

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN  
IKLIM ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU  
DI SMP NEGERI 1 SUGIO LAMONGAN**

**SKRIPSI**



Oleh :

**DIANA**

**NIM : 17.01.01.1555**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS AHMAD DAHLAN  
LAMONGAN  
2021**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN  
IKLIM ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU  
DI SMP NEGERI 1 SUGIO LAMONGAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Manajemen (S.M.) Pada  
Program Studi S1 Manajemen



Oleh :

**DIANA**

**NIM : 17.01.01.1555**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS AHMAD DAHLAN  
LAMONGAN  
2021**

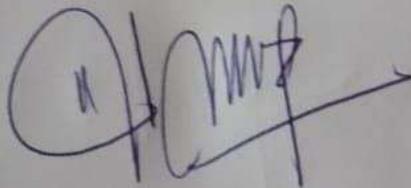
## LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : DIANA  
NIM : 17.01.01.1555  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA  
SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI  
1 SUGIO LAMONGAN

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan dihadapan Dewan Penguji Skripsi pada tanggal 19 Juni 2021

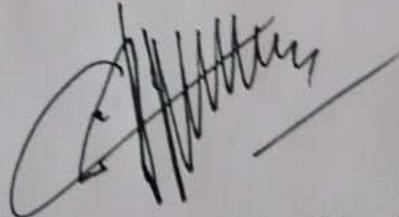
Oleh :

Pembimbing I



DARIANTO, S.E., M.M  
NIDN . 0704038502

Pembimbing II



ARIAN YUSUF WICAKSONO, S.M., MM  
NIDN. 0729079301

## LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : DIANA  
NIM : 17.01.01.1555  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA  
SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI  
1 SUGIO LAMONGAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 19 Juni 2021 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

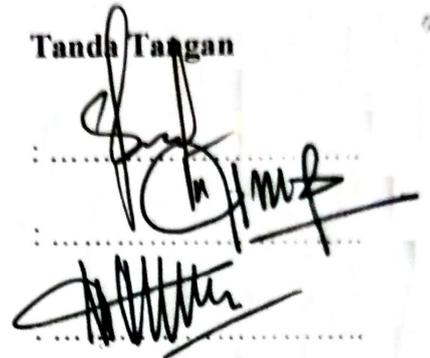
### Susunan Dewan Penguji

Ketua : SAWABI, SE, MM

Anggota : 1. DARIANTO, S.E, M.M

2. ARIAN YUSUF WICAKSONO, S.M, MM

Tanda Tangan



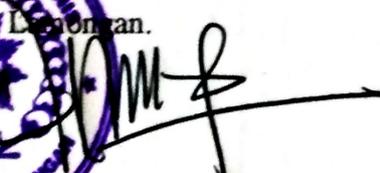
Mengesahkan,

Mengetahui,

Dekan Fakultas Teknik dan Bisnis

Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

Lamongan.

  
DARIANTO, S.E, M.M  
NIDN . 0704038502

Ketua Program Studi

  
MUHAMMAD SULTON, SM, MM  
NIDN. 0704019501

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : DIANA  
NIM : 1701011555  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 SUGIO LAMONGAN " adalah asli dan benar – benar hasil karya saya sendiri dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi – sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan

Lamongan, ..... 2021  
Yang Membuat Pernyataan



DIANA  
NIM. 1701011555

## ABSTRAK

Peningkatan Kinerja guru dapat dilihat dari sikap guru terhadap pekerjaan yang dijalannya. Guru yang paling tidak meningkat kinerjanya adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak, namun mendapatkan sesuatu paling sedikit. Sedangkan guru yang paling meningkat kinerjanya adalah guru yang menginginkan banyak dan banyak pula mendapatkannya. Peningkatan Kinerja guru menjadi masalah yang menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan guru dan organisasi sekolah.

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mendiskripsikan Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sugio, Untuk mendiskripsikan Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sugio, Untuk mendiskripsikan Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sugio.

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, tipe analisis pengaruh kuantitatif yang di maksud untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai masalah-masalah yang diteliti, menginterpretasikan serta menjelaskan data secara sistematis. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode uji statistic dengan sample 58 guru sebagai responden.

Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan pada variabel Gaya kepemimpinan, dan iklim terhadap Peningkatan Kinerja Guru. hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji statistic bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . dan secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan pada keseluruhan variabel hal ini dapat dibuktikan dengan hasil  $f_{hitung} > f_{tabel}$

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Iklim, Kinerja Guru**

## **ABSTRACT**

Teacher job satisfaction can be seen from the teacher's attitude towards the work he does. The most dissatisfied teachers are those who desire the most, but get the least. While the most satisfied teachers are teachers who want a lot and get a lot of them. Teacher job satisfaction is an interesting and important issue because it has proven to be of great benefit to both the interests of teachers and school organizations.

The purpose of this study is to describe how the influence of the principal's leadership style on improving teacher performance at SMP Negeri 1 Sugio, to describe how the influence of organizational climate on improving teacher performance at SMP Negeri 1 Sugio, to describe how the influence of the principal's leadership style and organizational climate on Teacher Performance Improvement in SMP Negeri 1 Sugio.

The type of research used in this study is the type of quantitative influence analysis which is intended to provide a clear picture of the problems studied, interpret and explain the data systematically. The data analysis method used in this study is to use the statistical test method with a sample of 58 teachers as respondents.

The results of the study stated that there was a significant positive effect on the variables of leadership style, and climate on Teacher Performance Improvement. this can be proven by the results of statistical tests that  $t_{count} > t_{table}$ . and simultaneously there is a significant positive effect on all variables, this can be proven by the results of  $f_{count} > f_{table}$

**Key Word : Leadership Style, Climate , Teacher Performance**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 SUGIO LAMONGAN**. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen ITB Ahmad Dahlan Lamongan.

Selama melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan moril dan materiil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebenar-besarnya kepada :

1. Dr. Hj. Mu'ah, M.M, , M,Pd selaku Rektor Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan yang telah memberikan kesempatan penulis untuk belajar di Program Studi S1 Manajemen ITB Ahmad Dahlan Lamongan.
2. Darianto, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas ITB Ahmad Dahlan Lamongan,
3. Muhammad Sulton, S.M., M.M selaku Ketua Program Studi S-1 Manajemen Institute Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan
4. Darianto, S.E., M.M selaku Pembimbing I yang telah membimbing dan menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai.
5. Arian Yusuf Wicaksono, S.M, M.M selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini hingga selesai.
6. Sawabi, SE, MM, selaku Dosen Penguji yang telah menyediakan waktu untuk menguji dan memberikan arahan kepada penulis

7. Bapak/Ibu Dosen Program Studi S1 Manajemen yang telah mendidik dan memberikan pengetahuan yang berguna selama studi dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Segenap tenaga kependidikan ITB Ahmad Dahlan Lamongan.
9. Segenap warga SMP Negeri 1 Sugio, Ibu Kepala Sekolah, Bpk/Ibu Guru dan Staf SMP Negeri 1 Sugio dan siswa yang memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian di SMP Negeri 1 Sugio.
10. Para responden yang telah memberikan bantuan data dan informasi selama pelaksanaan penelitian di lapangan.
11. Bapak, ibu, kakak dan adiku atas perhatian, kasih sayang, semangat dan doa yang tak pernah putus dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Teman-teman seangkatan dan sahabat – sahabat yang memberikan dorongan moril dan perhatiannya selama ini yang tak mungkin bisa penulis sebutkan satu persatu.
13. Pihak-pihak lain yang telah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Lamongan, 12 Juni 2021

DIANA

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	
<b>.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Kegunaan Penelitian .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	10
2.1.1.1 Definisi Gaya Kepemimpinan .....	10
2.1.1.2 Pengertian Kepala Sekolah .....	12

2.1.1.3	Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	14
2.1.1.4	Fungsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	18
2.1.1.5	Indikator Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	21
2.1.2	Iklm Organisasi .....	23
2.1.2.1	Pengertian Iklm Organisasi .....	23
2.1.2.2	Indikator Iklm Organisasi .....	24
2.1.3	Peningkatan Kinerja Guru .....	26
2.1.3.1	Definisi Peningkatan Kinerja Guru .....	26
2.1.3.2	Faktor – faktor yang mempengaruhi Peningkatan Kinerja Guru .....	28
2.1.3.3	Penilaian Peningkatan Kinerja Guru .....	31
2.1.3.4	Indikator Peningkatan Kinerja Guru .....	33
2.2	Hasil Penelitian Terdahulu.....	33
2.3	Kerangka Pikir Penelitian .....	37
2.4	Pengembangan Hipotesis .....	39
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	40
3.2	Waktu dan Lokasi Penelitian .....	41
3.3	Teknik Penarikan Sample .....	41
3.4	Sumber Data .....	43
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	43
3.6	Operasional variabel .....	46
3.7	Metode Analisis Data.....	46
3.8	Uji Hipotesis .....	48
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>51</b>

4.1	Gambaran Umum Sekolah .....	51
4.1.1	Sejarah .....	51
4.1.2	Visi dan Misi Sekolah .....	51
4.1.3	Tujuan dan Strategi .....	52
4.1.4	Peran Lembaga Pendidikan Sekolah .....	52
4.1.5	Tugas dan Kewajiban Kepala Sekolah .....	53
4.1.6	Muatan Kurikulum .....	53
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden .....	63
4.2.1	Responden menurut umur .....	63
4.2.2	Responden menurut jenis kelamin .....	64
4.3	Deskripsi Jawaban Responden .....	64
4.3.1	Data Variabel bebas .....	64
4.3.2	Data Variabel terikat .....	67
4.4	Hasil Analisis Data .....	68
4.4.1	Uji Validitas .....	68
4.4.2	Uji Reliabilitas .....	69
4.4.3	Uji Asumsi Klasik .....	69
4.4.4	Regresi Linier Berganda .....	72
4.4.5	Uji t .....	72
4.4.6	Uji F (Simultan) .....	74
4.4.7	Uji Dominan .....	75
4.4.8	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	76
4.5	Pembahasan .....	77
4.6	Pengujian Hipotesis .....	80

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>82</b>
5.1 Kesimpulan .....	82
5.2 Saran .....	83
DAFTAR PUSTAKA .....	85
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	87
LAMPIRAN 1 SURAT IJIN PENELITIAN .....	87
LAMPIRAN 2 SURAT KETERANGAN PENELITIAN .....	89
LAMPIRAN 3 KUISIONER .....	90
LAMPIRAN 4 KRITERIA RESPONDEN .....	93
LAMPIRAN 5 TABULASI DATA .....	94
LAMPIRAN 6 FREKUENSI JAWABAN .....	96
LAMPIRAN 7 HASIL UJI SPSS .....	98
RIWAYAT HIDUP .....	133

## DAFTAR TABEL

3.1	Tabel Karakteristik Penilaian.....	46
3.2	Tabel Identifikasi Definisi Operasional Variabel Terikat.....	45
4.1	Tabel Mata Pelajaran SMPN 1 Sugio .....	55
4.2	Tabel Struktur Kurikulum SMPN 1Sugio.....	59
4.3	Tabel Program Rutinitas Sekolah SMPN 1 Sugio .....	63
4.4	Tabel Nilai Setiap Mata Pelajaran SMPN 1 Sugio .....	65
4.5	Tael Distribusi Frekuensi Umur.....	66
4.6	Tabel Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin .....	67
4.7	Tabel Skala Likert .....	68
4.8	Tabel Distribusi Frekuensi Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	68
4.9	Tabel Distribusi Frekuensi Berdasarkan Iklim Organisasi .....	69
4.10	Tabel Distribusi Frekuensi Berdasarkan Peningkatan Kinerja Guru .....	70
4.11	Tabel Hasil Uji Validitas .....	71
4.12	Tabel Hasil Uji Reliabilitas.....	72
4.13	Tabel Hasil Uji Multikolonieritas .....	74
4.14	Tabel Hasil Uji Auto Korelasi .....	75
4.15	Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	76
4.16	Tabel Hasil Uji Hipotesisi (Uji T).....	76
4.17	Tabel Hasil Hipotesis secara Simultan (Uji F).....	79
4.18	Tabel Variabel yang Dominan .....	80
4.19	Tabel Hasil Uji Determinasi .....	80

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konsep.....	39
3.1 Gambar Menentukan Kriteria untuk Uji T.....	50
3.2 Gambar Menentukan Kriterion untuk Uji F.....	51
3.3 Gambar Menentukan Kriterion untuk Uji F.....	51
3.4 Gambar Menentukan Kriterion untuk Uji F.....	51
4.1 Gambar <i>Probability Plot</i> .....	73
4.2 Gambar <i>Scatterplot</i> .....	74

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

1. Surat Ijin Penelitian .....	87
2. Surat Keterangan Penelitian .....	89
3. Kuisisioner .....	90
4. Kriteria Responden .....	93
5. Tabulasi Data .....	94
6. Frekuensi Jawaban .....	96
7. Hasil Uji SPSS .....	98

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dengan pesatnya arus globalisasi dewasa ini menyebabkan persaingan di tingkat dunia, terutama di bidang ekonomi, politik, sosial budaya termasuk di bidang pendidikan semakin pesat pula. Untuk dapat bersaing di tingkat internasional, Indonesia harus mampu menciptakan tenaga kerja yang berkualitas melalui bidang pendidikan. Guru dalam hal ini berperan sebagai tenaga pendidik merupakan ujung tombak dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Guru merupakan salah satu komponen utama yang menentukan keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuannya. Guru juga merupakan faktor utama yang berkaitan langsung dengan kegiatan proses belajar mengajar di sekolah. Maju mundurnya pendidikan ditentukan oleh sejauh mana guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh sebab itu, dalam rangka mengefektifkan pelaksanaan kegiatan proses belajar mengajar harus memiliki guru yang berkualitas dan berkinerja memadai. Tugas guru tidak terbatas hanya sebagai pengajar yang melakukan transfer *of knowledge*, tetapi memiliki multi peran diantaranya sebagai pembimbing yang mendorong potensi, mengembangkan alternatif, dan memobilisasi siswa dalam belajar.

Guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan, guru juga dituntut untuk menampilkan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi siswa. Guru sebagai ujung tombak penyelenggara pendidikan dan pengajaran merupakan orang-orang yang paling dekat hubungannya dengan siswa. Fungsi dan peran guru dalam kegiatan belajar

mengajar memiliki arti yang strategis dalam pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, guru harus mampu menunjukkan prestasi kerja dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepala sekolah, khususnya di dalam melaksanakan profesi guru yaitu mendidik, mengajar, dan melatih siswa untuk meraih prestasi belajar yang lebih baik.

Di dalam kenyataan yang terjadi sekarang masih di jumpai bahwa guru sebagai ujung tombak pendidikan belum semua melaksanakan peran dan fungsinya sebagai tuntutan profesional guru. Hal ini disebabkan oleh adanya rasa ketidakpuasan di dalam bekerja. Salah satu faktor penting di dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah adalah terciptanya peningkatan kinerja guru.

Peningkatan kinerja guru dapat dilihat dari sikap guru terhadap pekerjaan yang dijalannya. Guru yang paling tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak, namun mendapatkan sesuatu paling sedikit. Sedangkan guru yang paling merasa puas adalah guru yang menginginkan banyak dan banyak pula mendapatkannya. Peningkatan Kinerja guru menjadi masalah yang menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan guru dan organisasi sekolah. Mengutip dari Hoppock dalam Aziri (2016: 1) *“job satisfaction as many combination of physiological and environmental circumstances that cause a person truthfully to say I am satisfied with my job”*.

Peningkatan Kinerja Guru merupakan sifat emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Artinya apabila seseorang merasa meningkat terhadap pekerjaannya. Maka ia akan memiliki sikap positif dan menyenangi pekerjaannya. Peningkatan kinerja menjadi masalah yang menarik dan penting,

karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat (As'ad, 1998: 102).

Menurut Handoko (2016: 193) Peningkatan kinerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2017: 46) mendefinisikan bahwa "*Jab satisfaction – a positive a job resulting from an evaluation of its characteristics*". Sedangkan Tiffin (dalam As'ad, 1998: 104) memberikan definisi bahwa Peningkatan Kinerja berhubungan erat dengan sikap guru terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat peningkatan kinerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif.

Pendapat yang sama oleh Hasibuan (2017: 202) yang menyatakan bahwa Peningkatan Kinerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Peningkatan Kinerja guru merupakan salah satu sikap kerja guru yang perlu diciptakan di sekolah, agar guru dapat bekerja dengan moral yang tinggi. Menurut Hasibuan (2016: 202) Peningkatan Kinerja di dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan uraian pemikiran yang di dukung oleh pendapat ahli tersebut di atas, tampak jelas betapa pentingnya Peningkatan Kinerja guru untuk meningkatkan kualitas kinerja guru yang bersangkutan. Namun berdasarkan studi pendahuluan yaitu pra observasi di SMP Negeri 1 Sugio Lamongan masih di temukan gejala – gejala yang menyebabkan rendahnya peningkatan kinerja guru, diantaranya :

- a. Sering kali terjadi guru yang melaksanakan pekerjaan ganda tetapi hanya digaji untuk satu kegiatan saja;
- b. Masih adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti teman sejawat yang kurang mendukung;
- c. Masih adanya guru yang sering kali tidak hadir atau terlambat di jam mengajar;
- d. Kondisi sarana dan prasarana yang masih kurang memadai;
- e. Terdapat suasana mengajar yang masih kurang menyenangkan; dan
- f. Kurangnya kemampuan manajerial kepala sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengidentifikasi bahwa Peningkatan kinerja guru SMP Negeri 1 Sugio - Lamongan sangat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi, motivasi guru, kinerja guru, lingkungan organisasi, budaya organisasi, pengalaman kerja, beban kerja, dan lain – lain. Dari semua faktor di atas maka peneliti lebih memfokuskan pada dua faktor saja, yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi karena dari dua faktor tersebut menurut dugaan sementara peneliti memberi pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja guru.

Akibat gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi yang kurang baik maka akan berdampak pada kinerja guru. Tinggi rendahnya kinerja kerja guru tidak bisa dilepas dari kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Seorang kepala sekolah sebagai pemimpin atau mesin pendorong supaya guru bisa membantu mewujudkan peningkatan kualitas mutu pendidikan.

Mengutip dari Pavlovic, dkk (2016: 44) yaitu “*A competent principal with leadership competencies has a great impact on teacher*”. Menurut Soetopo

(2017:210) menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan segala kegiatan organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Menurut Sudarwan Danim (2018: 204) mendefinisikan kepemimpinan adalah segala tindakan yang dilakukan seseorang baik individu maupun kelompok untuk melakukan koordinasi dan melakukan pengarahan kepada individu atau kelompok lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Wiles (Burhanudin, 1994: 62) “kepemimpinan merupakan segenap bentuk bantuan yang dapat diberikan oleh seseorang bagi penetapan dan pencapaian tujuan kelompok”. Sedangkan menurut Siagian (Edy Sutrisno, 2017: 213-214) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, dimana bawahan akan melakukan apa yang menjadi kehendak pemimpin walaupun secara pribadi bawahan tersebut tidak menyukainya.

Selain itu menurut J. Canon (Syaiful Sagala, 2018: 115) mengatakan kepemimpinan adalah “kemampuan atasan mempengaruhi perilaku bawahan maupun perilaku kelompok dalam organisasi”.Selanjutnya *Ordway Tead* (Kartini Kartono, 2014: 57) mengungkapkan kepemimpinan adalah “kegiatan mempengaruhi orang-orang agar orang yang dipimpinnya mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.

Sedangkan Menurut (Wahyudi, 2017: 120) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah

ditetapkan. Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin bawahannya. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat dari beberapa ahli diantaranya menurut (Nurkolis, 2016: 167) gaya kepemimpinan adalah “pola tingkah laku yang lebih disukai oleh seorang pimpinan dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi para pekerja”. Sedangkan Menurut (Miftah Thoha, 2015: 49) gaya kepemimpinan merupakan “norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mempengaruhi orang lain”. Selain gaya kepemimpinan kepala sekolah, peningkatan kinerja guru juga berkaitan erat dengan iklim organisasi sekolah sebab iklim organisasi akan dapat menciptakan suasana psikologis di dalam diri guru baik itu bersifat kenyamanan maupun ketidaknyamanan kerja. Salah satu kutipan dari ahli mengenai pengaruh iklim organisasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru adalah Watkin & Hubbard dalam Castro & Martins (2018: 27) *contend that climate does make a difference to organizations performance because it indicates how energizing the work environment is for employees*”. Ahli tersebut berasumsi bahwa guru akan meningkat kinerjanya di dalam bekerja ketika iklim organisasi yang terjaga dengan baik dan bisa meningkatkan semangat di dalam bekerja. Iklim organisasi yang dirasakan oleh para guru sering kali menjadi bagian yang tak terpisahkan dari tumbuhnya peningkatan kinerja guru. Suasana kerja yang tidak menyenangkan, imbalan yang tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dijalani dan tanggung jawab, komunikasi yang kurang baik di antara teman sejawat, masih adanya senioritas di antara guru – guru merupakan

sebagian dari keadaan masalah dari iklim organisasi yang ada di SMP N 1 Sugio Lamongan. Sergiovanni (1991: 218) mengatakan:” *Climate is concerned with the process and style of a school’s organizational life rather than its contents and substance*”. Sedangkan Owens (1991: 175) mendefinisikan “*Organizational climate is the study of perceptions that individuals have of various aspects of the environment in the organization*”.

Sementara itu Sulthon (2019: 173) mengatakan iklim organisasi sekolah merupakan sesuatu yang berkaitan dengan kesan atau impresi seseorang dan tidak mudah untuk dicari rumusnya. Davis dan Newstrom (1999: 23) mengatakan iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan peningkatan kinerja. Sementara itu Kerps (1990: 193) mengatakan bahwa iklim kerja adalah suasana yang terjadi dalam lingkungan organisasi yang diciptakan oleh pola hubungan antara pribadi dalam bekerja. Selanjutnya Wirawan (2017: 122) mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Pendapat ini dipertegas lagi oleh Hattie (2004: 135) mengemukakan bahwa iklim kerja ditentukan oleh hubungan sosial orang – orang yang ada dalam lingkungan pekerjaan, dan sistem ganjaran yang digunakan untuk memotivasi para pekerja. Iklim organisasi di dalam penelitian ini adalah suasana sekolah yang menggambarkan tingkat kenyamanan dan keamanan sekolah sebagai tempat untuk bekerja. Pengelolaan iklim sekolah yang kurang baik tentu akan menyebabkan berkurangnya peningkatan kinerja guru. Winardi

(2013: 5) menyatakan bahwa suatu organisasi perlu menciptakan iklim yang baik untuk mencapai peningkatan kerja, berpengetahuan, dan puas. Perilaku guru dengan segala latar belakangnya yang berbeda di dalam suatu organisasi sekolah akan membentuk suatu iklim organisasi yang menjadi ciri dan suasana organisasi tersebut. Iklim organisasi merupakan lingkungan efektif yang dapat memberi dampak bagi peningkatan kinerja melalui sikap dan perilaku setiap guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik serta didukung oleh pendayagunaan peran dan fungsi kepemimpinan serta iklim organisasi yang kondusif guna memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Peningkatan Kinerja guru akan ditunjukkan oleh sikapnya yang bekerja dengan maksimal saat mengajar. Jika guru puas dengan keadaannya maka guru akan merasa senang akan kondisi sekolah , menjalin komunikasi antar pribadi dengan baik dan meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian fenomena, dan latar belakang di atas serta ditemukan masalah yang ada di SMP N 1 Sugio, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang apa saja yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan kepala sekolah dan Iklim organisai terhadap Peningkatan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Sugio Lamongan”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan Masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sugio ?

2. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sugio ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sugio?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan analisis Rumusan masalah dan Latar belakang yang telah di jelaskan sebelumnya, maka tujuan dari penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendiskripsikan Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sugio
2. Untuk mendiskripsikan Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sugio
3. Untuk mendiskripsikan Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sugio

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Bagi Mahasiswa atau Ilmu Pengetahuan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menguatkan teori yang ada, mengenai Pengaruh Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Sugio Lamongan

#### **1.4.2 Bagi SMP Negeri 1 Sugio**

Sebagai sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan sekolah untuk Peningkatan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sugio.

#### **1.4.3 Bagi ITB Ahmad Dahlan Lamongan**

Memberikan informasi mengenai Pengaruh Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim organisai terhadap Peningkatan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Sugio Lamongan. atau mengenai Manajemen Sumber Daya manusia.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

###### **2.1.1.1 Definisi Gaya Kepemimpinan Sekolah**

Sebelum membahas mengenai kepemimpinan sebelumnya akan dibahas terlebih dahulu mengenai pemimpin. Perkataan pemimpin atau leader mempunyai macam-macam pengertian. Definisi mengenai pemimpin banyak sekali, yaitu banyak pemimpin yang meminati masalah pemimpin tersebut. Karena itu kepemimpinan merupakan dampak interaktif dari faktor individu atau pribadi dengan faktor situasi.

Menurut Kartini Kartono (2015: 20) menyebutkan bahwa: Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir), dan merupakan kebutuhan dari satu situasi zaman, sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan.

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/ kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Menurut Kartini adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan-kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan”. Dengan demikian dapat diketahui bahwa untuk dapat mempengaruhi atau menggerakkan orang lain dengan penuh kesadaran dan senang hati bersedia melakukan dan mengikuti kehendak pemimpin maka pemimpin tersebut harus memiliki kemampuan dan memiliki sifat-sifat khusus.

Kepemimpinan menurut Hadari Nawawi dan M. Martini Hadari (2016:9) yaitu kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Sedangkan menurut Soepardi yang dikutip E Mulyasa (2018: 107) mendefinisikan kepemimpinan sebagai “kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien”.

Dari beberapa definisi di atas diketahui, bahwa pada kepemimpinan itu terdapat unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, dan kelompok.
- b. Kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain.
- c. Untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Menurut syafaruddin (2015:47) mengatakan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memperoleh tindakan dengan dan melalui orang lain dengan kepercayaan dan kerjasama”. Dalam berbagai tindakannya seorang pemimpin mempengaruhi anggota, karena itu peran para pemimpin sangat signifikan dalam menentukan arah dan kualitas kehidupan manusia, baik dalam keluarga maupun organisasi dan masyarakat serta negara pada suatu bangsa.

Dipahami dari beberapa pendapat diatas tersebut bahwa fungsi kepemimpinan sangat penting dan berlangsung dalam aktivitas komunikasi antar pribadi untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidup dalam komunitas tertentu yang akan menentukan kelangsungan hidup di masyarakat.

Sejalan dengan definisi kepemimpinan yang di ungkapkan oleh Owe (dalam buku Syafaaruddin, 2017:50), menjelaskan ada dua hal penting di dalam kepemimpinan, yaitu:

- 1) Kepemimpinan adalah suatu kelompok fungsi; yang terjadi tidak hanya dalam proses dua orang atau lebih yang berinteraksi.
- 2) Pemimpin dimaksudkan berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan kepemimpinan ialah kemampuan mempengaruhi orang lain baik individu maupun kelompok yang dengan sukarela melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu.

#### **2.1.1.2 Pengertian Kepala Sekolah**

Menurut Soewardji Lazaruth (2015: 20), kepala sekolah adalah “pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah sehingga kepala sekolah harus memiliki wawasan dan tujuan yang jelas untuk perbaikan pendidikan dan

memiliki gagasan pembaharuan serta mampu mengakomodasikan pembaharuan lainnya”.

Menurut Suharsimi Arikunto (2018: 86), kepala sekolah dapat sebagai pemilik sekolah, karena kepala sekolah sangat paham dengan kehidupan sekolah sehari-hari. Seorang kepala sekolah menduduki jabatannya karena ditetapkan dan diangkat oleh atasan (Kepala Kantor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan atau Yayasan) tetapi untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan lancar, seorang kepala sekolah perlu diterima oleh guru-guru yang dipimpinnya.

Menurut Wahjosumidjo (2016: 83), kepala sekolah adalah “seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana sekolah tersebut menjadi tempat proses belajar mengajar dan terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran”. Kata “memimpin” dari rumusan tersebut mengandung makna luas, yaitu: kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam praktik lembaga, kata “memimpin” mengandung konotasi “menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan lain-lain”.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kepala sekolah di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang yang diangkat dan ditetapkan baik oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan ataupun yayasan untuk menjadi pemimpin sekolah. Seorang kepala sekolah dituntut untuk dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam melaksanakan fungsi-fungsi sekolah sebagaimana visi dan tujuan sekolah.

Menurut Wahyudi (2018: 34) kepala sekolah harus memiliki keahlian atau keterampilan memimpin, yaitu “mampu mempengaruhi dan mengarahkan para guru dan warga sekolah lainnya mewujudkan tujuan sekolah, memberi motivasi dan membangun semangat partisipasi dalam setiap kegiatan sekolah, menciptakan suasana kerja harmonis, dan mampu mendelagasikan wewenang secara tepat”. Karena itu kepala sekolah juga harus memiliki kualifikasi pribadi yang baik, patut diteladani para warga sekolah. Dengan kata lain seorang kepala sekolah sebagai pemimpin yang diharapkan berhasil dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan harus didukung oleh mental, fisik, emosi, watak, sosial, sikap, etika, dan kepribadian yang baik.

Berdasarkan uraian di atas maka kepala sekolah harus memiliki :

- 1) Pengetahuan terhadap tugas, mampu secara menyeluruh mengetahui banyak tentang lingkungan dimana sekolah tersebut berada.
- 2) Kemampuan memahami hubungan kerja antar berbagai unit, pendelegasian wewenang, sikap bawahan, serta bakat dan kekurangan dari bawahan.
- 3) Wawasan organisasi dan kebijaksanaan khusus, perundang-undangan dan prosedur.
- 4) Kepekaan untuk membangun semangat staff yang dihadapi.
- 5) Seorang pemimpin harus mengetahui *lay out* secara fisik bangunan, kondisi operasional, berbagai macam keganjilan dan problema yang biasa terjadi.

### **2.1.1.3 Pengertian Gaya kepemimpinan**

Kepemimpinana adalah proses hubungan manusia yang bersifat rumit. Sebagai sebuah gejala kebudayaan dalam kehidupan sosial manusia, kepemimpinan dipengaruhi banyak faktor. Karena itu kepemimpinana seseorang

dalam suatu organisasi, tak terkecuali dalam organisasi sosial dan keagamaan diperkirakan dipengaruhi oleh banyak faktor baik yang berasal dari diri pemimpin (*leader*), yang dipimpin (*follower*) maupun lingkungan atau situasi (*situation*) organisasi yang dipimpinnya. Setiap orang dalam memimpin memiliki gaya yang melahirkan perilaku tersendiri dalam memimpin satu organisasi atau dalam pergaulannya.

Menurut Winardi (dalam Syafaruddin 2016:78) mengatakan bahwa “gaya kepemimpinan adalah suatu pendekatan yang dilakukan oleh pemimpin dalam melaksanakan kegiatannya bersama bawahan”.

Dalam realitasnya gaya kepemimpinan (*leadership style*) senantiasa melekat pada cara-cara seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya. Perilaku seorang pemimpin mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama untuk melakukan suatu kegiatan melahirkan gaya kepemimpinan tersendiri. Bagaimanapun, penampilan gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, memandu, mengarahkan dan mengontrol pikiran, perasaan atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten ditampilkan seseorang dan yang diketahui oleh pihak lain ketika dia berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Gaya kepemimpinan juga diarahkan sebagai pendekatan yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan kegiatannya bersama atau dengan anggota-anggotanya.

Menurut Terry (dalam Syafaruddin 2016:78) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan itu timbul dari sejumlah faktor yang berhubungan dan kompleks sifatnya yaitu:

- 1) Pemimpin.
- 2) Yang dipimpin.
- 3) Organisasi yang bersangkutan.
- 4) Nilai sosial kondisi ekonomi dan politik (situasi lainnya).

Sebagai pemimpin pendidikan, maka kepala sekolah adalah tergolong pemimpin resmi (formal leader) atau pemimpin sebagai kedudukan (status leader). Dalam kedudukannya sebagai pemimpin pendidikan yang resmi kepala sekolah diangkat dan ditetapkan secara resmi sehingga dia bertanggung jawab dalam pengelolaan pengajaran, ketenagaan (personil), kesiswaan, gedung dan halaman (sarana dan prasarana), keuangan, serta hubungan lembaga pendidikan dan masyarakat, di samping tugasnya dalam supervisi pendidikan dan pengajaran.

Kepemimpinan kepala sekolah berarti proses membina hubungan timbal balik antara pemimpin dengan yang dipimpin dengan mengandalkan kemampuan komunikasi interpersonal sehingga terjalin saling pengertian dan kerjasama antar personil (sesuai tanggung jawab dan tugas yang ditetapkan di sekolah).

Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin bawahannya. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat dari beberapa ahli diantaranya menurut

(Nurkolis, 2016: 167) gaya kepemimpinan adalah “pola tingkah laku yang lebih disukai oleh seorang pimpinan dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi para pekerja”. Sedangkan Menurut (Miftah Thoha, 2018: 49) gaya kepemimpinan merupakan “norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mempengaruhi orang lain”.

Selain itu menurut (Veithzal Rivai, 2015: 64) gaya kepemimpinan adalah “pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya”. Sedangkan menurut Agus Dharma (Hadari Nawawi, 2016: 115) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah “pola tingkah laku yang ditunjukkan seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain”. Sedangkan menurut pendapat Hadari Nawawi (2016: 115) gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, prasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahannya.

Mengacu dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku seorang pemimpin yang secara konsisten saat mempengaruhi bawahannya supaya mau mengerjakan tugasnya dengan senang hati untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan bersama.

Berdasarkan kesimpulan diatas, bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat diartikan sebagai persepsi para guru dan seluruh karyawan suatu sekolah terhadap pola perilaku atau bentuk dari tata cara seorang kepala sekolah dapat mempengaruhi para bawahannya supaya mau mengerjakan tugasnya dengan senang hati untuk mencapai tujuan dari sekolah tersebut.

#### 2.1.1.4 Fungsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Bass dan avolio (Husaini Usman, 2018: 323) terdapat 4 dimensi pokok dalam fungsi kepemimpinan. Pertama idealized influence, yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki idealisme yang tinggi, visi yang jelas, dan kesadaran akan tujuan yang jelas. Kepala sekolah memiliki visi pendidikan yang memahami tujuan sekolah dan mampu mewujudkannya. Fungsi ini mendatangkan rasa hormat (*respect*) dan percaya diri (*confidence*) dalam diri para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya.

Karakteristik atau komponen kepemimpinan dalam fungsi ini berupa:

1. Melibatkan para staff, guru, dan pegawai serta stakeholder lainnya dalam penyusunan visi, misi, tujuan, rencana strategis sekolah, dan program kerja tahunan sekolah.
2. Kepemimpinan yang selalu mengutamakan mutu secara terencana, sistematis, dan berkesinambungan.

Kedua, *inspirational motivation*, yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mengilhami dan selalu memberikan semangat kepada para guru, pegawai, dan semua warga sekolah lainnya untuk berprestasi. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menempatkan diri sebagai orang yang patut diteladani. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang menggunakan prinsip kebersamaan dalam menangani beban tugas.

Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mengekspresikan harapan- harapan yang jelas dan mendemonstrasikan komitmen terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Komponen kepemimpinan dalam fungsi ini yaitu:

- 1) Menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, partisipatif, dan kolektif.
- 2) Lebih menekankan pengembangan suasana kerja yang kondusif, informal, rileks, dan didukung motivasi intrinsik yang kuat sebagai landasan peningkatan produktivitas kerja.
- 3) Mengembangkan nilai-nilai kebersamaan, kesadaran kelompok dan berorganisasi, menghargai consensus, saling percaya, toleransi, semangat untuk maju, dan kesadaran untuk berbagi dalam kreativitas dan ide-ide baru serta komitmen kuat untuk sekolah lebih maju.
- 4) Peduli dan mengembangkan nilai-nilai afiliasif.
- 5) Peduli dan mengembangkan nilai-nilai kreativitas para guru, pegawai, dan siswa.
- 6) Mengembangkan kerja sama tim yang kuat dan kompak. Ketiga, intellectual stimulation, yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mengarahkan para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya dengan selalu menggunakan pertimbangan rasional.

Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang selalu mendorong dan membuka peluang timbulnya kreativitas dan inisiatif baru, ide-ide baru dan cara-cara baru dalam mengerjakan sesuatu. Dalam komponen ini, yang terkait berupa:

- 1) Kepemimpinan yang menekankan pengembangan budaya kerja yang positif, etos kerja, etika kerja, disiplin, transparan, mandiri, dan berkeadilan.
- 2) Lebih bersifat memberdayakan para guru dan staf daripada memaksakan kehendak kepala sekolah.
- 3) Kepemimpinan yang mendidik.

- 4) Kompeten dalam hal-hal teknis pekerjaan maupun pendekatan dalam relasi interpersonal.

Keempat, *individualized consideration*, yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan fokus perhatian pada individu dan kebutuhan pribadinya. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mendengar dengan seksama dan membuat pertimbangan berdasarkan kebutuhan dan potensi untuk mengembangkan kinerja, prestasi, dan karir para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya. Dalam komponen ini, yaitu:

- 1) Kepemimpinan yang tanggap dan peduli dengan kepedulian para anggota.
- 2) Berorientasi pada pengembangan profesionalisme para guru dan pegawai.
- 3) Kepemimpinan yang peduli terhadap perasaan dan kebutuhan pengikutnya.

Kelima, *charisma* yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang mempengaruhi para pengikutnya dengan ikatan-ikatan emosional yang kuat sehingga menimbulkan rasa kagum dan segan kepada pribadi pemimpinnya, mampu membangkitkan motivasi yang kuat untuk selalu bekerja keras, kesadaran akan kehidupan berorganisasi, menghormati dan merasa memiliki dan merasa bertanggung jawab terhadap organisasi. Dalam komponen ini yang terkait dengan fungsi *charisma* yaitu:

- 1) Mengembangkan karakter pribadi yang terpuji, jujur, dapat dipercaya, dan memiliki integritas tinggi.
- 2) Mampu memecahkan masalah dengan pendekatan yang santun, lembut, dan arif.

- 3) Memiliki sifat kebapakan (paternalistik) yaitu tegas, arif dalam mengambil keputusan dan sifat keibuan (maternalistik) yaitu lembut, rela berkorban, pendamai, tempat mencurahkan perasaan hati.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut tampak bahwa fungsi kepemimpinan yang dijalankan kepala sekolah sangat penting bagi kehidupan sekolah. Kepala sekolah merupakan penggerak utama semua proses pendidikan yang berlangsung di sekolah. Karena itu fungsi kepemimpinan kepala sekolah harus dilaksanakan dengan mempertimbangkan kelima aspek dalam fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang transformational. Hal ini akan menjadi pendorong utama pemberdayaan para guru dan pegawai untuk berkinerja tinggi dan membawa perubahan budaya sekolah menuju kualitas yang lebih baik.

#### **2.1.1.5 Indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah**

Menurut Adlan mengatakan bahwa indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu :

1. Pengambilan keputusan
2. Pembagian tugas kepada bawahan
3. Inisiatif bawahan
4. Pemberian sanksi/hukuman
5. Pemberian penghargaan terhadap prestasi
6. Menjalinkan komunikasi
7. Monitoring pelaksanaan tugas
8. Rapat kerja

Menurut Dirun mengatakan bahwa indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu :

1. Gaya Instruktif : Mengarahkan dan menjelaskan pekerjaan, Pengawasan
  2. Gaya Konsultasi: Komunikasi dua arah, Mendukung dan memperkuat guru
  3. Gaya Partisipasi: Adanya keterlibatan, Penyerahan sebagian tanggung jawab
  4. Gaya Delegasi: Kewenangan dalam melaksanakan tugas, Penempatan orang
- a. Gaya instruktif.

Gaya instruktif ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah. Sehingga gaya orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah. Dirun ( 2016 : 20)

- b. Gaya Konsultatif.

Gaya ini bersifat komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya. Dirun (2016 : 21)

- c. Gaya Partisipasi.

Gaya ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Dirun ( 2016 : 22)

- d. Gaya Delegasi.

Gaya ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan dari pimpinan. Gaya pendelegasian harus diwujudkan seorang pemimpin karena kemajuan dan

perkembangan organisasinya tidak mungkin diwujudkan sendiri. Dirun (2016 : 20)

## **2.1.2 Iklim Organisasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Iklim Organisasi**

Iklim organisasi (atau disebut juga suasana organisasi) adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Taiguri dan Litwin (2015) mendefinisikan iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Owen (2016) mendefinisikan iklim organisasi sebagai studi persepsi individu mengenai aspek lingkungan organisasinya. Demikian juga Wirawan (2017) mendefinisikan iklim organisasi secara lebih luas yaitu persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Schneider dan Barlett (2016) mendefinisikan iklim organisasi sebagai sifat seseorang atau karakteristik serta citra persepsi individu. Iklim adalah bagaimana seorang karyawan memandang lingkungan perusahaannya. Moos (2018) juga menyatakan dengan skala lingkungan kerja di mana iklim organisasi termasuk beberapa karakteristik seperti keterlibatan, kerjasama pekerja, kohesi, pengawas support, otonomi, orientasi tugas, tekanan kerja, kejelasan, manajerial control, inovasi, fisik comfort dan lain-lain . Banyak komponen penting dari

lingkungan pekerjaan diletakkan bersama-sama untuk mendefinisikan kata iklim organisasi. Iklim telah dipertimbangkan oleh Schneider (2015), Ashkenasy et al. (2017) sebagai cara orang berpikir tentang prosedur perusahaan mereka, pedoman dan tindakan. Denison (2018) berpendapat bahwa budaya adalah dalam rangka kedalaman perusahaan sedangkan iklim adalah apa yang karyawan pikirkan, tahu atau kira dari lingkungan perusahaan. Litwin dan Stringer (2018) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang melukiskan sifat subyektif atau kualitas organisasi. Unsur-unsurnya dapat dipersepsikan dan dialami oleh anggota organisasi dan dilaporkan melalui kuesioner yang tepat.

Stringer (2017) dalam Wirawan (2018) berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dilukiskan dan diukur dalam pengertian dimensi tersebut. Iklim Organisasi adalah merupakan serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja atau kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, yang mempengaruhi perilaku mereka dalam melaksanakan pekerjaan yang mempengaruhi kinerja mereka dan kemudian mempengaruhi kinerja organisasi (Wirawan (2015), Stringer (2016) serta Schneider dan Barlett (2018).

#### **2.1.2.2 Indikator Iklim Organisasi**

Kuesioner pengukur iklim organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dikembangkan oleh Gani dan Shah (2015). Kuesioner ini menggunakan skala 5 poin. Kuesioner ini terdiri dari 24 butir pertanyaan dimana masing-masing dimensi iklim organisasi diwakili oleh 4 butir

pertanyaan. Stringer (2016) dalam Wirawan (2017) mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat 6 (enam) dimensi yang diperlukan yaitu :

1. Struktur (*structure*) organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.
2. Standar-standar (*Standards*) dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.
3. Tanggung jawab (*responsibility*) merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi ‘bos diri sendiri’ dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.
4. Penghargaan (*recognition*) mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja

berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

5. Dukungan (*support*) merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri. Dimensi iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, dimana sumber-sumber sangat terbatas.
6. Komitmen (*commitment*) merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

### **2.1.3 Peningkatan Kinerja Guru**

#### **2.1.3.1 Definisi Peningkatan Kinerja Guru**

Kinerja merupakan ungkapan dari kata performance dalam bahasa Inggris yang memiliki tiga makna yaitu: prestasi, pertunjukan, dan pelaksanaan tugas. (Ruky, dalam Supardi (2016, hlm. 45). Sedangkan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (2016, hlm. 598) kinerja memiliki tiga arti lain yaitu: “cara, kemampuan, dan sikap atau perilaku”. Selain itu Supardi (2016, hlm. 46)

mengemukakan tiga arti kinerja lainnya, yaitu: “hasil kerja, kemampuan, dan prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan”.

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi/hasil kerja yang dihasilkan oleh sikap/prilaku berdasarkan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja akan menjadi sebuah prestasi jika menunjukkan suatu kegiatan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikan dengan prestasi kerja karena ada persamaan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja sendiri merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu. Prestasi kerja dapat bermakna secara utuh, apabila dibedakan antara standar, target, dan kriteria yang telah disetujui secara bersama sebelumnya. (Suprihantoro dalam Supardi, 2016, hlm. 45).

Pendapat berikutnya dijelaskan oleh Rachmawati (2013, hlm. 16) yang menjelaskan bahwa “kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan”. Sejalan dengan hal tersebut, Supardi (2016, hlm. 45) menjelaskan pula bahwa “kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang/individu dalam suatu organisasi untuk melaksanakan, menyelesaikan serta bertanggung jawab pada tugas sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan”. Fatah dalam Rachmawati (2013, hlm. 17) menjelaskan bahwa “Kinerja bukan merupakan perilaku individu seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari kemampuan itu dalam bentuk karya nyata, kinerja yang didasari oleh kemampuan, sikap, pengetahuan, dan motivasi akan menghasilkan suatu prestasi/keberhasilan”.

Ditegaskan pula bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam rangka untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai” (Priansa (2018, hlm. 79).

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi kerja berdasarkan kemampuan yang telah dicapai oleh seseorang pada suatu organisasi dalam karya nyata untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya berdasarkan atas kriteria atau standarisasi yang telah ditetapkan juga disepakati oleh bersama.

### **2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru**

Kinerja guru menjadi salah satu hal yang pendukung dari tinggi rendahnya mutu pendidikan. Akan tetapi kinerja guru ini dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Susanto (2012, hlm. 198) menyebutkan bahwa kinerja guru ini dipengaruhi oleh faktor: “(a) Motivasi, (b) kompetensi guru dan (c) kepemimpinan kepala sekolah. Pendapat lain dari Seharningsih dalam Sobirin (2012, hlm. 2) menyebutkan ada 4 faktor kinerja guru, diantaranya yaitu :

1. Kemampuan dan semangat guru yang tinggi,
2. Pembinaan yang diberikan oleh kepala sekolah secara rutin
3. Kemampuan kepala sekolah dengan mengadakan supervisi sehingga bisa melaksanakan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan pembelajaran,
4. keberhasilan kepala sekolah dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif sehingga guru bersemangat dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Pendapat lain menurut Mangkunegara dalam Ahmad (2017, hlm. 135-136) Menyebutkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan, dan motivasi . Berikut penjelasan dari kedua faktor tersebut:

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan guru terdiri dari potensi (IQ) dan keterampilan (skill). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu diteapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran

2. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. (Paul dalam Ahmad, 2017, hlm. 136)

Berikutnya Ahmad (2017, hlm 138-140) menggolongkan faktor yang mempengaruhi kinerja guru ke dalam dua macam, yaitu faktor intern atau yang berasal dari dalam diri sendiri serta faktor eksteren yang berasal dari luar diri. Berikut adalah penjelasannya:

1. Faktor interen

- 1) Kecerdasan Seperti yang dijelaskan oleh Ahmad (2017, hlm. 138-140) bahwa “Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas seorang pendidik dalam proses pembelajaran.

Semakin rumit tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan”.

- 2) Keterampilan dan kecakapan Selanjutnya Ahmad (2017, hlm. 138-140) menjelaskan bahwa “keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan oleh adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan”.
- 3) Bakat Selain itu Ahmad (2017, hlm. 138-140) menyebutkan bahwa “penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan akan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan berbagai pengalaman latihan”.
- 4) Kemampuan dan minat Berikutnya Ahmad (2017, hlm. 138-140) menyebutkan pula bahwa “syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni”.
- 5) Kesehatan Kesehatan dapat membantu proses berkerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.
- 6) Kepribadian Seseorang yang mempunyai kepribadian yang kuat kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kinerjanya.

## 2. Faktor eksteren

- 1) Lingkungan keluarga Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.
- 2) Lingkungan kerja Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat kerja. Lingkungan kerja di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kologial.
- 3) Komunikasi dengan kepala sekolah Komunikasi yang baik dengan kepala sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.
- 4) Sarana dan prasarana. Adanya sarana dan prasarna yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama dalam proses belajar mengajar.

### **2.1.3.3 Penilaian Kinerja Guru**

Berikutnya menurut Rachmawati (2013, hlm. 121-126) menyatakan bahwa “untuk menilai kinerja guru dapat dilihat dari indikator penilaian kinerja guru yang terdiri dari tiga kegiatan pembelajaran di kelas yang meliputi:

1. Perencanaan program pembelajaran,
2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran,
3. Evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran”.

Berikut Nurdiansyah (2018, hlm 34-35) menjelaskan lebih lanjut mengenai ketiga kegiatan tersebut:

1. Perencanaan Program Pembelajaran “Tahap perencanaan program pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar”. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu “mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Indikator untuk merencanakan pembelajaran adalah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan tujuan pembelajaran,
- 2) Memilih dan mengembangkan bahan pelajaran,
- 3) Merencanakan kegiatan belajar, serta alat dan sumber belajar, dan
- 4) Merencanakan penilaian” Susanto dalam Nurdiansyah 2018, hlm. 34).

2. Pelaksanaan kegiatan

Pembelajaran Pelaksanaan kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan menggunakan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru. kemampuan yang dituntut dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran adalah pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode pembelajaran.

3. Evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses

pembelajaran yang telah dilakukan, pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kinerja guru dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam bidang pendidikan, khususnya di sekolah dan di dalam pembelajaran. Indikator kinerja guru dapat dilihat dari perencanaan pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi atau penilaian pembelajaran.

#### **2.1.3.4 Indikator Kinerja Guru**

Berdasarkan indikator-indikator yang telah dipaparkan oleh beberapa sumber ahli, maka dengan pertimbangan tertentu penulis menetapkan indikator yang menjadi tolak ukur kinerja guru dalam penelitian ini yang terdiri dari:

1. Penyusunan rencana pembelajaran,
2. Pelaksanaan proses pembelajaran,
3. Pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini sejalan dengan indikator yang digunakan oleh peneliti sebelumnya yaitu (Manullang, 2017) yang indikator penelitiannya terdiri dari (1) penyusunan rencana pembelajaran, (2) pelaksanaan proses pembelajaran, dan (3) pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

## **2.2 Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang

telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian ini.

Aguswara Winda Wiranti, dkk (2017) Dalam Penelitiannya Tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini”. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi dengan kinerja guru pendidikan anak usia dini di Kabupaten Mempawah Provinsi Kalimantan Barat. Metode yang akan digunakan pada penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan teknik analisis Jalur (path analysis). Sampel penelitian ini adalah guru Pendidikan Anak Usia Dini di Kabupaten Mempawah Provinsi Kalimantan barat, sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan teknik simple random sampling. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya signifikan antara pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi dengan kinerja guru Pendidikan Anak Usia Dini di Kabupaten Mempawah Provinsi Kalimantan Barat.

Thalib Supriadi, dkk (2018) dalam penelitiannya tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y) baik secara langsung maupun tidak langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri terakreditasi A di Kota Depok yang berjumlah 303 orang. Adapun sample penelitian ditetapkan dengan menggunakan teknik pengambilan sample proportionate random sampling. Dengan demikian maka sample penelitian ini

adalah sebanyak 283 orang. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik deskriptif dan path analysis dari paket statistik SMART PLS. Hasil penelitian ini menyimpulkan pengaruh langsung dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dan positif, pengaruh dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dan positif, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru adalah signifikan dan negative, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah signifikan dan positif, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah signifikan dan positif. Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja adalah signifikan dan positif, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja adalah signifikan dan positif.

Maulidah Tsalitsatul, dkk (2020) dalam penelitiannya tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Guru dan Karayawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi, sangat bergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhi. Setidaknya ada enam faktor eksternal yang menentukan tingkat kinerja seseorang pegawai yaitu: (a) lingkungan, (b) perilaku manajemen, (c) design jabatan, (d) jenjang pendidikan, (e) pelatihan, (f) motivasi dan (g) administrasi pengupahan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap motivasi guru dan karyawan. Dengan jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 150 orang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Fokus penelitian ini untuk mengukur antar variabel. Prosedur penelitian ini menekankan pada teori-teori yang melalui

pengukuran variabel. Dengan menggunakan path analysis yang termasuk dalam model multivariate dengan program Amos versi 5.0. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode  $\hat{A}$  random, dimana sampel yang diambil adalah 60 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan survey yang meneliti dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru dan karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

Juniarti Elvi, dkk (2020) dalam penelitiannya tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru”. Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui ada atau tidak pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; 2) mengetahui ada atau tidak pengaruh disiplin guru terhadap kinerja guru; 3) mengetahui ada atau tidak pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin guru terhadap kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; 2) terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru; 3) terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Gede Agung Anak Agung, dkk (2018) dalam penelitiannya tentang “Analisis Determinasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Manajemen Mutu,

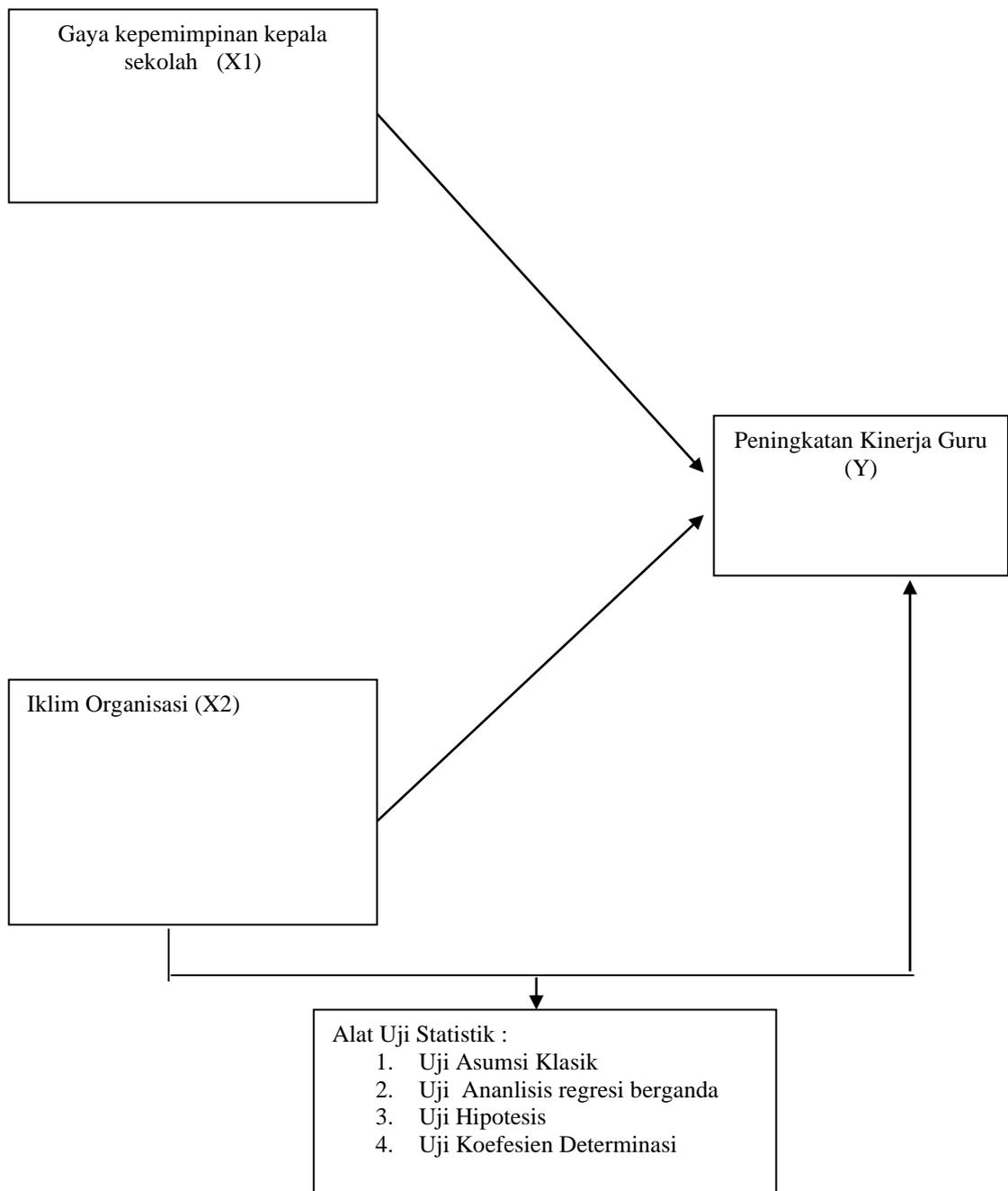
Lingkungan Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 1 Mengwi”. Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, manajemen mutu, lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja Di SMA Negeri 1 Mengwi secara terpisah maupun simultan. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru Di SMA Negeri 1 Mengwi dengan jumlah sampel sebanyak 70 jumlah guru. Penelitian ini menggunakan rancangan *ex-post facto*. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan lembar observasi. Data dianalisis dengan regresi, korelasi dan analisis determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat determinasi yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja dengan sumbangan efektif sebesar 17,20%, (2) Terdapat determinasi yang signifikan antara manajemen mutu terhadap kepuasan kerja dengan sumbangan efektif sebesar 31,70%, (3) Terdapat determinasi yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan sumbangan efektif sebesar 11,70%, (4) Terdapat determinasi yang signifikan antara komitmen kerja terhadap kepuasan kerja dengan sumbangan efektif sebesar 16,50%, dan (5) Terdapat determinasi yang signifikan secara bersama-sama gaya kepemimpinan kepala sekolah, manajemen mutu, lingkungan kerja, dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 76,90%. Dengan demikian keempat variabel di atas dapat dijadikan prediktor kecenderungan tingkat kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi.

### **2.3 Kerangka Konsep Penelitian**

Secara sistematis, kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Model analisis yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode *Uji Analisis Statistik Dengan Menggunakan Alat Uji SPSS 26.0 For Windows*.

Karena itu peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh Sikap pada Iklan, Brand Image terhadap Konsisten Konsumen dalam Membeli Produk dengan menggunakan variabel kepuasan konsumen sebagai variabel moderasi .



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

#### 2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara, tidak semua penelitian menggunakan hipotesis. Pada penelitian ini pengembangan hipotesis dirumuskan dengan :

- H1 : Di duga ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sugio.
- H2 : Di duga ada pengaruh Iklim Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sugio.
- H3 : Di duga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sugio.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Metode penelitian ini merupakan bagian yang terpenting dari suatu penelitian, karena metode penelitian ini akan menjadi arah dan petunjuk bagi suatu penelitian.

Penelitian metode dalam sebuah penelitian merupakan cara utama untuk memperoleh data yang lengkap dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah sehingga tujuan dari penelitian dapat tercapai. Metode penelitian juga merupakan cara atau langkah sebagai pedoman untuk memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam tentang suatu gejala atau merupakan cara untuk memahami obyek yang menjadi sasaran dari ilmu pengetahuan yang bersangkutan.

Agar penelitian ini lebih terarah serta sesuai dengan tujuan yang diinginkan, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian. Menurut Sugiyono ( 2016 ; 14 ) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sample pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, tipe analisis pengaruh kuantitatif yang di maksud untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai masalah-masalah yang diteliti, menginterpretasikan serta menjelaskan data secara sistematis. Dasar penelitian ini adalah survey, yaitu pembagian kuisioner kepada responden yang berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.

### **3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Waktu yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian baik mulai dari pengajuan judul, survey, sampai akhir penyelesaian skripsi adalah mulai dari bulan Januari 2021 sampai dengan April 2021.

Lokasi penelitian yaitu di SMP Negeri 1 Sugio. Jalan Raya Sugio - Lamongan. Kode Pos, : 62256. Desa/Kelurahan, : Sugio, Kecamatan/Kota Lamongan.

### **3.3 Teknik Penarikan Sample**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya tentang orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Sugiyono, ( 2016 : 117 )

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh guru di SMP Negeri 1 Sugio Januari – Februari 2021 dan berjumlah 58 guru.

### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2016 : 56) Kurniawati, H. (2017) “ Sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang memiliki sifat dan karakter yang sama serta memenuhi populasi yang diselidiki ”. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian guru dari populasi yang sudah ditetapkan.

### **3.3.3 Teknik *Sampling***

Teknik pengambilan sampel tergolong probability sampling dengan sampling acak sederhana (Simple Random Sampling) adalah metode paling dekat dengan definisi Probability Sampling, Sugiono ( 2016:56 ). Pengambilan sample dari populasi secara acak berdasarkan frekuensi probabilitas semua anggota populasi.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi. Dengan demikian sample yang dibutuhkan untuk penelitian berjumlah 58 guru.

### **3.4 Sumber Data**

#### **3.4.1 Data Premier**

Sugiyono ( 2016 : 127 ) dalam Ramli ( 2017 : 36 ), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang diperoleh dengan mengumpulkan langsung dari objek penelitian dalam penelitian ini, yaitu langsung menyebarkan kuesioner kepada responden terpilih. Adapun responden dalam penelitian ini adalah guru di SMP Negeri 1 Sugio.

#### **3.4.2 Data Sekunder**

Menurut Sugiyono ( 2016 : 127 ) dalam Ramli ( 2017 : 36 ), data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen. Pengambilan data sekunder dalam penelitian ini dimaksud menggali informasi dari pihak intern. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi gambaran umum perusahaan atau profil perusahaan (sejarah perusahaan, visi misi perusahaan, struktur organisasi, serta kegiatan perusahaan). Data ini didapat dengan metode wawancara. Yaitu teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode Tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak instansi tersebut.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data yang relevan penulis melakukan pengumpulan data dengan cara berikut ini :

1. Wawancara

Menurut Sugiyono ( 2016 : 317 ) wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topic tertentu. Wawancara yang dilakukan penulis dalam penelitian ini yaitu dengan mengajukan pertanyaan pada pihak-pihak terkait sehubungan dengan masalah yang dibahas untuk memperoleh data tentang peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sugio.

## 2. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiyono, ( 2016 : 199 ).

Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang dia ketahui Suharsini Arikunto,(2017 : 194). Menurut Soegeng (2016 : 89 – 93) dalam Tahrir ( 2017,49 ) ada 4 tipe pokok dari skala sikap yaitu : skala Likert, skala Thrustone, skala Guttman dan skala Deferensial.

Skala Likert ( *Method of Summated Rating* ) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi dari individu atau kelompok tentang fenomena social. Fenomena social disebut variable penelitian yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti.

Jawaban dari setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain : sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju; selalu, sering, kadang-kadang, tidak pernah. Instrument

yang menggunakan skala Likert dapat dibuat dalam bentuk centang ( *checklist* ) ataupun pilihan ganda.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval 1 sampai 5.

Kelima pilihan atau kategori tersebut sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Karakteristik Penilaian**

<b>Karakteristik</b>	<b>Nilai</b>
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Cukup setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

### 3. Observasi

Menurut Suharsimi Arikunto ( 2017 : 199 ) Observasi adalah meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera.

Observasi sebagai tehnik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Kalau wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang lain, maka observasi tidak terbatas pada orang tetapi juga objek-objek alam yang lain. Sutrisno, Hadi (1988 ) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan Sugiyono, (2016 : 203).

#### 4. *Library Research* ( Penelitian Perpustakaan )

Penelitian dengan cara ini data dapat diperoleh dengan jalan melakukan penelitian secara teoritis, yaitu dengan membaca dan mempelajari literature serta pendapat para ahli yang bersumber dari buku-buku teks yang berhubungan dengan penelitian ini.

### 3.6 Operasional Variabel

#### 3.6.1 Definisi Variabel

Variabel adalah gejala yang menjadi fokus peneliti yang menjadi atribut dari objek yang mempunyai variansi antara satu dengan yang lainnya Sugiyono, (2016 ; 02). Adapun operasional variable dalam penelitian ini adalah :

- a. Variable Bebas atau *Independen Variable* ( X ) adalah variable yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable Dependen atau terikat Sugiyono, ( 2016 : 61 ).
- b. Variable Terikat atau *Dependent Variable* ( Y ) merupakan variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas Sugiyono, ( 2016 : 61 ),

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan atas dasar masing-masing item pertanyaan dengan menggunakan factor analisis terhadap setiap item pernyataan. Merupakan instrument valid apabila nilai korelasi (pearson correlation) adalah positif, dan

nilai probabilitas korelasi [sig.(2-tailed)] < taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 menggunakan SPSS 26.0

## **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama Sugiono, 2008 dalam Kurniawati, H. (2017). Reliabilitas dapat diukur menggunakan uji statistic Cronbach Alpha ( $\alpha$ ), dengan ketentuan jika nilai dari Cronbach Alpha mendekati 1,00 atau berada pada kisaran antara 0,65-1,00 tersebut memberikan nilai Cronbach Alpha > 60.

## **3. Uji Multikolonieritas**

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Batas dari nilai VIF adalah 10 dan tolerance value adalah 0,1. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 0,1 maka akan terjadi multikolonieritas dan model regresi tidak layak untuk dipakai.

## **4. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedstisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser. Jika probabilitas signifikan > 0.05, maka model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

### 3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun model analisis data yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian ini adalah dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program software SPSS (statistical package for social science) 24.0

Dengan variable independent adalah Kompetensi profesionalis ( $X_1$ ), Kompetensi pedagogic ( $X_2$ ), Iklim Kerja ( $X_3$ ), terhadap Prestasi kinerja guru ( $Y$ ). berikut ini rumusan persamaan model regresi dua tahap penelitian ini Ghozali, (2013 :96 ) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

$Y$  : Prestasi kinerja guru ( variabel dependen )

$X_1$  : Gaya kepemimpinan kepala sekolah ( variable independen )

$X_2$  : Iklim organisasi (variable independen)

$a$  : konstanta

$b_1$  : koefisien regresi variable Gaya kepemimpinan kepala sekolah

$b_2$  : koefisien regresi variable Iklim organisasi

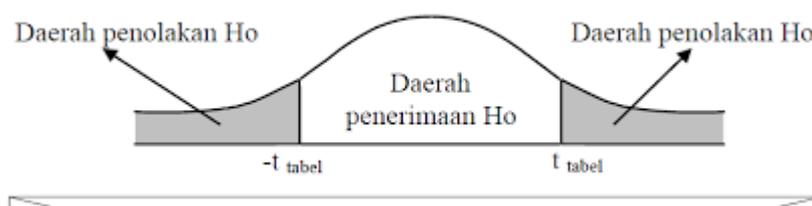
$e$  : error

## 3.8 Uji Hipotesis

### 3.8.1 Uji t

Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hipotesis  $H_0$  yang akan di uji adalah apakah satu parameter ( $\beta_1$ ) sama dengan nol, atau  $H_0 : \beta_1 \neq 0$  yang artinya adalah apakah suatu independent bukan merupakan

penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ), parameter suatu tidak sama dengan nol, atau  $H_0 : \beta_1 \neq 0$  yang artinya adalah variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen Kuncoro, ( 2010 ). Pengambilan keputusan dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 ditemukan sebagai berikut :



**Gambar 3.1 Menentukan kriteria untuk uji t**

Keterangan :

$\alpha$  = tingkat signifikan

$n$  = banyaknya observikasi

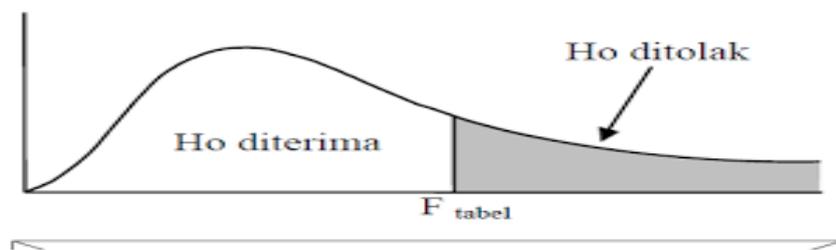
Dasar pengambilan keputusan di tentukan dengan cara sebagai berikut :

- 1) Tingkat signifikan  $t$  hitung  $> 0,05$  atau  $t$  hitung  $< t$  table, maka  $H_0$  di terima.
- 2) Tingkat signifikan  $t$  hitung  $> 0,05$  atau  $t$  hitung  $< t$  table, maka  $H_0$  di tolak.

### 3.8.2 Uji F

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable terikat. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak di uji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 \dots \dots \dots = \beta_k = 0$  yang artinya adalah apakah semua variable independent bukan merupakan

penjelas yang signifikan terhadap variabel dependent. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ), tidak semua parameter simultan sama dengan nol atau  $H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \dots \neq 0$  yang artinya adalah semua variabel independent secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependent (Kuncoro, 2010). Setelah tiap - tiap variabel diuji, maka langkah selanjutnya adalah menentukan F - table dengan tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 5\%$ ) adapun rumus uji F- tabel sebagai berikut. (Singih Santoso: 2002).



**Gambar 3.2 Setelah itu menentukan kriteria untuk uji F**

Keterangan :

$\alpha$  = tingkat signifikansi

k = banyaknya variabel bebas

N = banyaknya observasi

Kriteria pengujian :

- 1) Jika tingkat signifikansi  $F > 0.05$  atau  $F_{hitung} < F_{table}$ , maka  $H_0$  diterima.
- 2) Jika tingkat signifikansi  $F > 0.05$  atau  $F_{hitung} < F_{table}$ , maka  $H_0$  ditolak.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Sekolah**

##### **4.1.1 Sejarah**

Profil SMP Negeri 1 Sugio

- a. Nama Sekolah : SMP Negeri 1 Sugio
- b. Alamat : Jalan Raya Sugio, Lamongan
- c. Koordinat : Dinas Pendidikan
- d. Nama Kepala Sekolah : MURTININGSIH S.Pd MM
- e. Kategori Sekolah : Negeri
- f. Tahun beroperasi : 1979
- g. Kepemilikan tanah : Pemerintah

##### **4.1.2 Visi dan Misi Sekolah**

1. Visi Menjadi sekolah unggul dan berprestasi, mandiri dalam berkarya, santun dalam berperilaku dan global dalam berwawasan dengan landasan agamis.
2. Misi
  - a. Terciptanya suasana demokrasi, transparan, dan akuntabel
  - b. Meningkatkan sumberdaya secara optimal meliputi etos kerja, disiplin dan bertanggung jawab.
  - c. Terlaksananya Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) secara Optimal
  - d. Peberdayaan Sarana dan Prasarana secara Optimal
  - e. Pemberdayaan budaya Islami dalam kehidupan sekolah dengan motto (Salam, senyum, sapa, sopan dan santun).
  - f. Meningkatkan kerjasama peran serta masyarakat

### **4.1.3 Tujuan dan Strategi**

Tujuan Sekolah untuk menghasilkan tamatan yang berkualitas, sanggup berkompetisi, memiliki moral yang kuat serta dapat diterima dalam kehidupan masyarakat. Adapun Strategi SMP Negeri 1 Sugio dalam mengembangkan dan memajukan pendidikan di kabupaten Lamongan adalah:

1. Jumlah guru yang cukup dan kompeten di bidangnya.
2. Mengembangkan sikap saling memiliki dan bertanggungjawab.
3. Membina hubungan yang harmonis antara sekolah dan masyarakat.
4. Manajemen yang tertib dan transparan.
5. Mengembangkan strategi/metode pengajaran yang efektif.
6. Pemberdayaan semua unsur dalam perencanaan dan kegiatan.

### **4.1.4 Peran Lembaga Pendidikan Sekolah**

Lembaga pendidikan sekolah pada dasarnya merupakan lanjutan dari pendidikan keluarga hanya saja pendidikan di sekolah diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat dan dengan mengikuti syarat-syarat yang jelas dan ketat. Lembaga pendidikan disini dapat dikatakan pendidikan sekolah yang membentuk kecerdasan, minat serta bakat anak untuk dikembangkan.

Peranan sekolah yaitu, anak didik bergaul dengan sesama anak didik, antara guru dengan anak didik, dan antara anak didik dengan orang yang bukan guru, anak didik mentaati peraturan sekolah, serta mempersiapkan anak didik untuk menjadi anggota masyarakat yang berguna.

#### **4.1.5 Tugas dan Kewajiban Kepala Sekolah**

Sekolah adalah suatu organisasi yang formal, di dalamnya terdapat usaha-usaha administrasi untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran. Kepala sekolah dalam menyelenggarakan kehidupan sekolah, harus memperhatikan dua hal untuk pencapaian tujuan :

- a. Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah.
- b. Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka untuk keberhasilan sekolah serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.

Sesuai dengan cirri-ciri sekolah sebagai organisasi yang bersifat kompleks dan unik, tugas dan fungsi kepala sekolah seharusnya dilihat dari berbagai sudut pandang. Kepala sekolah dipandang sebagai pejabat formal dan dapat berperan sebagai pemimpin pendidikan

#### **4.1.6 Muatan Kurikulum**

Muatan kurikulum SMP Negeri 1 Sugio meliputi sejumlah mata pelajaran yang di tempuh dalam satu jenjang pendidikan selama tiga tahun mulai kelas VII sampai dengan kelas IX. Materi muatan lokal dan kegiatan pengembangan diri merupakan bagian dari muatan kurikulum.

##### **1. Kelompok Mata Pelajaran**

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 6 ayat (1) menyatakan bahwa kurikulum untuk jenis pendidikan umum, kejuruan, dan khusus pada jenjang pendidikan dasar dan menengah terdiri atas: Pertama, kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia, Kedua, kelompok mata pelajaran kewarganegaraan dan kepribadian, ketiga kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi, keempat,

kelompok mata pelajaran estetika, kelima, kelompok mata pelajaran jasmani, olahraga dan kesehatan.

Cakupan setiap kelompok mata pelajaran disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3 Mata Pelajaran SMP Negeri 1 Sugio**

No	Kelompok Mata Pelajaran	Cakupan
1	Agama dan Akhlak Mulia	Kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia dimaksudkan untuk membentuk peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta berakhlak mulia. Akhlak mulia mencakup etika, budi pekerti, atau moral sebagai perwujudan dari pendidikan agama.
2	Kewarganegaraan dan Kepribadian	Kelompok mata pelajaran kewarganegaraan dan kepribadian dimaksudkan untuk peningkatan kesadaran dan wawasan peserta didik akan status, hak, dan kewajibannya dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara, serta peningkatan kualitas dirinya sebagai manusia. Kesadaran dan wawasan termasuk wawasan kebangsaan, jiwa dan patriotisme bela negara, penghargaan terhadap hak-hak asasi manusia, kemajemukan bangsa, pelestarian lingkungan hidup, kesetaraan gender, demokrasi, tanggung jawab sosial, ketaatan pada hukum, ketaatan

		membayar pajak, dan sikap serta perilaku anti korupsi, kolusi, dan nepotisme.
3	Ilmu Pengetahuan dan Teknologi	Kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi pada SD/MI/SDLB dimaksudkan untuk mengenal, menyikapi, dan mengapresiasi ilmu pengetahuan dan teknologi, serta menanamkan kebiasaan berpikir dan berperilaku ilmiah yang kritis, kreatif dan mandiri. Kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi pada SMP/MTs/SMPLB dimaksudkan untuk memperoleh kompetensi dasar ilmu pengetahuan dan teknologi serta membudayakan berpikir ilmiah secara kritis, kreatif dan mandiri. Kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi pada SMA/MA/SMALB dimaksudkan untuk memperoleh kompetensi lanjut ilmu pengetahuan dan teknologi serta membudayakan berpikir ilmiah secara kritis, kreatif dan mandiri. Kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi pada SMK/MAK dimaksudkan untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi, membentuk kompetensi, kecakapan, dan kemandirian kerja.
4	Estetika	Kelompok mata pelajaran estetika dimaksudkan untuk meningkatkan sensitivitas, kemampuan mengekspresikan dan kemampuan

		<p>mengapresiasikan keindahan dan harmoni. Kemampuan mengapresiasi dan mengekspresikan keindahan serta harmoni mencakup apresiasi dan ekspresi, baik dalam kehidupan individual sehingga mampu menikmati dan mensyukuri hidup, maupun dalam kehidupan kemasyarakatan sehingga mampu menciptakan kebersamaan yang harmonis.</p>
5	Jasmani, Olahraga dan Kesehatan	<p>Kelompok mata pelajaran jasmani, olahraga dan kesehatan pada SD/MI/SDLB dimaksudkan untuk meningkatkan potensi fisik serta menanamkan sportivitas dan kesadaran hidup sehat. Kelompok matapelajaran jasmani, olahraga dan kesehatan pada SMP/MTs/SMPLB dimaksudkan untuk meningkatkan potensi fisik serta membudayakan sportivitas dan kesadaran hidup sehat. 14 Budaya hidup sehat termasuk kesadaran, sikap, dan perilaku hidup sehat yang bersifat individual ataupun yang bersifat kolektif kemasyarakatan seperti keterbebasan dari perilaku seksual bebas, kecanduan narkoba, HIV/AIDS, demam berdarah, muntaber, dan penyakit lain yang potensial untuk mewabah.</p>

Sumber : Dokumentasi Mata Pelajaran SMP Negeri 1 Sugio

## 2. Mata Pelajaran

Mata pelajaran merupakan materi bahan ajar berdasarkan landasan keilmuan yang akan dipelajari kepada peserta didik sebagai beban belajar melalui metode dan pendekatan tertentu. Pada bagian ini SMP Negeri 1 Sugio mencantumkan mata pelajaran, muatan lokal dan pengembangan diri beserta alokasi waktunya yang akan diberikan kepada peserta didik. Untuk kurikulum SMP Negeri 1 Sugio terdiri dari 10 mata pelajaran, dan muatan lokal yang harus diberikan kepada peserta didik. Berikut disajikan Struktur Kurikulum SMP Negeri 1 Sugio :

**Tabel 4.4 Struktur Kurikulum SMPN 1 Sugio**

Komponen	Kelas & Alokasi Waktu		
	VII	VIII	IX
A. Mata Pelajaran			
1. Pendidikan Agama	2	2	2
2. Pendidikan Kewarganegaraan	2	2	2
3. Bahasa Indonesia	4	4	4
4. Bahasa Inggris	4	4	4
5. Matematika	4	4	4
6. Ilmu Pengetahuan Alam	4	4	4
7. Ilmu Pengetahuan Sosial	4	4	4
8. Seni Budaya	2	2	2
9. Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan	2	2	2
10. Teknologi Informasi dan	2	2	2

Komunikasi			
B. Muatan Lokal			
- BTA (Baca, Tulis Al-Qur'an)	2	2	2
- Tata Boga	2	2	2
C. Pengembangan Diri (Bimbingan Konseling)	2*)	2*)	2*)
Jumlah	34+2 *)	34+2 *)	34+2 *)

Sumber : Dokumentasi Struktur Kurikulum SMP Negeri 1 Sugio

Sekolah atau Madrasah dimungkinkan menambah maksimum empat jam pembelajaran perminggu secara keseluruhan sesuai dengan kebutuhan peserta didik dalam mencapai kompetensi, dan atau dimanfaatkan untuk mata pelajaran lain yang dianggap penting dengan mengungkapkan beberapa alasannya. Misalnya Membaca dan Menulis Al-qur'an (BTA) sebagai bagian dari muatan lokal pada struktur di atas, merupakan penambahan dari mata pelajaran pendidikan agama islam.

Selain itu perlu juga ditegaskan, bahwa:

- Alokasi waktu satu jam pembelajaran adalah 40 menit
- Minggu efektif dalam satu tahun pelajaran ( dua semester ) adalah 34 – 38 minggu.

Di SMP Negeri 1 Sugio terdapat program Intra kurikuler seperti tabel di atas dan juga Ekstra kurikuler yang dikembangkan dalam program pengembangan diri. Waktu belajar di sekolah kami dimulai dari pukul 07.30 pagi hingga pukul 12.00 untuk hari Selasa Rabu, Kamis dan Sabtu. Sedangkan untuk hari Senin pulang sekolah adalah pukul 12.40. Khusus

hari Senin ada tambahan kegiatan upacara, sedangkan khusus hari Jum'at kegiatan belajar usai pukul 11.20, Kegiatan belajar siswa berlangsung selama 6 hari dari hari Senin hingga Sabtu, Sedangkan sore hari digunakan untuk program ekstra kurikuler.

### 3. Muatan Lokal

Muatan lokal merupakan kegiatan kurikuler untuk mengembangkan kompetensi yang disesuaikan dengan ciri khas dan potensi daerah, termasuk keunggulan daerah, yang materinya tidak sesuai menjadi bagian dari mata pelajaran lain dan atau terlalu banyak sehingga harus menjadi mata pelajaran tersendiri. Substansi muatan lokal ditentukan oleh sekolah, tidak terbatas pada mata pelajaran seni budaya dan keterampilan, tetapi juga mata pelajaran lainnya, seperti Pendidikan Agama Islam dan Sains di SMP. Muatan lokal merupakan mata pelajaran, sehingga sekolah harus mengembangkan Standar Kompetensi dan Kompetensi dasar untuk setiap jenis muatan lokal yang diselenggarakan. Sekolah dapat menyelenggarakan satu mata pelajaran muatan lokal, atau dua mata pelajaran muatan lokal dalam satu tahun.

Muatan lokal yang menjadi ciri khas daerah (Kecamatan Sugio) dan diterapkan di sekolah kami adalah :

- Membaca dan Menulis Al-Qur'an, wajib bagi seluruh siswa dari kelas VII dan IX. Alokasi waktu 2 jam pelajaran.
- - Keterampilan, wajib bagi seluruh siswa kelas VII Keterampilan Dasar, Kelas VIII Keterampilan Tata Boga, dan Kelas IX Keterampilan Tata Boga, masing-masing alokasi waktu 2 jam pelajaran.

### 4. Kegiatan Pengembangan Diri

Pengembangan diri adalah kegiatan yang bertujuan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai dengan kebutuhan,

bakat, minat, setiap peserta didik sesuai dengan kondisi sekolah. Kegiatan Pengembangan Diri di bawah bimbingan konselor, guru, atau tenaga pendidikan yang dapat dilakukan dalam bentuk kegiatan ekstrakurikuler. Kegiatan pengembangan diri dapat dilakukan antara lain melalui kegiatan pelayanan konseling yang berkenaan dengan masalah diri serta kegiatan ekstrakurikuler, seperti kepramukaan, kepemimpinan, kelompok seni budaya, kelompok tim olahraga, dan kelompok ilmiah remaja.

Pengembangan diri di sekolah meliputi program berikut :

- Bimbingan Karier ( BK )
- Kelompok Ilmiah Remaja ( KIR )
- Qiroatil Qur'an
- Seni Kaligrafi
- Pramuka
- Kesenian (Membatik)
- Olah raga (Bolla Volly, Futsal,Bulu Tangkis, Pencak silat dan Basket)
- Palang Merah Remaja (PMR)
- Kosidah
- Marawis

Pada umumnya, program tersebut dilaksanakan 1 x dalam seminggu, khusus untuk IMTAQ dilaksanakan tiap hari Jum'at dalam bentuk Kultum pada pagi hari, Sementara program pembiasaan dilakukan melalui kegiatan membaca Do'a dan Al-Qur'an pada awal dan akhir pelajaran, sholat berjamaah dan upacara.

Program pembiasaan merupakan kegiatan yang bersifat pembinaan karier siswa. Berikut ini tabel Program pembiasaan yang diselenggarakan di SMP Negeri 1 Sugio:

**Tabel 4.5 Program Rutinitas Sekolah SMP Negeri 1 Sugio**

<b>RUTIN</b>	<b>SPONTAN</b>	<b>KETELADANAN</b>
Upacara	Mengucap salam	Tepat waktu
Sholat Berjamaah	Bersalaman	Berpenampilan rapi
Membaca Al – Quran	Membuang sampah pada tempatnya	Hidup sederhana
Berdo'a	Musyawaharah	Memberi pujian

Sumber : Dokumentasi Program Rutinitas SMPN 1 Sugio

## 5. Pengaturan Beban Belajar

Beban belajar ditentukan berdasarkan penggunaan sistem pengelolaan program pendidikan yang berlaku di SMP Negeri 1 Sugio pada umumnya saat ini, yaitu menggunakan sistem paket, Adapun pengaturan beban belajar pada sistem tersebut sebagai berikut.

- a. Jam pembelajaran untuk setiap mata pelajaran pada sistem paket dialokasikan sebagaimana tertera dalam struktur kurikulum.

Pengaturan alokasi waktu untuk setiap mata pelajaran yang terdapat pada semester ganjil dan genap dalam satu tahun ajaran dapat dilakukan secara fleksibel dengan jumlah beban belajar yang tetap. Satuan pendidikan dimungkinkan menambah maksimum empat jam pembelajaran per minggu secara keseluruhan. Pemanfaatan jam pembelajaran tambahan mempertimbangkan kebutuhan peserta didik dalam mencapai kompetensi, di samping dimanfaatkan untuk mata pelajaran lain yang di anggap penting dan tidak terdapat di dalam struktur kurikulum yang tercantum di dalam standar isi.

- b. Alokasi waktu untuk penugasan terstruktur dan kegiatan mandiri tidak terstruktur dalam sistem paket untuk SMP/MTs/SMPLB adalah antara 0% - 50% dari waktu kegiatan tatap muka mata pelajaran yang bersangkutan.

Pemanfaatan alokasi waktu tersebut mempertimbangkan potensi dan kebutuhan peserta didik dalam mencapai kompetensi.

- c. Alokasi waktu untuk praktik, dua jam kegiatan praktik di sekolah setara dengan satu jam tatap muka.

Empat jam praktik di luar sekolah setara dengan satu jam tatap muka. Untuk kegiatan praktik di sekolah kami, misalnya pada kegiatan praktikum Bahasa Inggris yang berlangsung selama 2 jam pelajaran setara dengan 1 jam pelajaran tatap muka, sesuai yang tertulis pada Struktur Kurikulum SMP Negeri 1 Sugio.

#### 6. Ketuntasan Belajar

Ketuntasan belajar setiap indikator yang dikembangkan sebagai suatu pencapaian hasil belajar dari suatu kompetensi dasar berkisar antara 0 - 100%. Kriteria ideal ketuntasan untuk masing-masing indikator 75%. Sekolah harus menentukan kriteria ketuntasan minimal sebagai target pencapaian kompetensi (TPK) dengan mempertimbangkan tingkat kemampuan rata-rata peserta didik serta kemampuan sumber daya pendukung dalam penyelenggaraan pembelajaran. Sekolah secara bertahap dan berkelanjutan selalu mengusahakan peningkatan kriteria ketuntasan belajar untuk mencapai kriteria ketuntasan ideal.

Berikut ini tabel nilai ketuntasan belajar minimal yang menjadi target pencapaian kompetensi (TPK) di SMP Negeri 1 Sugio yang berlaku saat ini :

**Tabel 4.6 Nilai Setiap Mata Pelajaran SMP Negeri 1 Sugio**

No	Mata Pelajaran	Nilai TPK		
		Kelas VII	Kelas VIII	Kelas IX
1	Agama	75	75	80
2	Pendidikan Kewarganegaraan	75	75	80
3	Bahasa Indonesia	70	73	77
4	Bahasa Inggris	70	72	75
5	Matematika	70	72	75
6	IPA	70	73	75

7	IPS	70	73	75
8	Seni Budaya	72	73	75
9	Pendidikan Jasmani	75	75	80
10	Teknologi Informasi Komunikasi	70	73	75
11	Baca Tulis Al – Qur'an	75	75	80
12	Tata Boga	75	75	80

#### 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan data deskripsi yang diperoleh dari responden. Data diskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dan data penelitian dan hubungan yang ada antar variable yang digunakan dalam penelitian. Data diskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah Guru SMPN 1 Sugio yang dipilih sebagai responden dilihat berdasarkan variable Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir yang berjumlah 58 responden.

##### 4.2.1 Responden Menurut Umur

Hasil distribusi frekuensi responden menurut usia dapat dilihat pada table dibawah ini:

**Tabel 4.7 Distributor Frekuensi Umur**

		Umur			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	< 25 tahun	5	8,6	8,6	8,6
	26-35 tahun	10	17,2	17,2	25,9
	36-45 tahun	26	44,8	44,8	70,7
	> 46 tahun	17	29,3	29,3	100,0
Total		58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Output SPSS 26.0*

Berdasarkan table diatas diperoleh data bahwa dari 58 responden sebagian besar responden adalah berusia 26 -35 tahun dan 36 - 45 tahun.

#### 4.2.2 Responden Menurut Jenis Kelamin

Hasil distribusi frekuensi responden menurut jenis kelaminnya dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Tabel 4.8 Distributor Frekuensi Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-laki	24	41,4	41,4	41,4
	Perempuan	34	58,6	58,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Output SPSS 26.0*

Berdasarkan table diatas diperoleh data bahwa dari 58 responden sebagian besar responden sebanyak 34 orang berjenis kelamin perempuan.

#### 4.3 Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden merupakan sebuah penjelasan tentang hasil sebaran jawaban responden yang terkait dengan item-item pertanyaan dari setiap variabel-variabel yang diteliti. Hasil sebaran jawaban responden ditampilkan pada tabel dan memuat penjelasan dari tabel tersebut. Dari 58 Orang responden yang menjadi populasi penelitian telah berhasil dihimpun data hasil kuesioner sebagai berikut :

##### 4.3.1 Data Variabel Bebas

Data premier yang dikumpulkan peneliti adalah hasil jawaban kuesioner dari responden yang dipilih sebanyak 58 responden yang merupakan masyarakat sekitar perusahaan.

Sedangkan skala pengukuran yang digunakan adalah dengan skala linkert dengan 5 pilihan respons. Pilihan tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.9 Skala Likert**

1	2	3	4	5
STS	TS	N	S	SS
a. Sangat Setuju				skor 5
b. Setuju				skor 4
c. Netral				skor 3
d. Tidak Setuju				skor 2
e. Sangat Tidak Setuju				skor 1

Dari 58 responden yang menjadi populasi penelitian telah berhasil dihimpun data hasil kuesioner sebagai berikut :

**1) Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>)**

**Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>)**

No	Kategori Persen	Total
----	-----------------	-------

	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>	
1	0	0	15,5	51,7	32,8	100
2	0	0	15,5	53,4	31	100
3	0	0	12,1	56,9	31	100
4	0	0	13,8	58,6	27,6	100
Total	0	0	56,9	220,6	122,4	100

*Sumber : Hasil Output SPSS 26.0*

Dari hasil distribusi jawaban responden terhadap indikator Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terkumpul sebanyak 4 pertanyaan dari 58 responden apabila di tinjau dari seluruh jawaban responden terhadap indikator Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah yang sangat setuju (SS) sebanyak 122,4 %, setuju (S) sebanyak 220,6 %, Netral (N) sebanyak 56,9%, Tidak Setuju sebanyak (TS) 0%, dan Sangat Tidak setuju sebanyak (STS) 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat mempengaruhi variabel Peningkatan Kinerja Guru.

## 2) Variabel Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>)

**Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Iklim Organisasi**

<b>No</b>	<b>Kategori Persen</b>					<b>Total</b>
	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>	
1	0	0	24,1	62,1	13,8	100
2	0	0	22,4	51,7	25,9	100
3	0	0	22,4	53,4	24,1	100
4	0	0	22,4	51,7	25,9	100
Total	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>91,3</b>	<b>218,9</b>	<b>89,7</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Output SPSS 26.0*

Dari hasil distribusi jawaban responden terhadap indikator Iklim Organisasi terkumpul sebanyak 4 pertanyaan dari 58 responden apabila di tinjau dari seluruh jawaban responden terhadap indikator Iklim Organisasi yang sangat setuju (SS) sebanyak 89,7 %,

setuju (S) sebanyak 218,9 %, Netral (N) sebanyak 91,3 %, Tidak Setuju sebanyak (TS) 0%, dan Sangat Tidak setuju sebanyak (STS) 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel Iklim Organisasi dapat mempengaruhi variabel Peningkatan Kinerja Guru.

#### 4.3.2 Data Variabel Terikat

Penelitian ini penulis atau penliti hanya mengambil satu variabel terikat yaitu yang berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Guru (Y).

Data variabel terikat diambil dari jawaban responden yang menyatakan apakah Peningkatan Kinerja Guru dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi data tersebut dapat kita lihat dalam tabel frekuensi berdasarkan Peningkatan Kinerja Guru.

##### 1) Variabel Peningkatan Kinerja Guru (Y)

**Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Peningkatan Kinerja Guru**

No	Kategori Persen					Total
	STS	TS	N	S	SS	
1	0	0	20,7	63,8	15,5	100
2	0	0	22,4	51,7	25,9	100
3	0	0	20,7	62,1	17,2	100
4	0	0	19	58,6	22,4	100
Total	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>82,8</b>	<b>236,2</b>	<b>81</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Output SPSS 26.0*

Dari hasil distribusi jawaban responden terhadap indikator Peningkatn Kinerja Guru terkumpul sebanyak 4 pertanyaan dari 58 responden apabila di tinjau dari seluruh jawaban responden terhadap indikator Peningkatan Kinerja Guru yang sangat setuju (SS) sebanyak 81%, setuju (S) sebanyak 236,2%, Netral (N) sebanyak 82,8%, Tidak Setuju sebanyak (TS) 0%, dan Sangat Tidak setuju sebanyak (STS) 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel

Peningkatan Kinerja Guru (Y) dipengaruhi oleh variabel Independent (X) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

##### 4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang kan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan pearson correlation yaitu dengan cara mengkitung kolerasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikkasinya di bawah 0,05 (Ghozali, 2012:52)

Diketahui df (N-2) adalah  $58-2 = 56$  dan signifikasi adalah 0.10, maka dapat diketahui *r-table* adalah 0.3048. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut :

**Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas**

		Kepemimpinan	Iklim	Kinerja Guru
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,511**	,768**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	58	58	58
Iklim	Pearson Correlation	,511**	1	,666**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	58	58	58
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,768**	,666**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	58	58	58

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

*Sumber : Hasil Output SPSS 26.0*

Dari tabel 4.13 dapat diketahui bahwa semua indikator dalam variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi dan Peningkatan Kinerja Guru mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai sig  $<$  0,10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*, suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha  $>$  0,60. Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada Tabel 4.14 :

**Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas**

	Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja Guru	32,64	14,972	,822	,692	,673
Kepemimpinan	31,97	17,051	,695	,590	,798
Iklim	32,64	16,130	,627	,444	,869

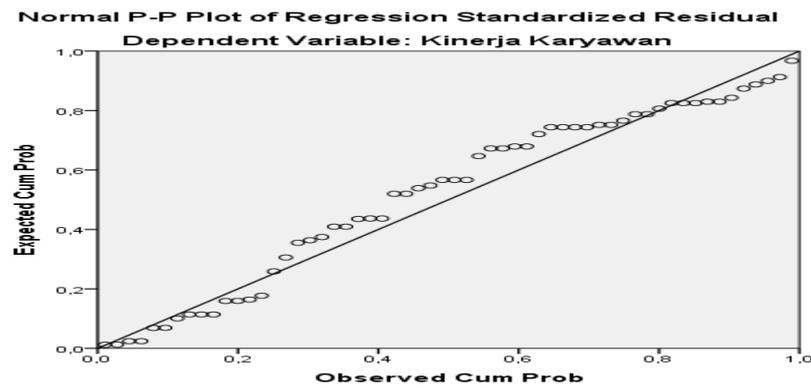
Sumber : Hasil Output SPSS 26.0

Dari Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel penelitian adalah lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian ini adalah reliabel.

#### 4.4.3 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji t dan uji F diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Hasil pengujian normalitas disajikan pada Gambar 4.1 sebagai berikut:



Sumber : Hasil Output SPSS 26.0

**Gambar 4.1 Grafik Probability Plot**

Dari gambar normal *Probability Plot* dapat dilihat bahwa sebaran data mengikuti garis normal, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi klasik sehingga layak untuk di gunakan.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji *multikolinieritas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), jika nilai *tolerance* < 0,10 atau nilai VIF > 10 berarti terdapat *multikolinieritas* (Ghozali, 2005). Hasil pengujian *multikolinieritas* disajikan pada Tabel 4.15 :

**Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas**

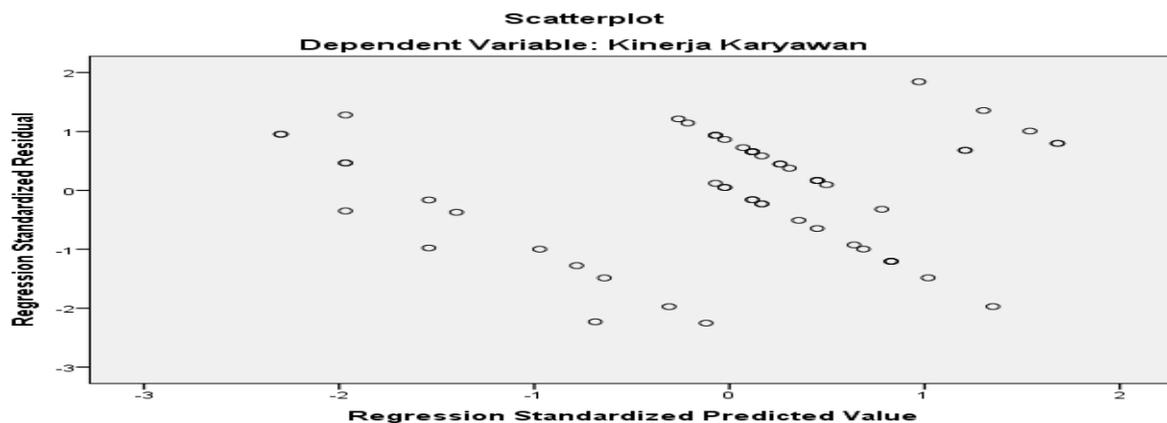
		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	,529	1,400		,378	,707		
	Kepemimpinan	,599	,090	,579	6,647	,000	,739	1,353
	Iklim	,343	,080	,371	4,258	,000	,739	1,353

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji *multikolinieritas* pada tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF adalah  $1.353 < 10$ , dan nilai *tolerance* adalah  $0.739 > 0.10$ , Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari *multikolinieritas*.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk uji *Heteroskedastisitas*, dapat dilihat pada gambar output *scatterplot* berikut :



Sumber : Hasil Output SPSS 26.0

**Gambar 4.2 Scatterplot**

Dari Gambar 4.2 *Scatterplot* dapat dilihat bahwa data masih menyebar acak, tidak memperlihatkan sebuah pola tertentu dan dapat disimpulkan bahwa data bebas dari masalah heteroskedastisitas.

### 4. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dengan menggunakan alat bantu SPSS for Windows diperoleh hasil uji autokorelasi sebagai berikut :

**Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,832 <sup>a</sup>	0,692	0,681	1,228	1,567

a. Predictors: (Constant), Iklim, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Output SPSS 26.0

Dari tabel 4.16 hasil uji autokorelasi yang didapatkan melalui SPSS pada Durbin-Watson menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1.567, nilai tersebut mendekati 2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi diantara data pengamatan.

#### 4.4.4 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh sejumlah variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Untuk mengestimasi nilai  $\alpha$  dan  $\beta$  digunakan metode kuadrat terkecil (*least square method*), sehingga setelah dilakukan analisis data diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

**Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,529	1,400		0,378	0,707		
	Kepemimpinan	0,599	0,090	0,579	6,647	0,000	0,739	1,353
	Iklim	0,343	0,080	0,371	4,258	0,000	0,739	1,353

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

*Sumber : Hasil Output SPSS 26.0*

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh koefisien untuk variabel bebas  $B_1 = 0.599$ ,  $B_2 = 0.343$  dan konstanta sebesar  $a = 0.529$  sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

$$Y = 0.529 + 0.599 X_1 + 0.343 X_2 + e$$

#### 4.4.5 Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat baik secara parsial.

Diketahui  $df (n-2)$  adalah  $58-2 = 56$  dan signifikansi adalah 10%, maka dapat diketahui  $t$ -table adalah 1.67252. Hasil analisis uji hipotesis antara variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	0,529	1,400		,378	,707		
	Kepemimpinan	0,599	0,090	0,579	6,647	,000	,739	1,353
	Iklm	0,343	0,080	0,371	4,258	,000	,739	1,353

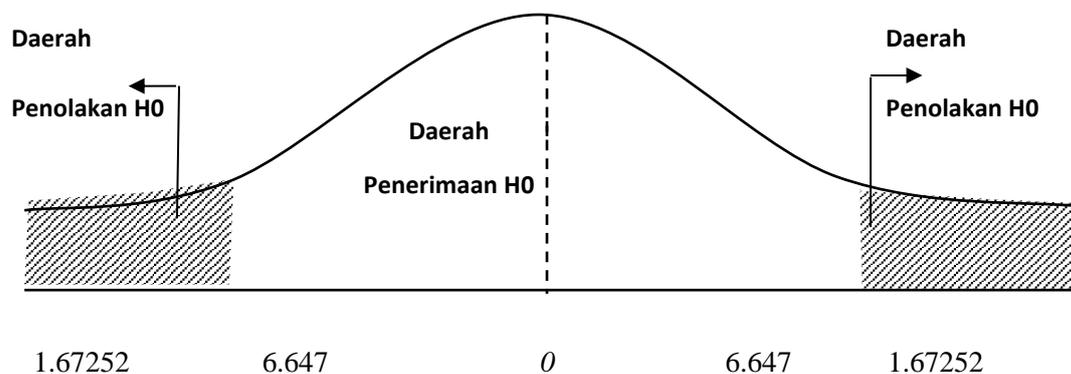
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Hasil Output SPSS 26.0*

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa :

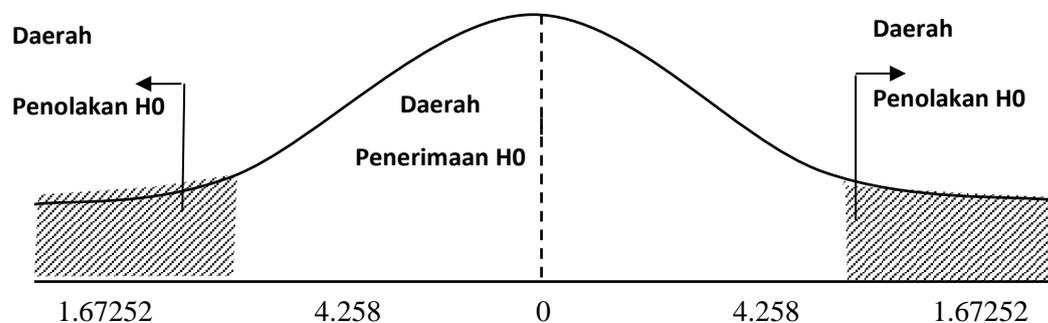
### 1. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Guru.

Dari hasil uji t untuk variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Peningkatan Kinerja Guru diperoleh hasil tingkat signifikan yaitu sebesar  $0.000 < 0.10$  dan  $t_{hitung}$  sebesar 6.647 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.67252. Dari data tersebut di dapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.647 > 1.67252$ ), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Guru.



## 2. Pengaruh variabel Iklim Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru

Dari hasil uji t untuk variabel Iklim Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Peningkatan Kinerja Guru diperoleh hasil tingkat signifikansi yaitu sebesar  $0.000 < 0,10$  dan  $t_{hitung}$  sebesar 4.258 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.67252 . Dari data tersebut di dapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.258 > 1.67252$  ). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Iklim Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Peningkatan Kinerja Guru.



### 4.4.6 Uji F (Simultan)

Pengujian terhadap variabel independen secara simultan (uji F) dilakukan guna mengetahui apakah variabel independen ( Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Peningkatan Kinerja Guru) serta untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Dari kriteria pengujian statistik diperoleh hasil sebagai berikut:

$$df(n_1) = k - 1 \rightarrow \text{jadi } 3 - 1 = 2$$

$$df(n_2) = n - k \rightarrow \text{jadi } 58 - 3 = 56$$

Taraf signifikan = 10% atau 0,10

Maka diperoleh F tabel sebesar 2.40

Hasil analisis uji hipotesis antara variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap  $Y$  diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.19 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

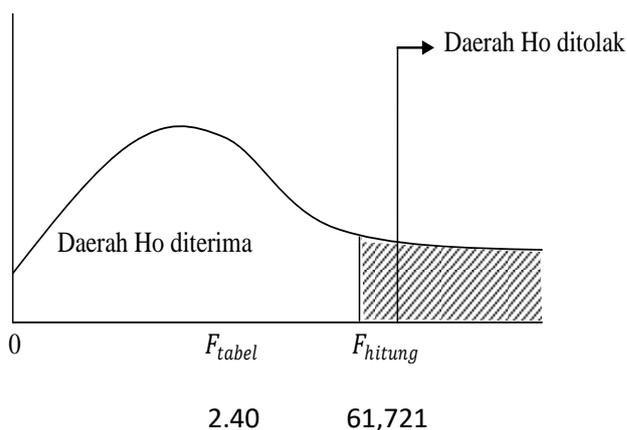
		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186,076	2	93,038	61,721	,000 <sup>b</sup>
	Residual	82,907	55	1,507		
	Total	268,983	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Iklim, Kepemimpinan

*Sumber : Hasil Output SPSS 26.0*

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0.000 < 0.10$ , dan sedangkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 61,721 dan  $F_{tabel}$  adalah 2.40. Dari data tersebut di dapat nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $61,721 > 2.40$ ), maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Guru.



#### 4.4.7 Uji Dominan

*Standardized Coefficients* digunakan untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan dalam mempengaruhi *dependen variable* dalam suatu model regresi linier. Hasil analisis uji hipotesis antara variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap  $Y$  diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.20 Variabel yang Paling Dominan**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	0,529	1,400		0,378	0,707		
	Kepemimpinan	0,599	0,090	0,579	6,647	0,000	0,739	1,353
	Iklim	0,343	0,080	0,371	4,258	0,000	0,739	1,353

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS 26.0

Dari tabel diatas secara keseluruhan pengaruh *variable independen* yang paling dominan terhadap *variable dependen* adalah variabel Assurance, hal ini dapat dilihat dari hasil nilai *Standardized Coefficients* yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki nilai tertinggi yaitu 0,579, sedangkan variabel Iklim Organisasi memiliki nilai 0.371.

#### 4.4.8 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai determinasi ditentukan dengan nilai *R Square*. Hasil analisis uji hipotesis antara variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap  $Y$  diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.21 Hasil Uji Determinasi**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,832 <sup>a</sup>	0,692	0,681	1,228	1,567

a. Predictors: (Constant), Iklim, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

*Sumber : Hasil Output SPSS 26.0*

Dari tabel diatas terlihat bahwa *R Square* adalah 0.692 atau sebesar 79% yang berarti bahwa kemampuan variabel Independent Terhadap variabel Dependent adalah sebesar 79%. Sedangkan sisa 21% dijelaskan variabel lain dari variabel penelitian ini.

## 4.5 Pembahasan

### 1. Uji t

#### a. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Guru.

Dari hasil uji t untuk variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Peningkatan Kinerja Guru diperoleh hasil tingkat signifikan yaitu sebesar  $0.000 < 0.10$  dan  $t_{hitung}$  sebesar 6.647 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.67252 . Dari data tersebut di dapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.647 > 1.67252$ ), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Guru.

#### b. Pengaruh variabel Iklim Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru

Hasil uji t untuk variabel Iklim Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Peningkatan Kinerja Guru diperoleh hasil tingkat signifikansi yaitu sebesar  $0.000 < 0,10$  dan  $t_{hitung}$  sebesar 4.258 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.67252 . Dari data tersebut di dapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.258 >$

1.67252). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Iklim Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Peningkatan Kinerja Guru.

## 2. Uji F (Simultan)

Nilai signifikansi  $0.000 < 0.10$ , dan sedangkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 61,721 dan  $F_{tabel}$  adalah 1.67252 . Dari data tersebut di dapat nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $61,721 > 1.67252$  ), maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisas berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Guru.

## 3. Uji Dominan

Dari tabel diatas secara keseluruhan pengaruh *variable independen* yang paling dominan terhadap *variable dependen* adalah variabel Assurance, hal ini dapat dilihat dari hasil nilai *Standardized Coefficients* yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki nilai tertinggi yaitu 0,579, sedangkan variabel Iklim Organisasi memiliki nilai 0.371.

## 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dari tabel diatas terlihat bahwa *R Square* adalah 0.692 atau sebesar 79% yang berarti bahwa kemampuan variabel Independent Terhadap variabel Dependent adalah sebesar 79%. Sedangkan sisa 21% dijelaskan variabel lain dari variabel penelitian ini.

## 5. Uji Validitas

Dari tabel 4.13 dapat diketahui bahwa semua indikator dalam variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi dan Peningkatan Kinerja Guru mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai  $sig < 0,10$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

## 6. Uji Reliabilitas

Dari Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel penelitian adalah lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian ini adalah reliabel.

## 7. Uji Normalitas

Dari gambar normal *Probability Plot* dapat dilihat bahwa sebaran data mengikuti garis normal, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi klasik sehingga layak untuk di gunakan.

## 8. Uji Multikolonieritas

Berdasarkan hasil uji *multikolinieritas* pada tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF adalah  $1.353 < 10$ , dan nilai *tolerance* adalah  $0.739 > 0.10$ , Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari *multikolinieritas*.

## 9. Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 4.2 *Scatterplot* dapat dilihat bahwa data masih menyebar acak, tidak memperlihatkan sebuah pola tertentu dan dapat disimpulkan bahwa data bebas dari masalah heteroskedastisitas.

## 10. Uji Autokolerasi

Dari tabel 4.16 hasil uji autokorelasi yang didapatkan melalui SPSS pada Durbin-Watson menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1.567 , nilai tersebut mendekati 2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi diantara data pengamatan.

## 11. Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh koefisien untuk variabel bebas  $B_1 = 0.599$  ,  $B_2 = 0.343$  dan konstanta sebesar  $a = 0.529$  sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

$$Y = 0.529 + 0.599 X_1 + 0.343 X_2 + e$$

#### 4.6 Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji Parsial (uji t)

###### 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Guru

Dari hasil uji t untuk variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Peningkatan Kinerja Guru diperoleh hasil tingkat signifikan yaitu sebesar  $0.000 < 0.10$  dan  $t_{hitung}$  sebesar 6.647 dan  $t_{tabel}$  sebesar . Dari data tersebut di dapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.647 > 1.67252$ ), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Guru.

###### 2) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Peningkatann Kinerja Guru

Hasil uji t untuk variabel Iklim Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Peningkatan Kinerja Guru diperoleh hasil tingkat signifikansi yaitu sebesar  $0.000 < 0,10$  dan  $t_{hitung}$  sebesar 4.258 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.67252 . Dari data tersebut di dapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.258 > 1.67252$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Iklim Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Peningkatan Kinerja Guru.

##### 2. Uji Simultan (uji f)

Nilai signifikansi  $0.000 < 0.10$ , dan sedangkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 61,721 dan  $F_{tabel}$  adalah 2.40. Dari data tersebut di dapat nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $61,721 > 2.40$ ), maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisas berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Guru.

#### 4.7 Uji Dominan

Dari tabel diatas secara keseluruhan pengaruh *variable independen* yang paling dominan terhadap *variable dependen* adalah variabel Assurance, hal ini dapat dilihat dari hasil nilai *Standardized Coefficients* yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki nilai tertinggi yaitu 0,579, sedangkan variabel Iklim Organisasi memiliki nilai 0.371.

#### **4.8 Uji koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Dari tabel diatas terlihat bahwa *R Square* adalah 0.692 atau sebesar 79% yang berarti bahwa kemampuan variabel Independent Terhadap variabel Dependent adalah sebesar 79%. Sedangkan sisa 21% dijelaskan variabel lain dari variabel penelitian ini.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

##### 1. Uji T

Dari hasil uji t untuk variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Peningkatan Kinerja Guru diperoleh hasil tingkat signifikan yaitu sebesar  $0.000 < 0.10$  dan  $t_{hitung}$  sebesar 6.647 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.67252. Dari data tersebut di dapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.647 > 1.67252$ ), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Guru.

Hasil uji t untuk variabel Iklim Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Peningkatan Kinerja Guru diperoleh hasil tingkat signifikansi yaitu sebesar  $0.000 < 0,10$  dan  $t_{hitung}$  sebesar 4.258 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.67252. Dari data tersebut di dapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.258 > 1.67252$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Iklim Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Peningkatan Kinerja Guru.

##### 2. Uji F

Nilai signifikansi  $0.000 < 0.10$ , dan sedangkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 61,721 dan  $F_{tabel}$  adalah 1.67252. Dari data tersebut di dapat nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $61,721 > 1.67252$ ), maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisas berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Guru.

### 3. Uji Dominan

Dari tabel diatas secara keseluruhan pengaruh *variable independen* yang paling dominan terhadap *variable dependen* adalah variabel Assurance, hal ini dapat dilihat dari hasil nilai *Standardized Coefficients* yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki nilai tertinggi yaitu 0,579, sedangkan variabel Iklim Organisasi memiliki nilai 0.371.

## 5.2 Saran

### B. Saran

1. Bagi mahasiswa
  - a. Mempergunakan waktu observasi 4 bulan untuk mengidentifikasi masalah-masalah yang timbul di SMP Negeri 1 Sugio.
  - b. Meningkatkan kekerabatan dan sosialisasi dengan warga SMP Negeri 1 Sugio.
  - c. Meningkatkan hubungan dengan Warga SMP Negeri 1 Sugio.
  - d. Dalam penyusunan Skripsi hendaknya disesuaikan dengan situasi dan kondisi lembaga, pertimbangan dana, tenaga dan waktu yang tersedia.
  - e. Lebih meningkatkan disiplin diri dalam kegiatan penelitian.
  - f. Menjalinkan kerjasama yang baik antar mahasiswa penelitian.
2. Bagi Lembaga SMP Negeri 1 Sugio

Warga SMP Negeri 1 Sugio hendaknya mengerti bahwa kegiatan Penelitian ini bukan hanya untuk kepentingan mahasiswa saja tetapi kepentingan lembaga SMP Negeri 1 Sugio, dimana mahasiswa hanya sebagai motivator yang membantu memecahkan masalah sehingga

diharapkan partisipasi warga SMP Negeri 1 Sugio dalam setiap penelitian mahasiswa ITB KH. Ahmad Dahlan Lamongan dapat lebih tinggi.

3. Bagi ITB K.H. AHMAD DAHLAN LAMONGAN.

- a. Pembekalan penelitian dan pembuatan Skripsi sebaiknya dilaksanakan dan dipersiapkan dengan matang.
- b. Program dari Universitas sebaiknya disesuaikan dengan keadaan di Lembaga SMP Negeri 1 Sugio
- c. Hendaknya Pembimbing Skripsi melihat proses penelitian di lapangan satu persatu tempat penelitian mahasiswa, tidak hanya secara sample atau melihat dari laporan tertulis mahasiswa sehingga mengetahui kondisi setiap lembaga.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohammad. 1998. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikology Industri edisi keempat. Yogyakarta:
- Liberty Aziri, Brikend. 2018. JobSatisfaction: A literatureReview. JournalManagementResearchandPractice Volume 3, Issue 4 ( diakses pada tanggal 6 Mei 2016 pukul 21.30)
- Castro, Lola Monia. 2018. The RelationshipBetweenorganisationalClim ateandEmployeeSatisfaction in SouthAfricanInformationand Technology Organisation. UniversityofSouthAfrica. (Diakses pada tanggal 20 Juli 2016 pada pukul 23.30)
- Hamid A. 2016. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru SMU Negeri di Kabupaten Kudus. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2017. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Hasibuan, M.S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hattie, Jhon. 2017. ModelsOfSelf-Conceptthat are neither To-DownnofButtomUp: The Rope Model ofselfConcept (R). New ZealandofAuckmandUniversity. (Diakses pada tanggal 21 Juli 2016 pada pukul 22.30) Hoy, W.K & Miskel, C.G. 1987. EducationalAdministrationTheory, Reseach, andPractice. (Ed. 3) New York: Random House.
- Kartini, Kartono. 2016. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Miftah, Thoha. 2015. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Persada Nurkolis. 2006. Manajemen Berbasis Sekolah. Jakarta: Grasindo
- Ori, Lobu. 2018. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kabupaten Sumba Barat. Tesis tidak diterbitkan. Malang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang
- Owens Robert G. 1991. OrganizationalBehaviour in Education.ThirdEdision. New Jersey:
- PrenticeHall, IncEnglewood Cliff Paavlovic, dkk. 2014. RelationshipBetweentheschoolPrincipleLeadershipStyleandTeachers' JobSatisfication in Serbia. MONTENEGRIN JOURNAL OF ECONOMICS, vol. 10, No. 1

(july 2014), 43-57. (Diakses pada tanggal 21 Juli 2016 pada pukul 23.00)

- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2015. Prilaku Organisasi. Penerbit Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2017. Organizational Behavior. New York: Pearson Education. Global Edition
- Sagala, Syaiful. 2017. Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan. Medan: Alfabeta
- Sergiovanni Thomas J. 1991. The Principalsip A Reflective Practice Perspective Second Edition. San Antonio Texas: Allyn and Bacon
- Soetopo, Hendyat. 2016. Perilaku Organisasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sulthon M. 2009. Membangun Semangat Kerja Guru. Yogyakarta: LaksBang Pressindo
- Wahyudi. 2017. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization). Jakarta: Alfabeta
- Winardi. 2019. Manajemen Prilaku Organisasi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Wirawan. 2007. Budaya dan Iklim Organisasi. Teori Aplikasi dan Penelitian Jakarta: Salemba Empat

## LAMPIRAN – LAMPIRAN

## LAMPIRAN : 1 SURAT IJIN PENELITIAN

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI & LITBANG PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS  
 AHMAD DAHLAN LAMONGAN**  
 Fak. Teknologi : S1 Teknologi Informasi  
 Fak. Bisnis : 1. S2 Manajemen 2. S1 Akuntansi 3. S1 Manajemen 4. D3 Perpajakan  
 Jl. KH. Ahmad Dahlan 41 Lamongan 62211 ☒ (0322) 315987  
 e-mail [ahmaddahlan@yahoo.co.id](mailto:ahmaddahlan@yahoo.co.id)

---

Nomor : ICC. 2 /III.3.AU/F/2021 Lamongan, 25 Mei 2021  
 Lampiran : 1  
 Perihal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada Yth. Bapak/Ibu  
**Kepala SMP Negeri 1 Sugio**  
 Di  
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan diadakannya Skripsi/Tugas Akhir di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan, maka kami selaku Lembaga Penelitian dan Pengabdian masyarakat (LPPM) meminta ijin untuk dapat kiranya mahasiswa kami melakukan penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin yaitu **SMP Negeri 1 Sugio**.

Demikian atas kebijaksanaan dan ijin Bapak/Ibu, atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat kami  
 Kepala Lembaga Penelitian dan  
 Pengabdian Masyarakat (LPPM)

  
*Ika Purwanti*  
**Ika Purwanti, MM**  
**NIDN : 0714129101**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI & LITBANG PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS  
AHMAD DAHLAN LAMONGAN**

Fak. Teknologi S1 Teknologi Informasi  
Fak. Bisnis 1. S2 Manajemen 2. S1 Akuntansi 3. S1 Manajemen 4. D3 Perpajakan  
Jl KH. Ahmad Dahlan 41 Lamongan 62211 ☎ (0322) 315987  
e-mail [ahmaddahlan@yahoo.co.id](mailto:ahmaddahlan@yahoo.co.id)

---

**PROFIL MAHASISWA PENELITI**

Nama	Diana
NIM	1701011555
Program Studi	S-1 Manajemen
Semester	VIII
Tahun Akademik	2020/2021
Judul Penelitian	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sugio Lamongan

## LAMPIRAN 2 : SURAT KETERANGAN PENELITIAN

(Permennepegan & KB No. 16/2007)



PEMERINTAH KABUPATEN LAMONGAN  
DINAS PENDIDIKAN  
**SMP NEGERI 1 SUGIO**  
Alamat: Jl. Raya Sugio - Lamongan No. 22 Ds. Sugio  
SUGIO - LAMONGAN Kodepos : 62256  
NSS : 201 050 714 090 NPSN : 20506387  
Email: smpn1sgo@gmail.com Website: www.smpn1sugio.sch.id



---

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**  
Nomor: 800/152 /413.101.227/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	MURTININGSIH, S.Pd MM
NIP	:	19620228 198601 2 003
Pangkat/Golongan	:	Pembina Tk. I IV/b
Jabatan	:	Kepala Sekolah
Unit Kerja	:	SMP Negeri 1 Sugio

Menerangkan bahwa :

Nama	:	DIANA
NIM	:	1701011555
Tempat, Tanggal Lahir	:	Lamongan, 07 April 1982
Program Studi / Semester	:	Manajemen / 8
Kampus	:	Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan

Telah melaksanakan penelitian di SMP Negeri 1 Sugio untuk memenuhi tugas Skripsi dengan judul : “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Sugio Lamongan” sejak tanggal 25 Mei 2021 sampai dengan 12 Juni 2021.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakann sebagaimana mestinya.

Sugio, 12 Juni 2021  
Kepala SMP Negeri 1 Sugio



MURTININGSIH, S.Pd MM  
Pembina Tk. I IV/b  
NIP. 19620228 198601 2 003

### LAMPIRAN 3 : KUESIONER

#### KUESIONER

#### LEMBAR KUESIONER PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU DI SMP N 1 SUGIO LAMONGAN

(Diisi oleh Responden)

- Usia :  20-25     26-30     31-35     36-40
- Jenis Kelamin :  Laki-laki     Perempuan
- Masa Kerja :  0-5         6-10     11-15        [ Tahun ]
- Pendidikan terakhir :  SMA         D3         S1
- Unit Kerja :  GT     GTT

#### **Instruksi Pengisian Kuesioner**

Anda dapat memberikan tanda (X) pada alternatif pilihan jawaban dari pernyataan dibawah ini, tanpa adanya rekayasa maupun tekanan dari pihak manapun, sesuai dengan kondisi anda selama ini.

Dan terdapat 5 alternative jawaban dalam pengisian, yaitu:

Alternatif Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju ( STS )	1
Tidak Setuju ( TS )	2
Netral ( N )	3
Setuju ( S )	4
Sangat Setuju ( SS )	5

Keterangan :

Pertanyaan yang diberikan terdiri dari dua variable bebas dan satu variable terikat yang diteliti, yaitu variable X1 ( Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah), X2 ( Iklim Organisasi ), terhadap variable Y (Peningkatan Kinerja Guru).

### A. VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

NO	PERNYATAAN	SKOR JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>GAYA INSTRUKTIF</b>						
1.	Kepala Sekolah memberikan penjelasan dan pengarahan pekerjaan dan fungsi pengawasan					
<b>GAYA KONSULTASI</b>						
2.	Kepala Sekolah selalu melakukan komunikasi dua arah mendukung dan memperkuat guru					
<b>GAYA PARTISIPASI</b>						
3.	Adanya keterlibatan, penyerahan sebagai tanggung jawab dari kepala sekolah kepada guru					
<b>GAYA DELEGASI</b>						
4.	Kewenangan dalam melaksanakan tugas, penempatan orang.					

### B. VARIABEL IKLIM ORGANISASI

NO	PERNYATAAN	SKOR JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>STRUKTUR</b>						
1.	Mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi					
<b>STANDART</b>						
2.	Anggota Organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja					
<b>TANGGUNG JAWAB</b>						
3.	Memiliki rasa tanggung jawa yang tinggi terhadap pekerjaannya.					
<b>PENGHARGAAN</b>						
4.	Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik.					

### C. PENINGKATAN KINERJA GURU

NO	PERNYATAAN	SKOR JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Penyusunan rencana pembelajaran yang terstruktur					
2.	Pelaksanaan proses pembelajaran yang sesuai					
3.	Pelaksanaan Evaluasi pembelajaran					
4.	Perbaikan dalam menindak lanjuti kesalahn baik dalam penyusunan rpp ataupun proses KBM berlangsung					
10.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu sesuai dengan yang telah ditentukan oleh organisasi					

## KRETERIA RESPONDEN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 SUGIO LAMONGAN

<b>Kriteria Menurut Umur</b>		
<b>Umur</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
<b>&lt; 25 Tahun</b>	<b>5</b>	<b>8.620689655</b>
25-30 Tahun	10	17.24137931
31-40 tahun	26	44.82758621
>40 Tahun	17	29.31034483
<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

<b>Kriteria Berdasarkan Jenis Kelamin</b>		
<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	24	41.37931034
Permpuan	34	58.62068966
<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

<b>Kriteria Berdasarkan Pendidikan Terakhir</b>		
<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
S2	36	62.06896552
S1	20	34.48275862
SMA	2	3.448275862
<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

## TABULASI DATA

No	Usia	Pendidikan Terakhir	JK	X1					X2					Y				
				X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.Total	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y.Total
1	2	2	2	5	5	4	4	18	4	3	4	3	14	4	4	4	5	17
2	3	2	2	3	3	4	4	14	4	4	5	4	17	3	3	3	3	12
3	3	2	2	4	4	5	5	18	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16
4	3	1	1	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
5	3	1	1	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19
6	4	1	1	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17
7	4	1	1	4	5	4	4	17	4	3	4	3	14	4	5	4	4	17
8	4	1	1	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13
9	3	2	2	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	5	3	3	14
10	3	2	2	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12	3	3	4	3	13
11	3	2	2	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
12	4	2	2	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
13	4	2	2	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	5	5	5	5	20
14	4	1	1	4	4	4	4	16	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16
15	4	1	1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
16	3	1	1	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	4	3	13
17	3	1	1	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13
18	2	2	2	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13
19	2	2	2	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17
20	1	2	2	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17
21	2	2	2	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
22	2	2	2	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
23	1	2	2	4	4	5	4	17	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16
24	1	2	2	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
25	1	2	2	4	3	3	3	13	3	4	4	4	15	3	3	3	4	13
26	1	2	2	4	5	4	4	17	5	4	5	4	18	4	4	5	4	17
27	2	1	1	4	4	5	4	17	4	4	3	4	15	4	5	4	4	17
28	2	1	1	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17
29	2	1	1	4	4	5	5	18	4	4	3	4	15	4	5	4	4	17
30	2	1	1	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19
31	3	1	1	5	5	4	4	18	3	4	4	4	15	4	4	4	5	17
32	3	1	1	4	4	4	4	16	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16
33	3	1	1	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16
34	4	1	1	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12

35	4	2	2	4	4	5	5	18	3	3	4	3	13	3	3	3	4	13
36	3	2	2	4	4	5	5	18	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16
37	3	2	2	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20
38	3	2	2	5	5	4	4	18	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16
39	3	2	2	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16
40	4	2	2	5	4	4	4	17	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13
41	4	2	2	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17
42	3	2	2	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17
43	3	2	2	4	4	4	5	17	4	4	5	4	17	4	4	4	5	17
44	3	1	1	5	5	4	5	19	4	4	5	4	17	5	5	5	5	20
45	3	1	1	5	4	4	4	17	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16
46	3	1	1	4	5	5	5	19	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16
47	3	1	1	4	4	5	4	17	4	4	3	4	15	4	4	4	5	17
48	2	1	1	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
49	3	1	1	5	4	4	4	17	3	4	4	4	15	4	5	4	4	17
50	3	1	1	4	4	4	4	16	4	5	4	5	18	5	4	4	4	17
51	3	2	2	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	4	5	4	4	17
52	3	2	2	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13
53	4	2	2	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13	3	3	3	4	13
54	4	2	2	4	4	4	4	16	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16
55	4	2	2	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20
56	4	2	2	5	5	4	4	18	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16
57	4	2	2	5	5	4	4	18	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16
58	4	2	2	4	4	5	5	18	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13

LAMPIRAN 6 : FREKUENSI RESPONDEN

**FREKUENSI RESPONDEN**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 SUGIO LAMONGAN**

**Frekuensi Jawaban Responden (X1)**

Pernyataan	SSS		SS		S		KS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	Presentase
Item 1	29	70.73170732	12	29.26829268	0	0	0	0	0	0	41	100
item 2	22	53.65853659	15	36.58536585	4	9.756097561	0	0	0	0	41	100
item 3	30	73.17073171	11	26.82926829	0	0	0	0	0	0	41	100
item 4	26	63.41463415	14	34.14634146	1	2.43902439	0	0	0	0	41	100
item 5	26	63.41463415	12	29.26829268	3	7.317073171	0	0	0	0	41	100
item 6	19	46.34146341	18	43.90243902	4	9.756097561	0	0	0	0	41	100
<b>Jumlah</b>	<b>152</b>	<b>307.3170732</b>	<b>70</b>	<b>170.7317073</b>	<b>9</b>	<b>21.95121951</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>231</b>	<b>500</b>

**Frekuensi Jawaban Responden (X2)**

Pernyataan	SSS		SS		S		KS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	Presentase
Item 1	25	60.97560976	11	26.82926829	3	7.317073171	2	4.87805	0	0	41	100
item 2	33	80.48780488	8	19.51219512	0	0	0	0	0	0	41	100
item 3	30	73.17073171	9	21.95121951	2	4.87804878	0	0	0	0	41	100
item 4	26	63.41463415	14	34.14634146	1	2.43902439	0	0	0	0	41	100
item 5	12	29.26829268	27	65.85365854	2	4.87804878	0	0	0	0	41	100
item 6	29	70.73170732	12	29.26829268	0	0	0	0	0	0	41	100
item 7	19	46.34146341	21	51.2195122	0	0	1	2.43902	0	0	41	100
<b>Jumlah</b>	<b>145</b>	<b>324.3902439</b>	<b>63</b>	<b>153.6585366</b>	<b>6</b>	<b>14.63414634</b>	<b>3</b>	<b>7.31707</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>217</b>	<b>500</b>

### Frekuensi Jawaban Responden (Y)

Pernyataan	SSS		SS		S		KS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	Presentase
Item 1	26	63.41463415	14	34.14634146	1	2.43902439	0	0	0	0	41	100
item 2	12	29.26829268	27	65.85365854	2	4.87804878	0	0	0	0	41	100
item 3	30	73.17073171	11	26.82926829	0	0	0	0	0	0	41	100
item 4	22	53.65853659	12	29.26829268	7	17.07317073	0	0	0	0	41	100
item 5	29	70.73170732	11	26.82926829	1	2.43902439	0	0	0	0	41	100
item 6	28	68.29268293	13	31.70731707	0	0	0	0	0	0	41	100
item 7	33	80.48780488	8	19.51219512	0	0	0	0	0	0	41	100
item 8	30	73.17073171	9	21.95121951	2	4.87804878	0	0	0	0	41	100
item 9	25	60.97560976	16	39.02439024	0	0	0	0	0	0	41	100
<b>Jumlah</b>	<b>144</b>	<b>280.4878049</b>	<b>80</b>	<b>195.1219512</b>	<b>10</b>	<b>24.3902439</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>234</b>	<b>500</b>

## LAMPIRAN 7: HASIL UJI SPSS

### HASIL UJI SPSS

Warning # 849 in column 23. Text: in\_ID  
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.  
 GET  
 FILE='E:\Tugas Skripsi Darianto\Diana\Dias SPSS.sav'.  
 DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.  
 FREQUENCIES VARIABLES=Umur JK PT  
 /ORDER=ANALYSIS.

### Frequencies

Notes		
Output Created		09-JUN-2021 22:47:29
Comments		
Input	Data	E:\Tugas Skripsi Darianto\Diana\Dias SPSS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	58
	Missing Value Handling	Definition of Missing
Cases Used		Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Umur JK PT /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.06

[DataSet1] E:\Tugas Skripsi Darianto\Diana\Dias SPSS.sav

**Statistics**

		Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir
N	Valid	58	58	58
	Missing	0	0	0

## Frequency Table

**Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	5	8,6	8,6	8,6
	26-35 tahun	10	17,2	17,2	25,9
	36-45 tahun	26	44,8	44,8	70,7
	> 46 tahun	17	29,3	29,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	41,4	41,4	41,4
	Perempuan	34	58,6	58,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

### Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	24	41,4	41,4	41,4
	S1	34	58,6	58,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.Total
/ORDER=ANALYSIS.
```

## Frequencies

### Notes

Output Created		09-JUN-2021 22:47:59
Comments		
Input	Data	E:\Tugas Skripsi Darianto\Diana\Dias SPSS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	58
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.Total /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.09

### Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Kepemimpinan
N	Valid	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0

### Frequency Table

#### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	15,5	15,5	15,5
	S	30	51,7	51,7	67,2
	SS	19	32,8	32,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

#### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	15,5	15,5	15,5
	S	31	53,4	53,4	69,0
	SS	18	31,0	31,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

#### X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	12,1	12,1	12,1
	S	33	56,9	56,9	69,0
	SS	18	31,0	31,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	13,8	13,8	13,8
	S	34	58,6	58,6	72,4
	SS	16	27,6	27,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**Kepemimpinan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12	4	6,9	6,9	6,9
	13	5	8,6	8,6	15,5
	14	1	1,7	1,7	17,2
	16	10	17,2	17,2	34,5
	17	15	25,9	25,9	60,3
	18	16	27,6	27,6	87,9
	19	4	6,9	6,9	94,8
	20	3	5,2	5,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.Total  
/ORDER=ANALYSIS.

**Frequencies****Notes**

Output Created

09-JUN-2021 22:48:37

Comments

Input	Data	E:\Tugas Skripsi Darianto\Diana\Dias SPSS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	58
	Missing Value Handling	Definition of Missing
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.Total /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

### Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Iklim
N	Valid	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0

### Frequency Table

		X2.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	14	24,1	24,1	24,1
	S	36	62,1	62,1	86,2
	SS	8	13,8	13,8	100,0

Total	58	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	22,4	22,4	22,4
	S	30	51,7	51,7	74,1
	SS	15	25,9	25,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	22,4	22,4	22,4
	S	31	53,4	53,4	75,9
	SS	14	24,1	24,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	22,4	22,4	22,4
	S	30	51,7	51,7	74,1
	SS	15	25,9	25,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**Iklim**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12	9	15,5	15,5	15,5
	13	2	3,4	3,4	19,0
	14	2	3,4	3,4	22,4
	15	7	12,1	12,1	34,5

16	14	24,1	24,1	58,6
17	8	13,8	13,8	72,4
18	7	12,1	12,1	84,5
19	6	10,3	10,3	94,8
20	3	5,2	5,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y.Total
/ORDER=ANALYSIS.
```

## Frequencies

Notes		
Output Created		09-JUN-2021 22:49:16
Comments		
Input	Data	E:\Tugas Skripsi Darianto\Diana\Dias SPSS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	58
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y.Total /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.09

Statistics						
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Kinerja Karyawan
N	Valid	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0

## Frequency Table

		Y1.1			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	N	12	20,7	20,7	20,7
	S	37	63,8	63,8	84,5
	SS	9	15,5	15,5	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

		Y1,2			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	N	13	22,4	22,4	22,4
	S	30	51,7	51,7	74,1
	SS	15	25,9	25,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

		Y1.3			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	N	12	20,7	20,7	20,7
	S	36	62,1	62,1	82,8

SS	10	17,2	17,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

### Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	19,0	19,0	19,0
	S	34	58,6	58,6	77,6
	SS	13	22,4	22,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

### Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12	3	5,2	5,2	5,2
	13	11	19,0	19,0	24,1
	14	1	1,7	1,7	25,9
	16	16	27,6	27,6	53,4
	17	20	34,5	34,5	87,9
	19	2	3,4	3,4	91,4
	20	5	8,6	8,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

#### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

Notes		
Output Created		09-JUN-2021 22:50:35
Comments		
Input	Data	E:\Tugas Skripsi Darianto\Diana\Dias SPSS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	58
	Missing Value Handling	Definition of Missing
Cases Used		Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.Total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.37

### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Kepemimpinan
X1.1	Pearson Correlation	1	,750**	,371**	,433**	,806**
	Sig. (2-tailed)		,000	,004	,001	,000
	N	58	58	58	58	58
X1.2	Pearson Correlation	,750**	1	,384**	,444**	,812**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,000	,000

	N	58	58	58	58	58
X1.3	Pearson Correlation	,371**	,384**	1	,763**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,004	,003		,000	,000
	N	58	58	58	58	58
X1.4	Pearson Correlation	,433**	,444**	,763**	1	,814**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000
	N	58	58	58	58	58
Kepemimpinan	Pearson Correlation	,806**	,812**	,775**	,814**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58	58

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

#### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

Notes		
Output Created		09-JUN-2021 22:51:18
Comments		
Input	Data	E:\Tugas Skripsi Darianto\Diana\Dias SPSS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	58
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used		Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.Total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.17

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Iklim
X2.1	Pearson Correlation	1	,745**	,546**	,745**	,864**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58
X2.2	Pearson Correlation	,745**	1	,509**	1,000**	,939**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58
X2.3	Pearson Correlation	,546**	,509**	1	,509**	,738**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	58	58	58	58	58
X2.4	Pearson Correlation	,745**	1,000**	,509**	1	,939**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	58	58	58	58	58
Iklim	Pearson Correlation	,864**	,939**	,738**	,939**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58	58

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

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y.Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

Notes		
Output Created		09-JUN-2021 22:52:08
Comments		
Input	Data	E:\Tugas Skripsi Darianto\Diana\Dias SPSS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	58
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y.Total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.08

## Correlations

		Y1.1	Y1,2	Y1.3	Y1.4	Kinerja Karyawan
Y1.1	Pearson Correlation	1	,667**	,697**	,631**	,881**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000

	N	58	58	58	58	58
Y1,2	Pearson Correlation	,667**	1	,609**	,539**	,843**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58
Y1.3	Pearson Correlation	,697**	,609**	1	,570**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	58	58	58	58	58
Y1.4	Pearson Correlation	,631**	,539**	,570**	1	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	58	58	58	58	58
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,881**	,843**	,846**	,811**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58	58

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

#### REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y.Total
/METHOD=ENTER X1.Total X2.Total
/PARTIALPLOT ALL
/SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .

```

## Regression

### Notes

Output Created	09-JUN-2021 22:53:26	
Comments		
Input	Data	E:\Tugas Skripsi Darianto\Diana\Dias SPSS.sav
	Active Dataset	DataSet1

	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	58
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y.Total /METHOD=ENTER X1.Total X2.Total /PARTIALPLOT ALL  /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
Resources	Processor Time	00:00:05.14
	Elapsed Time	00:00:05.16
	Memory Required	3504 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	960 bytes

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

1	Iklm, Kepemimpinan <sup>b</sup>	. Enter
---	------------------------------------	---------

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,832 <sup>a</sup>	,692	,681	1,228	1,567

- a. Predictors: (Constant), Iklm, Kepemimpinan  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186,076	2	93,038	61,721	,000 <sup>b</sup>
	Residual	82,907	55	1,507		
	Total	268,983	57			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Iklm, Kepemimpinan

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	,529	1,400		,378	,707		
	Kepemimpinan	,599	,090	,579	6,647	,000		
	Iklm	,343	,080	,371	4,258	,000		

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepemimpinan	Iklim
1	1	2,982	1,000	,00	,00	,00
	2	,011	16,745	,44	,04	,89
	3	,007	19,999	,56	,96	,11

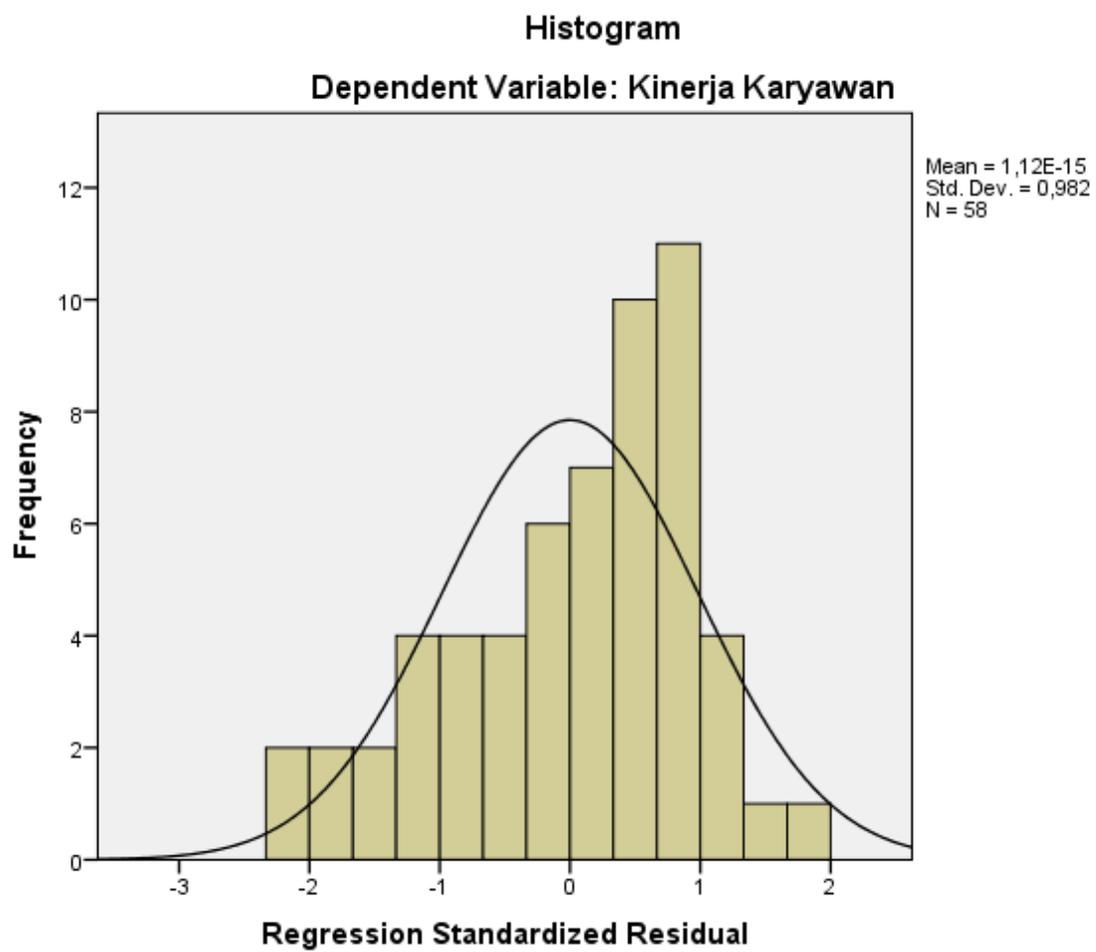
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

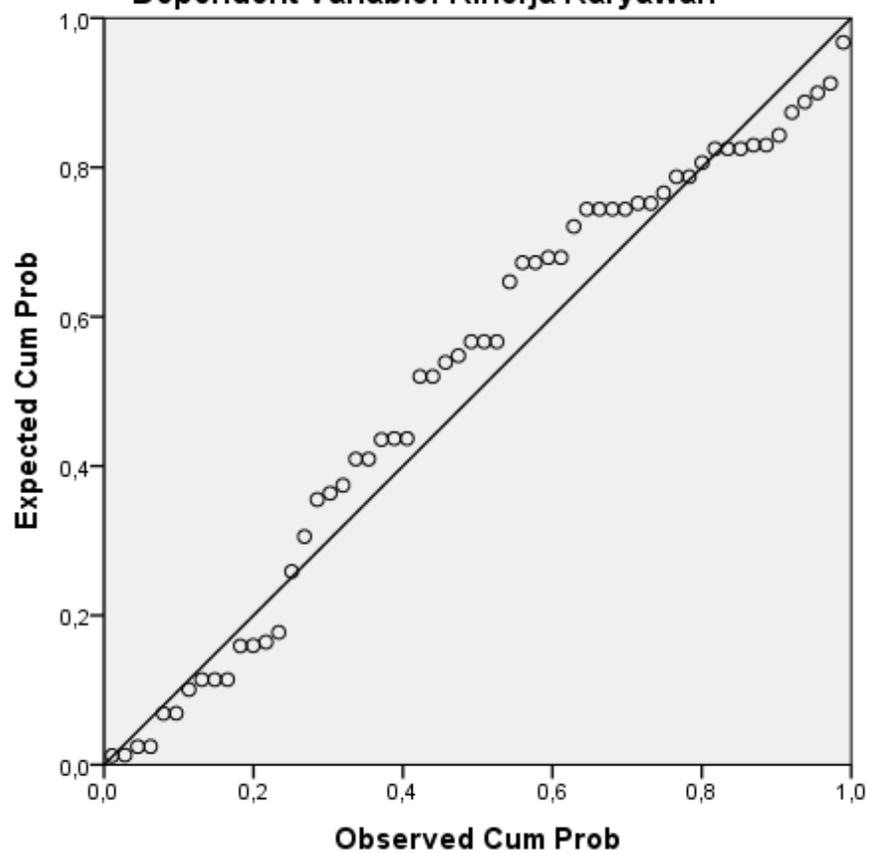
#### Residuals Statistics<sup>a</sup>

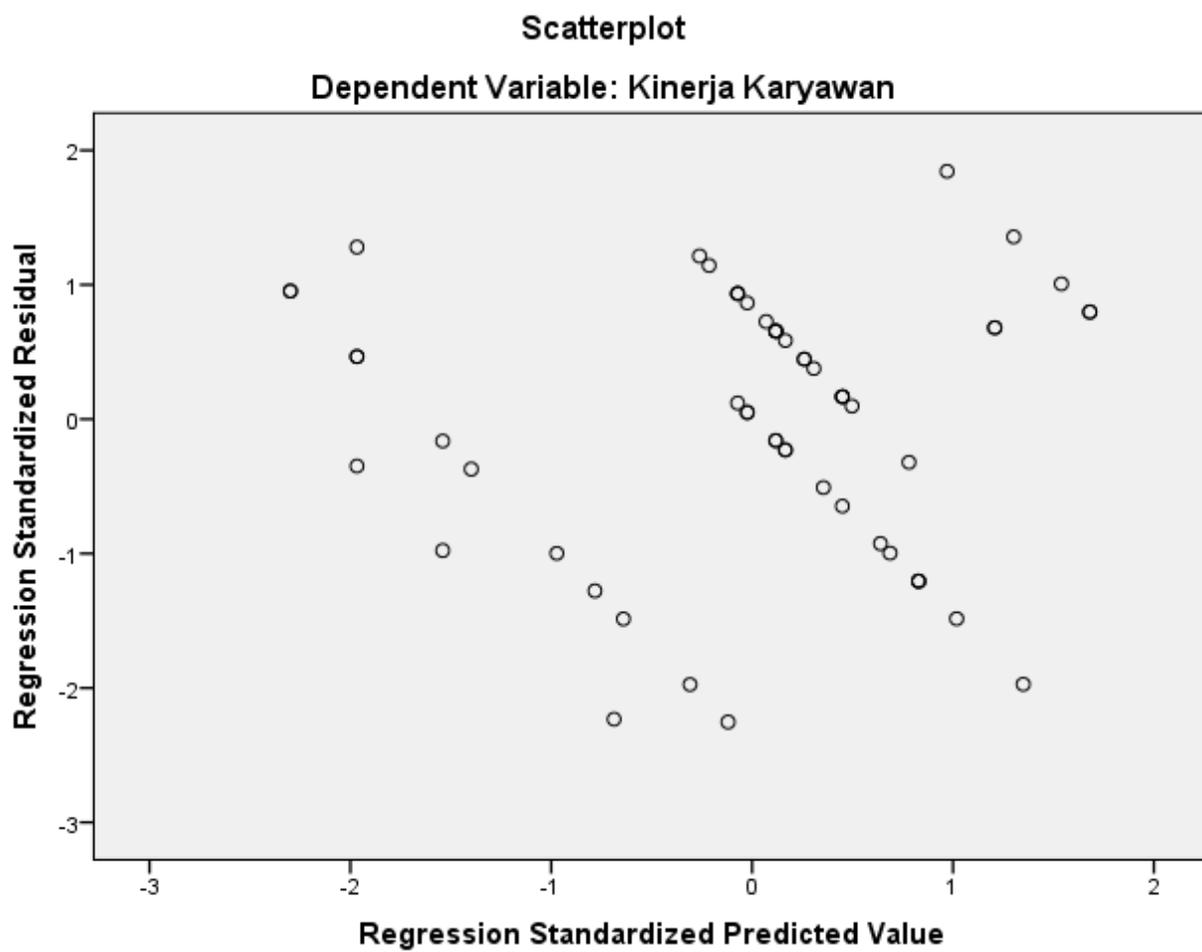
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11,83	19,02	15,98	1,807	58
Residual	-2,766	2,264	,000	1,206	58
Std. Predicted Value	-2,299	1,681	,000	1,000	58
Std. Residual	-2,253	1,844	,000	,982	58

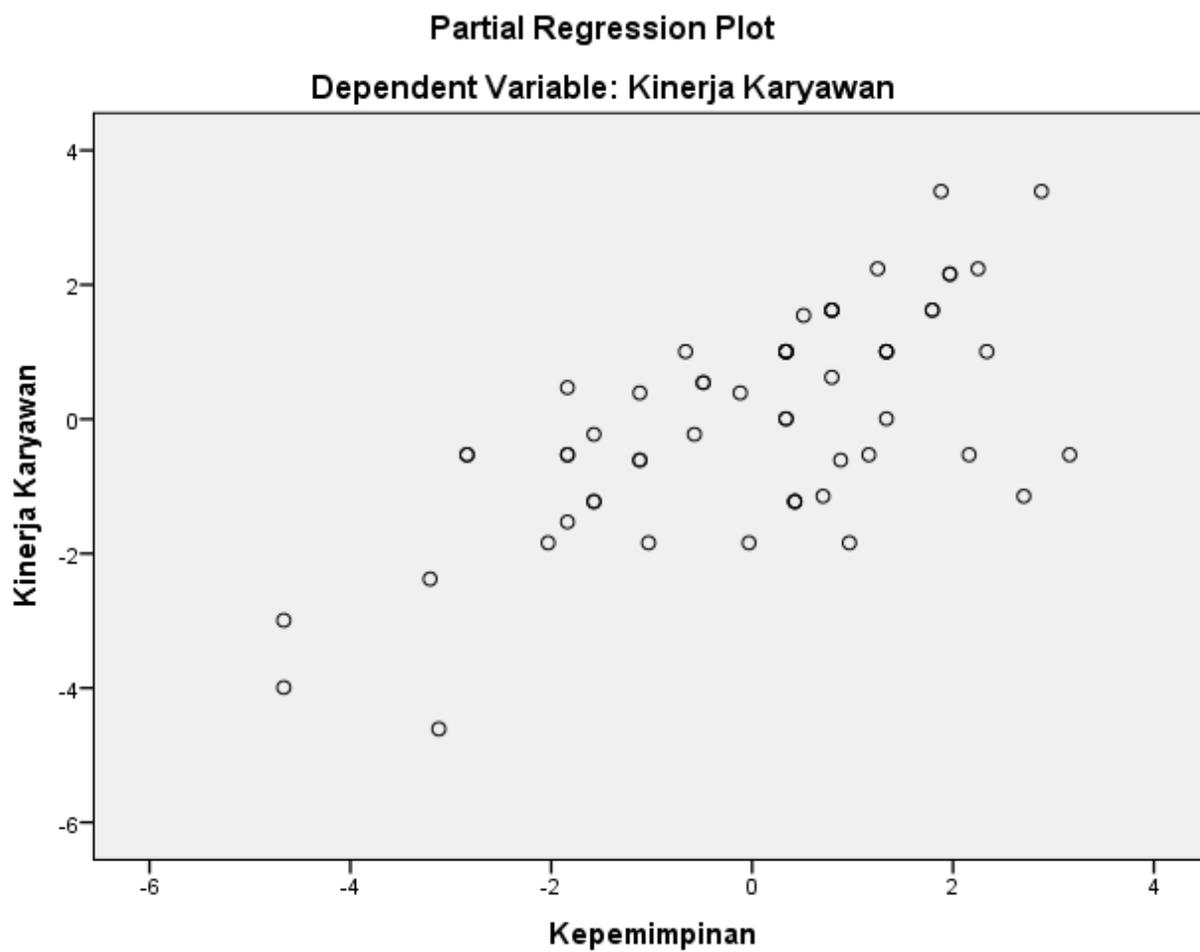
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

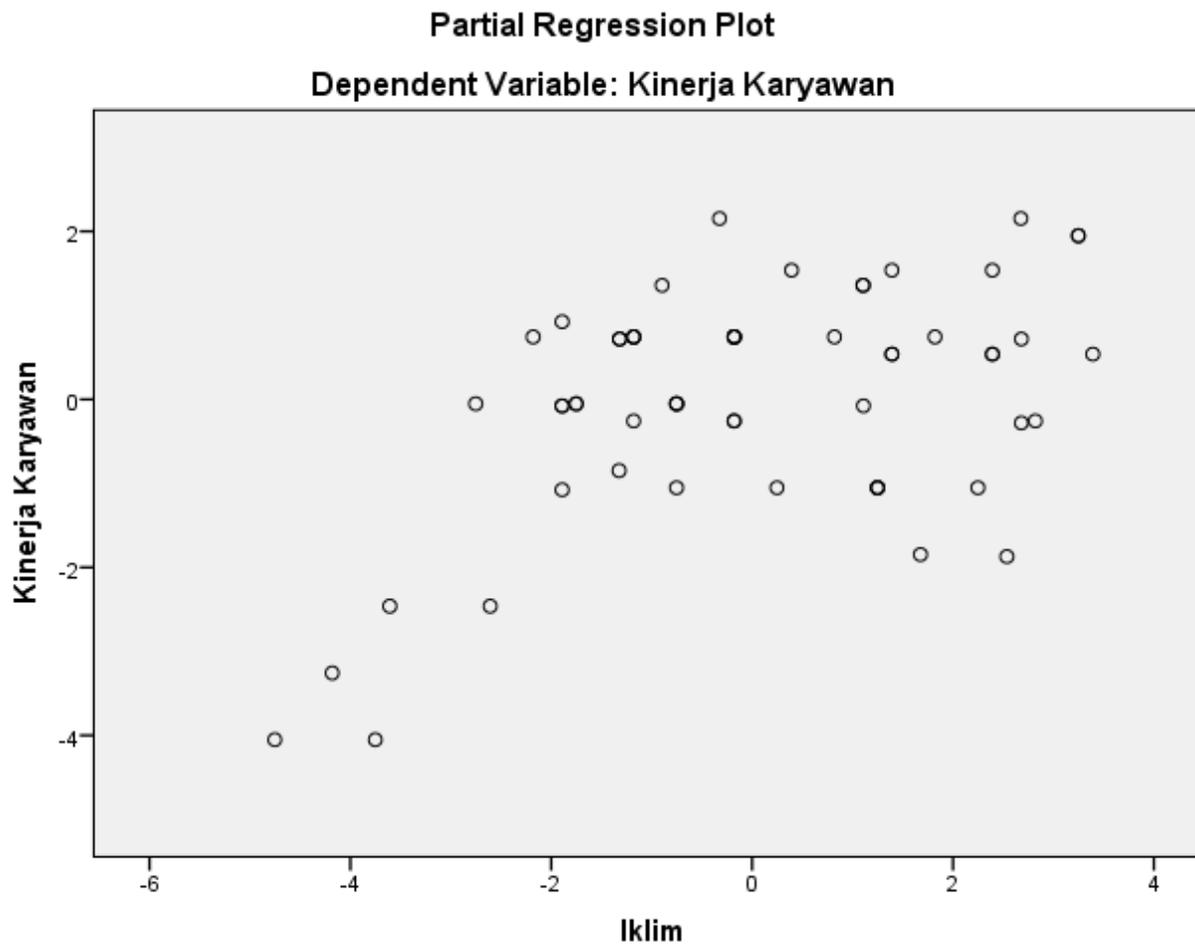
## Charts



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Dependent Variable: Kinerja Karyawan**







```
RELIABILITY  
  /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.Total  
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  /MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

### Notes

Output Created

09-JUN-2021 22:54:19

Comments

Input	Data	E:\Tugas Skripsi Darianto\Diana\Dias SPSS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	58
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.Total /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.11

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	58	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,816	5

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

### Reliability

#### Notes

Output Created	09-JUN-2021 22:55:15	
Comments		
Input	Data	E:\Tugas Skripsi Darianto\Diana\Dias SPSS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	58
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.Total /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.08

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	58	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,834	5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y.Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

**Notes**

Output Created	09-JUN-2021 22:55:57	
Comments		
Input	Data	E:\Tugas Skripsi Darianto\Diana\Dias SPSS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	58
	Matrix Input	
	Missing Value Handling	Definition of Missing
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y.Total /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.23

**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

	N	%
--	---	---

Cases	Valid	58	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	58	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,828	5

### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X1.Total X2.Total Y.Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

Notes		
Output Created		10-JUN-2021 10:51:52
Comments		
Input	Data	E:\Tugas Skripsi Darianto\Diana\Dias SPSS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	58
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used		Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1.Total X2.Total Y.Total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.08
	Elapsed Time	00:00:00.24

### Correlations

		Kepemimpinan	Iklim	Kinerja Karyawan
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,511**	,768**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	58	58	58
Iklim	Pearson Correlation	,511**	1	,666**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	58	58	58
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,768**	,666**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	58	58	58

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

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.Total X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.Total Y1.1 Y1.2
Y1.3 Y1.4 Y.Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

### Correlations

### Notes

Output Created		10-JUN-2021 10:53:43
Comments		
Input	Data	E:\Tugas Skripsi Darianto\Diana\Dias SPSS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	58
	Missing Value Handling	Definition of Missing
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.Total X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.Total Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y.Total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.13

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1.Total X2.Total Y.Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

### Notes

Output Created		10-JUN-2021 10:59:32
Comments		
Input	Data	E:\Tugas Skripsi Darianto\Diana\Dias SPSS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	58
	Missing Value Handling	Definition of Missing
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1.Total X2.Total Y.Total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.12

### Correlations

		Kepemimpinan	Iklm	Kinerja Karyawan
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,511**	,768**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	58	58	58
Iklm	Pearson Correlation	,511**	1	,666**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	58	58	58
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,768**	,666**	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	
N	58	58	58

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

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y.Total X1.Total X2.Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV
/SUMMARY=TOTAL.

```

## Reliability

### Notes

Output Created	10-JUN-2021 11:08:08	
Comments		
Input	Data	E:\Tugas Skripsi Darianto\Diana\Dias SPSS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	58
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y.Total X1.Total X2.Total /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA  /STATISTICS=DESCRIPTIV E SCALE CORR COV /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.08

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	58	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,844	,847	3

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	15,98	2,172	58
Kepemimpinan	16,66	2,099	58
Iklim	15,98	2,351	58

### Inter-Item Correlation Matrix

	Kinerja Karyawan	Kepemimpinan	Iklim
Kinerja Karyawan	1,000	,768	,666
Kepemimpinan	,768	1,000	,511
Iklim	,666	,511	1,000

### Inter-Item Covariance Matrix

	Kinerja Karyawan	Kepemimpinan	Iklim
Kinerja Karyawan	4,719	3,503	3,403
Kepemimpinan	3,503	4,405	2,520
Iklim	3,403	2,520	5,526

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja Karyawan	32,64	14,972	,822	,692	,673
Kepemimpinan	31,97	17,051	,695	,590	,798
Iklim	32,64	16,130	,627	,444	,869

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
48,62	33,503	5,788	3

DATASET ACTIVATE DataSet1.

SAVE OUTFILE='E:\Tugas Skripsi Darianto\Diana\Dias SPSS.sav'

/COMPRESSED.

SAVE OUTFILE='C:\Users\HAMBAL NOTEBOOK\Documents\Dias SPSS.sav'  
/COMPRESSED.

## RIWAYAT HIDUP

Diana dilahirkan di Kabupaten Lamongan, pada tanggal 07 April 1982 merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Pardi dan Ibu Sutri. Pendidikan Menengah di tempuh di SMK Negeri 1 Lamongan tahun 2000. Meneruskan Studi Sarjana di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan pada Program Studi S1 Manajemen pada tahun 2017. Pengalaman bekerja sejak tahun 2000 sampai sekarang menjadi Staf Tata Usaha di SMP Negeri 1 Sugio. Menikah dengan suami : Sholeh pada tanggal 31 Juli 2002 dan putri Naya Indira . Alamat tempat tinggal : Dsn. Tawun RT. 02 RW. 04 Ds. Balung Tawun Kec. Sukodadi Lamongan.

Selama menjadi mahasiswa, aktif dalam kegiatan proses perkuliahan dan kegiatan keorganisasian mahasiswa dan membawa nama baik Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan.

Lamongan, 12 Juni 2021

Penulis