



Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Manajemen Pembelajaran untuk Mewujudkan Kinerja Guru

Euis Haryani

Program Studi Magister Pendidikan Islam, Universitas Garut

Abstrak

Tujuan penulisan artikel ini adalah membahas tentang pengaruh iklim organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap manajemen pembelajaran untuk mewujudkan kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan teknik survey, wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini adalah statistik dengan model analisis jalur (*path analysis*). Adapun penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *cluster random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dari populasi secara acak. Teknik ini dilakukan dengan menarik sampel dari jabatan guru dengan memperhatikan keterwakilan secara proposional sebanyak 59 orang guru Madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Karangpawitan, Kabupaten Garut. Hasil pengujian hipotesis utama dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi sekolah (X_1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap manajemen pembelajaran (Y) untuk mewujudkan kinerja guru (Z) di madrasah. Penelitian ini berkesimpulan bahwa untuk mewujudkan kinerja guru di madrasah secara baik dapat dilakukan dengan mengefektifkan manajemen pembelajaran, mengkonduksifkan iklim organisasi sekolah dan mengoptimalkan kepemimpinan kepala sekolah.

Kata kunci: iklim organisasi sekolah; kepemimpinan kepala sekolah; manajemen pembelajaran; kinerja guru.

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan upaya pengembangan kemampuan dan kepribadian yang mampu menjawab tantangan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan yang sedang dan akan terjadi. Bagi seorang muslim, pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting karena Allah lebih menyukai orang-orang yang berilmu daripada yang tidak berilmu.

Guru adalah orang yang disertai tanggung jawab sebagai seorang pendidik di lingkungan sekolah. Berbagai upaya telah diprogramkan dan dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kinerja guru dalam pelaksanaan tugasnya. Hal ini dinyatakan karena kunci utama keberhasilan pendidikan dan faktor penentu adalah guru yang bermutu. Setiap saat mutu dan keberhasilan guru selalu dipertanyakan melalui tindakan dan perlakuan guru yang dirasakan di sekolah maupun di masyarakat sekitarnya. Selanjutnya, guru juga sebagai pemimpin pendidikan dan pengajaran di sekolah. Apabila dikaitkan dengan pemimpin pada era globalisasi guru sebagai seorang pemimpin harus benar-benar mempunyai pandangan luas, kreatif dan inovatif, punya visi dan ingin belajar

terus. Berbagai indikator kepemimpinan pendidikan tersebut harus dikerjakan oleh seorang guru agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik.

Guru yang profesional merupakan guru yang mempunyai kinerja yang baik dan harus dapat menjalankan fungsi pengajaran sebagai ciri pokok sebagai seorang guru. Kinerja guru menjadi penentu keberhasilan siswa untuk mengikuti pengajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Hal ini menunjukkan, guru merupakan kunci dalam meningkatkan mutu dalam pendidikan dan berada pada titik sentral dari setiap usaha pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kuantitatif (Supriyadi, 2013).

Keberadaan seorang guru di sekolah tidak terlepas dari iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang positif atau negatif dengan kinerja guru, hal ini akan berpengaruh terhadap proses kegiatan belajar-mengajar di sekolah. Iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif atau negatif dengan kinerja guru akan dipengaruhi personil di sekolah. Pengaruh yang dimaksud meliputi pengaruh antar guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, personil sekolah dengan guru, guru dengan siswa, maupun dengan orang tua siswa.

Berkenaan dengan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh iklim organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap manajemen pembelajaran untuk mewujudkan kinerja guru (penelitian pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut).

2 Metodologi

Metoda yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Adapun yang dimaksud dengan metode deskriptif adalah metode yang menggambarkan atau memaparkan fenomena masalah yang akan diteliti pada saat ini atau keadaan sekarang dengan tujuan mencari jawaban tentang pemecahan masalah dan hasilnya dilaksanakan setelah kegiatan eksploratif (Iskandar, 2016).

Teknik penelitian ini menggunakan teknik survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mengkaji gejala atau fenomena yang diamati. Dengan demikian metode dan teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap pemecahan masalah melalui pengumpulan informasi data lapangan yang menggambarkan faktor-faktor yang berhubungan antara fenomena yang diteliti, yaitu mengenai variabel-variabel iklim organisasi sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, manajemen pembelajaran, dan kinerja guru. Analisis fakta-fakta hasil penelitian diklarifikasi dengan literatur yang relevan, sesuai dengan rekomendasi yang diberikan oleh Ramdhani & Ramdhani (2014), dan Ramdhani, et. al. (2014).

Selanjutnya, peneliti menetapkan operasionalisasi variabel penelitian, yang disusun untuk memudahkan langkah-langkah dalam menjangkau dan mengumpulkan data yang diperoleh dari responden sesuai dengan teori-teori, konsep-konsep, proposisi-proposisi, dan asumsi-asumsi dari variabel-variabel penelitian yang ditetapkan. Adapun operasionalisasi variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator		
1.	Iklim Organisasi Sekolah (X1) (Taguiri dalam Supardi, 2014)	1. Ekologi/ Fisik	a. Sarana dan prasarana b. Kesejahteraan dan penghargaan		
		2. Miliu/ Aspek sosial	a. Aspek kepercayaan b. Desain pekerjaan c. Pengendalian d. Komunikasi dan interaksi		
			3. Sistem sosial dalam Organisasi	a. Fisik b. Non fisik	
			2.	1. Merumuskan Visi	a. Merumuskan visi b. Melaksanakan visi
		2. Merencanakan Program			a. Menetapkan tujuan sekolah b. Merumuskan program sekolah c. Mewujudkan rencana menjadi tindakan d. Mengevaluasi program
3. Membangun komunikasi	a. Menciptakan komunikasi dua arah b. Bersikap terbuka c. Mengembangkan kebiasaan diskusi				
	4. Hubungan masyarakat			a. Membangun partisipasi masyarakat b. Meningkatkan profesionalisme guru	
				5. Mengelola sumber daya	a. Membuat struktur organisasi sekolah b. Mengadakan evaluasi
3	1. Perencanaan pembelajaran	a. Merumuskan rencana pembelajaran b. Merancang RPP c. Memilih media dan sumber belajar			
		2. Pelaksanaan pembelajaran		a. Membimbing proses belajar mengajar b. Mengukur kemampuan siswa	
				3. Evaluasi pembelajaran	a. Menyiapkan instrument penilaian b. Melaksanakan evaluasi c. Menindaklanjuti Hasil evaluasi
	4	1. <i>Quantity of work</i>			a. Merencanakan program pengajaran dengan tepat b. Melakukan penilaian hasil belajar dengan teliti c. Menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran
					2. <i>Quality of work</i>
				3. Initiative (inisiatif)	

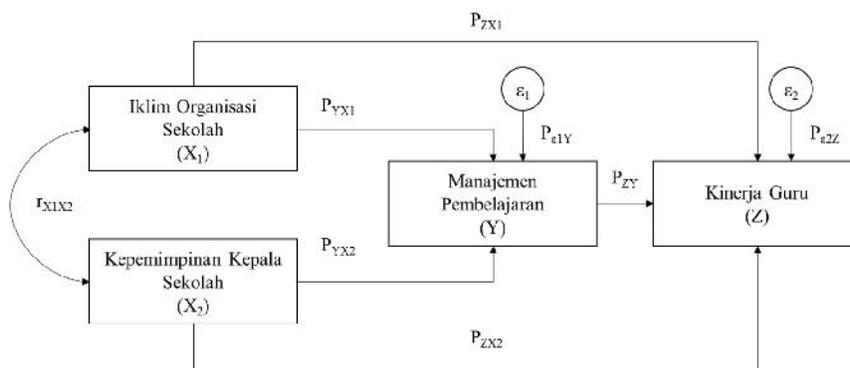
No	Variabel	Dimensi	Indikator
			b. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran
			c. Menyelenggarakan administrasi madrasah dengan baik
			d. Punishment
		4. Capability (kemampuan)	a. Mampu memimpin kelas
			b. Mampu mengelola interaksi dalam pembelajaran
			c. Melakukan penilaian hasil belajar siswa
			d. Menguasai landasan pendidikan
		5. Communications (komunikasi)	a. Melaksanakan layanan bimbingan siswa
			b. Mengkomunikasikan hal-hal yang baru dalam pembelajaran
			c. Terbuka dalam menerima masukan guna perbaikan pembelajaran
			d. Menggunakan berbagai teknik dalam mengelola proses pembelajaran

Responden penelitian adalah sample guru di MTs.Swasta di Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut dengan menggunakan *cluster random sampling* berjumlah 59 orang, Pembahasan dilakukan atas pola iklim organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru untuk mewujudkan kinerja guru.

3 Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini menguji fakta empiris tentang pengaruh iklim organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala seklah terhadap manajemen pembelajaran untuk mewujudkan kinerja guru.



Gambar 1. Paradigma penelitian

Hasil penelitian tersaji pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Perhitungan

Hipotesis Utama	Koefisien Jalur	F _{hitung}	F _{tabel}	Determinan	Makna hubungan
Pengaruh iklim organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap manajemen pembelajaran untuk mewujudkan kinerja guru	0,4875	3,8290	1,5594	0,9017	Signifikan
Sub Hipotesis	Koefisien jalur	t _{hitung}	t _{tabel}	Determinan	Makna hubungan
Pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap manajemen pembelajaran	0,4592	2,4484	2,0040	29,30%	Signifikan
Pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru	0,4407	4,2168	2,0049	38,13%	Signifikan
Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap manajemen pembelajaran	0,2098	1,0778	2,0040	12,61%	Tidak Signifikan
Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru	0,1331	1,5758	2,0049	10,67%	Tidak Signifikan
Pengaruh manajemen pembelajaran terhadap kinerja guru	0,4875	5,6160	2,0049	41,37%	Signifikan

3.2 Pembahasan

Menurut Supardi (2014), kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru dapat dilihat dari rendahnya nilai ujian akhir siswa, dimungkinkan karena terdapat beberapa guru yang tidak mempersiapkan administrasi yang harus disiapkan terlebih dahulu, Hal itu berkaitan dengan manajemen pembelajaran yang dilakukan guru. Manajemen pembelajaran menurut Martinis (2011) adalah upaya pendidik dalam merencanakan, melaksanakan dan memfasilitasi proses pembelajaran, serta mengevaluasi hasil pembelajaran.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor kunci dalam menciptakan perubahan di sekolah. Untuk melaksanakan kepemimpinannya, kepala sekolah harus melakukan pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui berbagai kegiatan, seperti kegiatan kepemimpinan atau manajemen. Menurut Sagala (2013) kepala sekolah adalah orang yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelola sekolah menghimpun, memanfaatkan, dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan.

Lebih lanjut, Mulyasa (2011) menegaskan bahwa “ kepala sekolah harus memiliki perhatian yang cukup tinggi terhadap peningkatan kualitas pendidikan di sekolah, perhatian tersebut harus

ditunjukkan dalam kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan diri dan sekolahnya secara optimal". Dalam mengemban tugas sebagai kepala sekolah masih banyak para kepala sekolah yang belum begitu memahami dan belum dapat melaksanakan tugasnya sebagai kepala sekolah secara optimal dan efektif.

Untuk menopang peningkatan mutu sekolah, peningkatan manajemen pembelajaran dan kinerja guru dapat ditopang dengan implementasi teknologi (Bustomi, et. al., 2012; Tsabit, et. al., 2012, dan Slamet, et. al., 2016). Melalui implementasi teknologi dan media pembelajaran yang tepat, proses pembelajaran maupun administrasi sekolah/ madrasah dapat dilakukan secara cepat, tepat, dan akurat.

Salah satu peran penting kepala sekolah adalah melakukan ruang nyaman bagi guru untuk berkespresi dan berkreasi di kelas dengan tetap mempertahankan tujuan pendidikan. Untuk hal tersebut perlu dirancang suatu konsensus tentang manajemen tata kelola pembelajaran. Konsensus merupakan pilihan yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan bersama (Ramdhani & Suryadi, 2005), dengan menekankan nilai penting dari keadilan posisi masing-masing pihak (antara siswa, guru, dan kepala sekolah).

3.2.1 Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Manajemen Pembelajaran untuk Mewujudkan Kinerja Guru

Rumusan hipotesis utama yang diajukan dalam penelitian ini adalah “ *Terdapat pengaruh iklim organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap manajemen pembelajaran untuk mewujudkan kinerja guru*”. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan tersebut, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan pengujian analisis jalur. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,4875.

Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel pengaruh iklim organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap manajemen pembelajaran untuk mewujudkan kinerja guru, maka dilakukan pengujian yaitu dengan melihat perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,8290 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 1,5594. Dari nilai tersebut dapat ditarik kesimpulan statistik bahwa H_0 ditolak, artinya *terdapat pengaruh variabel iklim organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap manajemen pembelajaran untuk mewujudkan kinerja guru*.

Signifikansi nilai hasil pengujian di atas, didukung pula oleh nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,9017 yang juga menunjukkan besarnya kontribusi variabel iklim organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap manajemen pembelajaran untuk mewujudkan kinerja guru sebesar 90,17 %. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya iklim organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah yang berjalan dengan efektif adalah agar semua efektivitas manajemen pembelajaran dan kinerja guru di MTs. Swasta Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut berjalan sesuai dengan dengan harapan dan tujuan yang telah direncanakan oleh pihak lembaga. Daryanto (2015) menyatakan bahwa proses pembelajaran berada dalam empat variabel interaksi, yaitu variabel peserta didik, variabel pendidik, variabel proses pengajaran dan variabel lingkungan belajar. Pengelolaan manajemen pembelajaran yang baik selain diawali dengan perencanaan yang bijak, semestinya didukung dengan komunikasi yang baik, pengembangan strategi yang mampu membelajarkan siswa, dan kondisi lingkungan belajar yang baik sehingga akan menghasilkan hasil belajar siswa yang baik pula (Ramdhani, 2014)

Selanjutnya terdapat faktor lain yang mempengaruhi iklim organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap manajemen pembelajaran untuk mewujudkan kinerja guru, diantaranya: kebijakan lembaga dimana sekolah itu berada, karakteristik dari setiap personil, kompetensi guru. Salah satu implementasi dari manajemen pembelajaran adalah pemilihan dan penggunaan media pembelajaran yang menurut pendapat Daryanto (2010), Ramdhani & Muhammadiyah (2015) dan Ramdhani & Wulan memberikan pengaruh positif pada efektivitas proses pembelajaran.

3.2.2 Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Manajemen Pembelajaran

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh keputusan H_0 ditolak, karena $t_{hitung}=2,4484 < t_{tabel}=2,0040$. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi sekolah terhadap manajemen pembelajaran mempunyai hubungan yang signifikan. Besar pengaruh langsung dari iklim organisasi sekolah terhadap manajemen pembelajaran adalah sebesar 0,2109 atau 21,09%. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari iklim organisasi sekolah melalui kepemimpinan kepala sekolah terhadap manajemen pembelajaran adalah sebesar 0,0821 atau 8,21%. Sehingga jumlah pengaruh total atau pengaruh langsung dan tidak langsung variabel iklim organisasi sekolah terhadap manajemen pembelajaran adalah sebesar 0,2930 atau 29,30%. Sedangkan sisanya sebesar 0,7070 atau 70,70% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel iklim organisasi sekolah.

Dengan demikian, kondisi ini menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen pembelajaran sebesar 0,2930 atau 29,30%. Hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan bahwa iklim organisasi sekolah berpengaruh positif secara signifikan terhadap manajemen pembelajaran untuk mewujudkan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya iklim organisasi sekolah yang berjalan dengan kondusif adalah agar efektivitas manajemen pembelajaran di MTs. Swasta Kecamatan Karangpawitan berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah direncanakan oleh pihak lembaga. Selanjutnya terdapat faktor lain yang mempengaruhi manajemen pembelajaran, diantaranya: kreativitas guru dalam proses pembelajaran, profesionalitas guru dalam proses pembelajaran

3.2.3 Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pengujian, diperoleh keputusan H_0 ditolak, karena $t_{hitung}=4,2168 > t_{tabel}=2,0049$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru mempunyai hubungan yang signifikan. Besar pengaruh langsung dari iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,1942 atau 19,42%. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari iklim organisasi sekolah terhadap melalui kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,0500 atau 5,00%, selain itu pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala madrasah melalui kinerja guru terhadap mutu pendidikan di madrasah adalah sebesar 0,1371 atau 13,71%. Sehingga jumlah pengaruh total atau pengaruh langsung dan tidak langsung dari iklim organisasi sekolah, baik melalui kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen pembelajaran terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,3813 atau 38,13%. Sedangkan sisanya sebesar 0,6187 atau 61,87% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel iklim organisasi sekolah.

Hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan bahwa iklim organisasi sekolah berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya iklim organisasi sekolah yang berjalan dengan kondusif adalah agar kinerja guru MTs. Swasta di Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan yang

telah direncanakan oleh pihak lembaga. Selanjutnya terdapat faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja guru, diantaranya: pengetahuan, keterampilan, motivasi, kepercayaan diri, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

3.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Manajemen Pembelajaran

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh keputusan H_0 diterima, karena $t_{hitung}=1,0778 < t_{tabel}=2,0040$. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen pembelajaran mempunyai hubungan yang tidak signifikan.. Adapun besar pengaruh langsung dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap manajemen pembelajaran adalah sebesar 0,0440 atau 4,40%. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap melalui iklim organisasi sekolah terhadap manajemen pembelajaran adalah sebesar 0,0821 atau 8,21%. Sehingga jumlah pengaruh total atau pengaruh langsung dan tidak langsung variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap manajemen pembelajaran adalah sebesar 0,1261 atau 12,61%. Sedangkan sisanya sebesar 0,8739 atau 87,39% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel kepemimpinan kepala sekolah.

Dengan demikian kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap manajemen pembelajaran untuk mewujudkan kinerja guru dalam hal pelaksanaannya belum serta merta dapat berpengaruh terhadap manajemen pembelajaran, hal ini diduga dikarenakan banyak faktor yang dapat mempengaruhi manajemen pembelajaran, diantaranya menyadari tugas dan fungsi kepala sekolah, rasa serta tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas. Adapun peran kepala sekolah dalam manajemen kurikulum dan pembelajaran terdapat pada Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

Dengan demikian, kondisi ini menunjukkan bahwa supervisi pengawas madrasah memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,0120 atau 1,20%. Hal ini disebabkan karena semua dimensi dalam variabel supervisi pengawas madrasah yang belum dilaksanakan secara optimal, dimana berdasarkan hasil observasi dan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan penulis, didapatkan persentase yang rendah pada dimensi supervisi pendidikan. Pelaksanaan dimensi tersebut belum bisa berjalan secara optimal, hal ini ditandai dengan kurangnya pengawas madrasah dalam melaksanakan pembinaan terhadap guru.

Dengan demikian kondisi ini menunjukkan bahwa supervisi yang dilakukan oleh pengawas madrasah memberikan pengaruh positif namun didalam pelaksanaannya belum serta merta dapat berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini dikarenakan banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru, salah satu diantaranya adalah tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya dan kerjasama antara guru, kepala madrasah dan tenaga kependidikan dalam pekerjaannya.

3.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh keputusan H_0 diterima, karena $t_{hitung}=1,5758 < t_{tabel}=2,0049$. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru mempunyai hubungan yang tidak signifikan. Adapun besar pengaruh langsung dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,0177 atau 1,77%. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan kepala sekolah melalui iklim organisasi

sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,0500 atau 5,00%, selain itu pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap melalui iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,0390 atau 3,90%. Sehingga jumlah pengaruh total atau pengaruh langsung dan tidak langsung dari kepemimpinan kepala sekolah, baik melalui iklim organisasi sekolah dan manajemen pembelajaran terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,1067 atau 10,67%. Sedangkan sisanya sebesar 0,8933 atau 89,33% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel kepemimpinan kepala sekolah.

Dengan demikian, kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,1067 atau 10,67%. Hal ini dapat dipahami bahwa pada kepemimpinan kepala sekolah disebabkan adanya beberapa dimensi dalam variabel kepemimpinan kepala sekolah yang belum dilaksanakan secara optimal, dimana berdasarkan hasil observasi dan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti, didapatkan presentase yang rendah pada dimensi mengelola sumberdaya manusia, hal ini ditandai dengan kurangnya kepala dalam menindak lanjuti hasil evaluasi program. Setidaknya dalam evaluasi program tersebut terdapat kelemahan dan kelebihan program yang telah dijalankan, seharusnya kepala madrasah membuat program baru berdasarkan hasil analisis programnya. Sehingga pada akhirnya dengan kurang optimalnya pelaksanaan dimensi tersebut, secara otomatis mengurangi pengaruh dari variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Dengan demikian kondisi ini menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh positif namun didalam pelaksanaannya belum serta merta dapat berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini diduga dikarenakan banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru, diantaranya adalah rasa tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas dan mempunyai prakarsa dalam menjalankan tugasnya, yakni memiliki gagasan yang inovatif serta memiliki kemandirian dan berjalannya kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

Hal ini di dukung oleh pendapat Jasmani & Mustofa (2013) menyebutkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya.

3.2.7 Korelasi antara Iklim Organisasi Sekolah dengan Kinerja Guru

Rumusan hipotesis yang diajukan adalah: “terdapat hubungan antara iklim organisasi sekolah dengan kepemimpinan kepala sekolah”. Pengujian sub hipotesis ini adalah pengujian hubungan (korelasional) antar variabel bebas. Kemudian untuk menjawab sub hipotesis tersebut, maka dilakukan menggunakan pengujian korelasi *Product Moment Pearson*. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,8526 dengan sifat hubungan korelasi positif dan signifikan.

Untuk mengetahui lebih lanjut keterkaitan antara variabel iklim organisasi sekolah (X_1) dan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_2), maka dilakukan pengujian, yaitu dengan melihat perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} . Berdasarkan pengujian diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $t_{hitung}=4,2168 > t_{tabel}=2,0049$. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 ditolak, sehingga kedua variabel tersebut, yaitu iklim organisasi sekolah (X_1) dan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_2) memiliki korelasi positif yang signifikan. Hal ini selaras dengan pendapat

Ramdhani, et. al., (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja dan komitmen anggota organisasi.

4 Kesimpulan

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen pembelajaran, iklim organisasi sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap manajemen pembelajaran, kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, manajemen pembelajaran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, terdapat korelasi antara iklim organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan temuan-temuan permasalahan tersebut, maka disarankan agar kepala sekolah dapat membuat kebijakan yang tepat agar dapat menetapkan kenaikan gaji kepada para pegawainya disesuaikan dengan kinerja. Kepala sekolah senantiasa melakukan evaluasi dan menganalisis program sekolah, Dan guru senantiasa berupaya meningkatkan kinerja, tanggung jawab serta lebih berperan aktif dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

Daftar Pustaka

- Bustomi, Y., Ramdhani, M. A., & Cahyana, R. (2012). Rancang Bangun Sistem Informasi Geografis Sebaran Tempat Riset Teknologi Informasi di Kota Garut. *Jurnal Algoritma*, 9(1), 1-7.
- Daryanto, D. (2010). *Media Pembelajaran: Peranannya Sangat Penting dalam Mencapai Tujuan Pembelajaran*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Iskandar, J. (2016). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Puspaga.
- Jasmani, A., & Mustofa, S. (2013). *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media
- Martinis, Y. (2011). *Desain Pembelajaran*. Jakarta: Gunung Persada Pers.
- Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2015). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ramdhani, A., Ramdhani, M. A., & Ainisyifa, H. (2017). Conceptual Framework of Corporate Culture Influenced on Employees Commitment to Organization. *International Business Management*, 11(3), 826-803.
- Ramdhani, A., Ramdhani, M. A., & Amin, A. S. (2014). *Writing a Literature Review Research Paper: A step-by-step approach*. International Journal of Basic and Applied Science, 03(01), 47-56.
- Ramdhani, M. A. & Suryadi, K. (2005). Consensus Method Development on Analytic Hierarchy Process. *International Conference on Quantitative Sciences and Its Applications 2005*. Penang: Universiti Utara Malaysia.
- Ramdhani, M. A., & Muhammadiyah, H. (2015). The Criteria of Learning Media Selection for Character Education in Higher Education. *International Conference of Islamic Education in Southeast Asia*. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Ramdhani, M. A., & Ramdhani, A. (2014). Verification of Research Logical Framework Based on Literature Review. *International Journal of Basic and Applied Science*, 03(02), 1-9.

- Ramdhani, M. A., & Wulan, E. R. (2012). The Analysis of Determinant Factors in Software Design for Computer Assisted Instruction. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 1(8), 69-73.
- Sagala, S. (2013). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Jakarta: Alfa Beta
- Supardi. (2013). *Sekolah Efektif, Konsep Dasar dan Praktiknya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Supriyadi. (2012). *Strategi Belajar Mengajar*. Yogyakarta: Cakrawala Ilmu
- Triwiyanto, T. (2015). *Manajemen Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tsabit, A., Ramdhani, M. A., & Cahyana, R. (2012). Pengembangan Ganesha Digital Library untuk Membuat Situs Jurnal. *Jurnal Algoritma*, 9, 1-10.
- Wahyudi. (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.