profesi Guru (Dipuji, dikritisi, dan dicaci) Jakarta: Rajawali Pers, 2013
- Muhammad, Arni. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007
- Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan, Jakarta: Rajawali Pers, 2016
- Pinkus, Lindsay M. 2009. Moving Beyond AYP: High School Performance Indicators. *Alliance for Excellent Education*. 1-20 (Online) (<http://www.all4ed.org/files/SPIMovingBeyondAYP.pdf>), diakses tanggal 21 Januari 2014.

- Pines, A.1982.*Changing Organizations: Is Work Environment Without Burnout* (Online)<http://www.psychologymania.com/2012/11/dimensiiklimorganisasi.html>. Diakses tanggal 27 Desember 2013.
- Sejathi. 2011. Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Pembelajaran. Diambil Dari <http://id.shvoong.com/social-sciences/education/2108437-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-efektivitas/> pada tanggal 4 Desember 2021.
- Sitompul, Prof. Harun & Ardansyah, M., 2017, *Statistika Pendidikan: Teori dan Cara Perhitungan*, Perdana Publishing, Medan.
- Steers, Richard M. 1985.*Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Suharsaputra, U. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudarma, Momon. 2013. *Mengembangkan Keterampilan Berfikir Kreatif*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Syaiful Sagala, 2013. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Cet; VII, Bandung: Alfabeta.
- Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah (Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik)*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007, hal. 253- 254.
- Supardi. (2013) *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel, *Administrasi Pendidikan (Teori, Riset, dan Praktek)*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2014
- Yusparizal, *Enam Langkah Praktis dalam Upaya Pemberdayaan Guru*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, artikel diakses 16 Desember 2021 dari <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/upload/2016/03/11>

IDENTITAS RESPONDEN

| | | |
|----------------------|---|---|
| 1.No.Responden | : | _____ |
| 2.Usia | : | _____ Tahun |
| 3.Jenis Kelamin | : | <input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan |
| 4.Masa Kera | : | _____ Tahun |
| 5.Tingkat Pendidikan | : | <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> D3 <input type="checkbox"/> SLTA <input type="checkbox"/> SLTP |

dengan jawaban Bapak/Ibu.

VARIABEL PEMBERDAYAAN GURU

| Pertanyaan | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju |
|---|---------------------|--------------|---------------|--------|---------------|
| Saya menyiapkan kurikulum sesuai dengan tingkat satuan pendidikan untuk menentukan standar kompetensi dan untuk siswa kelas berapa | | | | | |
| Saya merancang rencana pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan silabus | | | | | |
| Saya memilih materi pembelajaran yang sesuai konteks kehidupan sehari-hari peserta didi | | | | | |
| Saya menyusun perangkat pembelajaran (Silabus dan RPP) dan sarana lainya, dirancang serealistis mungkin dengan mempertimbangkan karakteristik lingkungan satuan pendidikan dan kebutuhan siswa. | | | | | |
| Saya selalu diberdayakan dalam penetapan kelender pendidikan tingkat sekolah | | | | | |
| Saya dapat mengevaluasi penetapan kelender pendidikan tingkat sekolah | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| Saya memberikan saran kepada kepala sekolah dalam usaha meningkatkan kualitas sekolah | | | | | |
| Saya tidak terlibat dalam penyusunan kalender Pendidikan sekolah | | | | | |
| Kepala sekolah melibatkan saya dalam penyusunan program kerja sekolah | | | | | |
| Saya memberikan saran kepada kepala sekolah dalam penyusunan Rencana Strategis Sekolah | | | | | |
| Saya diberi kesempatan untuk mengikuti kegiatan yang melibatkan guru dan siswa | | | | | |
| Saya dilibatkan dalam penyusunan dan pemberian pendapat atas laporan pertanggungjawaban APBS | | | | | |
| Saya bebas memberi pendapat atas laporan pertanggungjawaban APBS | | | | | |
| Kepala sekolah transparan dalam laporan APBS | | | | | |
| Kepala sekolah melibatkan guru-guru secara langsung dalam Menyusun APBS | | | | | |
| Saya dilibatkan dalam penyusunan Anggaran Tahunan Sekolah | | | | | |
| Kepala sekolah melibatkan semua pemangku kepentingan dalam penyusunan Anggaran Tahunan Sekolah | | | | | |
| Saya berhak berpendapat dalam penyusunan Anggaran Tahunan Sekolah | | | | | |
| Kepala sekolah tidak melibatkan guru dalam penyusunan Anggaran Tahunan Sekolah | | | | | |
| Pihak sekolah menentukan kriteria penerimaan siswa baru | | | | | |
| Pihak sekolah selalu membuat pengumuman waktu seleksi dan tempat secara terbuka | | | | | |
| Kepala sekolah melibatkan semua petugas atau tenaga di sekolah ini terlibat dalam PPDB | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| Pihak sekolah tidak melibatkan guru menentukan kriteria penerimaan siswa baru | | | | | |
| Saya dilibatkan dalam perumusan kriteria kelulusan siswa | | | | | |
| Saya bertanggung jawab penuh atas kelulusan siswa yang saya ajari | | | | | |
| Kepala sekolah melibatkan seluruh guru dalam menentukan kriteria kelulusan siswa | | | | | |

VARIABEL IKLIM SEKOLAH

| Pertanyaan | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju |
|---|----------------------------|---------------------|----------------------|---------------|----------------------|
| Apakah kondisi kelas nyaman saat proses belajar mengajar | | | | | |
| Apakah lingkungan sekolah aman | | | | | |
| Apakah kondisi lingkungan kerja nyaman | | | | | |
| Apakah sekolah sudah memberikan rasa aman terhadap anggota sekolah | | | | | |
| Apakah kepala sekolah bersikap terbuka | | | | | |
| Apakah kepala sekolah menjalankan fungsinya | | | | | |
| Apakah kepala sekolah berhubungan baik dengan guru | | | | | |
| Apakah kepala sekolah berhubungan baik dengan staf | | | | | |
| Apakah guru melaksanakan KBM dengan tertib | | | | | |
| Apakah guru datang ke sekolah dengan tertib | | | | | |
| Apakah guru melaporkan aktivitas yg dilakukan dengan penuh tanggung jawab | | | | | |
| Apakah suasana dalam kelas saat mengajar tertib | | | | | |
| Apakah saat mengajar dalam kelas tidak ada kegaduhan dalam kelas | | | | | |
| Apakah letak meja dan kursi tertata dengan baik | | | | | |
| Apakah hubungan antar siswa baik | | | | | |

VARIABEL EFEKTIVITAS SEKOLAH

| Pertanyaan | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju |
|---|------------------------------------|-------------------------|--------------------------|---------------|--------------------------|
| Saya mempersiapkan Perencanaan PBM | | | | | |
| Saya mengarahkan perhatian siswa untuk mengikuti pelajaran | | | | | |
| Saya melakukan penilaian hasil belajar siswa sesuai prosedur yang telah direncanakan dalam rencana pembelajaran | | | | | |
| Saya memahami penyusunan Renstra dan Rencana Pengembangan Strategis | | | | | |
| Guru dilibatkan langsung dalam Pengorganisasian Pelaksanaan Program Keuangan dan Sarana Prasarana | | | | | |
| Ada tim khusus Pengawasan Program Kegiatan sekolah | | | | | |
| Kondisi Sekolah Mendukung Untuk PBM | | | | | |
| Kepala sekolah selalu memberikan Penghargaan Bagi Siswa Berprestasi | | | | | |
| Kepala sekolah selalu memberikan Penghargaan Bagi guru Berprestasi | | | | | |
| Semua Siswa Menaati Tata Tertib Aturan Sekolah | | | | | |

**PEMBERDAYAAN
GURU**

| No | Butir Pertanyaan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | | |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 91 | 6.5 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 99 | 7.1 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 94 | 6.7 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 108 | 7.7 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 98 | 7.0 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 91 | 6.5 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 102 | 7.3 |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 90 | 6.4 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 93 | 6.6 |
| 10 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 97 | 6.9 |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 103 | 7.4 |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 100 | 7.1 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 108 | 7.7 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 106 | 7.6 |
| 15 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 99 | 7.1 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 100 | 7.1 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 111 | 7.9 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 101 | 7.2 |
| 19 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 92 | 6.6 |
| 20 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 98 | 7.0 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 92 | 6.6 |
| 22 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 110 | 7.9 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 93 | 6.6 |
| 24 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 95 | 6.8 |
| 25 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 99 | 7.1 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 87 | 6.2 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 87 | 6.2 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 95 | 6.8 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 107 | 7.6 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 103 | 7.4 |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 104 | 7.4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|
| 32 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 105 | 7.5 |
| 33 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 103 | 7.4 |
| 34 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 101 | 7.2 |
| 35 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 98 | 7.0 |
| 36 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 101 | 7.2 |
| 37 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 100 | 7.1 |
| 38 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 95 | 6.8 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 97 | 6.9 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 116 | 8.3 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 96 | 6.9 |
| 42 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 96 | 6.9 |
| 43 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 100 | 7.1 |
| 44 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 107 | 7.6 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 110 | 7.9 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 95 | 6.8 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 107 | 7.6 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 103 | 7.4 |
| 49 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 104 | 7.4 |
| 50 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 105 | 7.5 |
| 51 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 103 | 7.4 |
| 52 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 101 | 7.2 |
| 53 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 98 | 7.0 |
| 54 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 101 | 7.2 |
| 55 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 100 | 7.1 |
| 56 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 95 | 6.8 |
| 57 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 101 | 7.2 |
| 58 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 90 | 6.4 |
| 59 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 110 | 7.9 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 94 | 6.7 |
| 61 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 108 | 7.7 |
| 62 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 97 | 6.9 |
| 63 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 110 | 7.9 |
| 64 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 85 | 6.1 |
| 65 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 91 | 6.5 |
| 66 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 106 | 7.6 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 119 | 8.5 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 97 | 6.9 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 97 | 6.9 |
| 70 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 111 | 7.9 |
| 71 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 91 | 6.5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|
| 72 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 106 | 7.6 |
| 73 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 91 | 6.5 |
| 74 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 116 | 8.3 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 93 | 6.6 |
| 76 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 108 | 7.7 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 102 | 7.3 |
| 78 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 104 | 7.4 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 96 | 6.9 |
| 80 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 100 | 7.1 |
| 81 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 106 | 7.6 |
| 82 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 79 | 5.6 |
| 83 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 105 | 7.5 |
| 84 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 82 | 5.9 |
| 85 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 114 | 8.1 |
| 86 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 91 | 6.5 |
| 87 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 107 | 7.6 |
| 88 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 82 | 5.9 |
| 89 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 93 | 6.6 |
| 90 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 85 | 6.1 |
| 91 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 92 | 6.6 |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 107 | 7.6 |

IKLIM SEKOLAH

| No | Butir Pertanyaan | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | | |
| 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 60 | 4.3 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 58 | 4.1 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 58 | 4.1 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 59 | 4.2 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 65 | 4.6 |
| 6 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 58 | 4.1 |
| 7 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 63 | 4.5 |
| 8 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 56 | 4.0 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 65 | 4.6 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 58 | 4.1 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 67 | 4.8 |
| 12 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 58 | 4.1 |
| 13 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 66 | 4.7 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 67 | 4.8 |
| 15 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 63 | 4.5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|
| 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 58 | 4.1 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 69 | 4.9 |
| 18 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 55 | 3.9 |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 56 | 4.0 |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 63 | 4.5 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 58 | 4.1 |
| 22 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 61 | 4.4 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 57 | 4.1 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 60 | 4.3 |
| 25 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 65 | 4.6 |
| 26 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 53 | 3.8 |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 52 | 3.7 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 61 | 4.4 |
| 29 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 69 | 4.9 |
| 30 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 58 | 4.1 |
| 31 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 61 | 4.4 |
| 32 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 65 | 4.6 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 64 | 4.6 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | 4.3 |
| 35 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 54 | 3.9 |
| 36 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 65 | 4.6 |
| 37 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 62 | 4.4 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 60 | 4.3 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 62 | 4.4 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 69 | 4.9 |
| 41 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 57 | 4.1 |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 64 | 4.6 |
| 43 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 62 | 4.4 |
| 44 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 65 | 4.6 |
| 45 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 60 | 4.3 |
| 46 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 58 | 4.1 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 57 | 4.1 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 65 | 4.6 |
| 49 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 66 | 4.7 |
| 50 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 54 | 3.9 |
| 51 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 56 | 4.0 |
| 52 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 63 | 4.5 |
| 53 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 69 | 4.9 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 56 | 4.0 |
| 55 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 66 | 4.7 |
| 56 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 59 | 4.2 |
| 57 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 | 4.6 |
| 58 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 59 | 4.2 |
| 59 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 62 | 4.4 |
| 60 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 59 | 4.2 |
| 61 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 63 | 4.5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|
| 62 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 58 | 4.1 |
| 63 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 56 | 4.0 |
| 64 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 55 | 3.9 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 64 | 4.6 |
| 66 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 55 | 3.9 |
| 67 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 62 | 4.4 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 62 | 4.4 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 65 | 4.6 |
| 70 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 58 | 4.1 |
| 71 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 63 | 4.5 |
| 72 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 68 | 4.9 |
| 73 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 66 | 4.7 |
| 74 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 56 | 4.0 |
| 75 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 69 | 4.9 |
| 76 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 66 | 4.7 |
| 77 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | 4.3 |
| 78 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 61 | 4.4 |
| 79 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 | 4.4 |
| 80 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 63 | 4.5 |
| 81 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 71 | 5.1 |
| 82 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 58 | 4.1 |
| 83 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 64 | 4.6 |
| 84 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 70 | 5.0 |
| 85 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 68 | 4.9 |
| 86 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 59 | 4.2 |
| 87 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 65 | 4.6 |
| 88 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 59 | 4.2 |
| 89 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 60 | 4.3 |
| 90 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 56 | 4.0 |
| 91 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 61 | 4.4 |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 65 | 4.6 |

EFEKTIVITAS

| No | Butir Pertanyaan | | | | | | | | | | Total | Rata |
|----|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 | 4.0 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 | 3.9 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 37 | 3.7 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 3.8 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 43 | 4.3 |
| 6 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 | 3.8 |
| 7 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 42 | 4.2 |
| 8 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 37 | 3.7 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|
| 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 | 4.2 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 37 | 3.7 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4.6 |
| 12 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 39 | 3.9 |
| 13 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 44 | 4.4 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 | 4.5 |
| 15 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 40 | 4.0 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 40 | 4.0 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 | 4.6 |
| 18 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 39 | 3.9 |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 38 | 3.8 |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 38 | 3.8 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 | 3.9 |
| 22 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 41 | 4.1 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 40 | 4.0 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 3.9 |
| 25 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 4.4 |
| 26 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 36 | 3.6 |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 37 | 3.7 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 41 | 4.1 |
| 29 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 46 | 4.6 |
| 30 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 | 3.8 |
| 31 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 41 | 4.1 |
| 32 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 43 | 4.3 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 42 | 4.2 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 | 4.0 |
| 35 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 39 | 3.9 |
| 36 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 | 4.3 |
| 37 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 | 4.2 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 41 | 4.1 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 43 | 4.3 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 46 | 4.6 |
| 41 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 | 3.8 |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 | 4.3 |
| 43 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 41 | 4.1 |
| 44 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 41 | 4.1 |
| 45 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 42 | 4.2 |
| 46 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 40 | 4.0 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 | 3.8 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 | 4.3 |
| 49 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 45 | 4.5 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|
| 50 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 37 | 3.7 |
| 51 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 39 | 3.9 |
| 52 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4.6 |
| 53 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 | 4.8 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 37 | 3.7 |
| 55 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 46 | 4.6 |
| 56 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 | 4.1 |
| 57 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 40 | 4.0 |
| 58 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.0 |
| 59 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 43 | 4.3 |
| 60 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 | 4.1 |
| 61 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 44 | 4.4 |
| 62 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 39 | 3.9 |
| 63 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 38 | 3.8 |
| 64 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 37 | 3.7 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 39 | 3.9 |
| 66 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 38 | 3.8 |
| 67 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 41 | 4.1 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 43 | 4.3 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 45 | 4.5 |
| 70 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 39 | 3.9 |
| 71 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 38 | 3.8 |
| 72 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 | 4.5 |
| 73 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 | 4.3 |
| 74 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 38 | 3.8 |
| 75 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 46 | 4.6 |
| 76 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4.6 |
| 77 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 40 | 4.0 |
| 78 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 42 | 4.2 |
| 79 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 | 4.1 |
| 80 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 | 4.3 |
| 81 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 48 | 4.8 |
| 82 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 39 | 3.9 |
| 83 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 42 | 4.2 |
| 84 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 46 | 4.6 |
| 85 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 44 | 4.4 |
| 86 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 37 | 3.7 |
| 87 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 43 | 4.3 |
| 88 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 41 | 4.1 |
| 89 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 | 4.1 |
| 90 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 | 3.8 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | Sig. (2-tailed) | .0654 | .0615 | .0655 | .0638 | .0632 | .0674 | .0650 | .0659 | .0695 | .0606 | .0664 | .0629 | .0651 | .0642 | .0621 | .0611 | .0600 | .0626 | .0622 | .0692 | .0600 | .0600 |
| | N | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 |
| x125 | Pearson Correlation | .1935 | .193 | .190 | .190 | .190 | .190 | .190 | .191 | .199 | -.191 | -.190 | -.191 | -.191 | -.191 | -.191 | -.191 | -.191 | -.191 | -.191 | -.191 | -.191 | -.191 |
| | Sig. (2-tailed) | .0654 | .0615 | .0655 | .0638 | .0632 | .0674 | .0650 | .0659 | .0695 | .0606 | .0664 | .0629 | .0651 | .0642 | .0621 | .0611 | .0600 | .0626 | .0622 | .0692 | .0600 | .0600 |
| | N | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 |
| x1 | Pearson Correlation | .544* | .544* | .548 | .542 | .544 | .544 | .542 | .544 | .544 | .542 | .541 | .543 | .547 | .540 | .542 | .547 | .547 | .541 | .543 | .541 | .543 | .540 |
| | Sig. (2-tailed) | .0000 | .0000 | .0000 | .0000 | .0000 | .0000 | .0000 | .0000 | .0000 | .0000 | .0000 | .0000 | .0000 | .0000 | .0000 | .0000 | .0000 | .0000 | .0000 | .0000 | .0000 | .0000 |
| | N | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 |

**
Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*.
Correlation
is significant
at the 0.05
level (2-
tailed).

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----------------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| x2 | Pearson | - | .081 | .018 | .077 | .022 | .061 | .080 | .077 | .078 | .109 | .137 | .022 | .137 | .180 | 1 | .326* |
| 15 | Correlation | .013 | | | | | | | | | | | | | | | * |
| | Sig. (2-tailed) | .902 | .443 | .866 | .465 | .836 | .564 | .451 | .465 | .458 | .303 | .193 | .836 | .193 | .086 | | .001 |
| | N | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 |
| x2 | Pearson | .366* | .510 | .417 | .488 | .536 | .307 | .413 | .488 | .360 | .212 | .495 | .536 | .495 | .201 | .326 | 1 |
| | Correlation | * | ** | ** | ** | ** | ** | ** | ** | ** | * | ** | ** | ** | | ** | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .003 | .000 | .000 | .000 | .043 | .000 | .000 | .000 | .055 | .001 | |
| | N | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS VARIABEL X1

Reliability Statistics

| Cronbach's | |
|------------|------------|
| Alpha | N of Items |
| .822 | 25 |

UJI RELIABILITAS VARIABEL X2

Reliability Statistics

| Cronbach's | |
|------------|------------|
| Alpha | N of Items |
| .652 | 15 |

UJI RELIABILITAS VARIABEL Y

Reliability Statistics

| Cronbach's | |
|------------|------------|
| Alpha | N of Items |
| .453 | 10 |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|-------|----------------|
| x1 | 108 | 46 | 67 | 56.06 | 4.581 |
| x2 | 108 | 50 | 65 | 57.52 | 3.871 |
| y | 108 | 36 | 48 | 41.07 | 3.084 |
| Valid N (listwise) | 108 | | | | |

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .880 ^a | .775 | .770 | 1.414 |

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 612.893 | 2 | 306.447 | 153.206 | .000 ^b |
| | Residual | 178.020 | 89 | 2.000 | | |
| | Total | 790.913 | 91 | | | |

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.231 | 2.457 | | 1.315 | .192 |
| | x1 | .022 | .019 | .060 | 1.144 | .256 |
| | x2 | .581 | .036 | .861 | 16.351 | .000 |

a. Dependent Variable: y