

PERSEPSI GURU TENTANG PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM ORGANISASI DAN TUNJANGAN SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU

(STUDI KASUS : GURU DI SMP 3 IMOGIRI KABUPATEN BANTUL)

Retno Yuli Astuti

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ABSTRACT

The study aims to determine the performance of employees using three indicators which include teachers' perception of principal leadership, school organizational climate, and teacher certification benefits. Teachers' perception of the principal leadership was measured from the leader's capability to develop a sense of group togetherness, teamwork, group motivation, problem solving, decision making, and inter-member conflict resolution. The leader's ability to help improve efficiency for the purpose of role specialization, organizational activities, resource accumulation, and group preparedness to face the changes and crises, leader's ability to improve the quality of work life, to develop subordinates' confidence, to improve subordinates' skills, to help develop and prosper the subordinates' psychology. As for the variable of organizational climate, it was measured using the indicators of structure, responsibility, risk, reward and punishment, and warmth and support. Teacher certification benefit was measured from students' attitude toward and view on 10 assessments of teachers' professional experience. The variable of teachers' can be measured from their capability of planning and preparing instruction, their mastery of the subject matter to be delivered, mastery of instructional method and strategy, assignments distributed to the students, classroom management skills, and assessment and evaluation skills.

The sample consisted of all teachers of SMP 3 Imogiri, Bantul. Quantitative data analysis was conducted using multiple regression technique and a qualitative analysis. The results demonstrated that teachers' perception of principal leadership has a positive and significant effect on the performance of the teachers of SMP 3 Imogiri, Bantul Regency. Further, school organizational climate was also found to have a positive and significant effect on the performance of the teachers of SMP 3 Imogiri, Bantul. Teacher certification benefit was also found to have a positive and significant effect on the performance of the teachers of SMP 3 Imogiri, Bantul. The magnitude of influence of teachers' perception of the principal leadership, school organizational climate, teacher certification benefits amount to 0.861 or 86.1%. This means that teachers' performance was influenced by those three variables; teachers' perception of the principal leadership, school organizational climate, and teacher certification benefits by 86.1% while the remaining 13.9% was influenced or explained by variables other than those employed by the author. The variable with most positive influence on the teachers' performance was the teachers' perception of the principal leadership that amount to 4.926.

Keywords: *Performance, Teachers' perception of the principal leadership, school organizational climate, teacher certification benefits*

LATAR BELAKANG MASALAH

Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (Mulyasa, 2004). Dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, guru berada pada garis terdepan, karena guru langsung berhadapan dengan peserta didik dalam penyampaian proses pembelajaran. Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dalam bidang pembangunan (Sardiman, 2005).

Kinerja guru yang optimal sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik yang akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan. Guru yang memiliki tingkat kinerja yang baik akan memiliki kualitas mengajar yang tinggi. Adapun dalam hal ini guru yang baik adalah guru yang dalam penampilannya mewujudkan sifat – sifat yang baik menurut ukuran – ukuran moral dan etis.

Keberhasilan pendidikan di sekolah yang dilaksanakan oleh para guru sangat ditentukan salah satunya oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Hal tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Mulyasa bahwa:

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien (Mulyasa, 2004).

Fenomena yang dijumpai di lapangan, kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi instansi belum tentu bisa mengakomodasi berbagai keperluan guru dalam melaksanakan tugasnya, misalnya pengadaan sarana dan prasarana kurang diperhatikan sehingga pada waktu guru melakukan tindakan terdapat berbagai kendala, teladan yang kurang baik dari kepala

sekolah tentang kedisiplinan, mengakibatkan guru sering melalaikan tugas sebagai pengajar dan pembentuk nilai moral, sehingga menumbuhkan sikap negatif dari seorang guru terhadap pekerjaannya di sekolah, yang pada akhirnya berimplikasi terhadap keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran yang sudah ditetapkan dan pada akhirnya kinerjanya semakin menurun karena kendala-kendala itu tidak segera dicarikan solusi pemecahannya. Bila hal ini dibiarkan maka otomatis suasana kerja menjadi tidak kondusif karena guru merasa diabaikan sedangkan kepala sekolah tetap berorientasi pada tugas yang diembannya.

Iklm sekolah yang baik dan kondusif juga merupakan hal yang dapat meningkatkan kinerja guru. Iklm organisasi di sekolah merupakan sesuatu yang penting karena dapat menjembatani praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia dan produktivitasnya. Perubahan iklm yang terjadi di sekolah pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja dan perilaku guru di sekolah dalam mencapai target yang akan dicapai. Dengan terciptanya iklm sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik.

Sebagai seorang pendidik profesional, maka guru dituntut untuk memiliki kualifikasi pendidikan khusus sehingga guru memiliki kemampuan untuk menjalankan profesinya tersebut sehingga menjadi guru profesional dan memiliki kinerja yang baik. Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Sehubungan dengan hal tersebut, UU Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru yang profesional berhak mendapatkan sertifikat profesi dan harus memenuhi syarat-syarat tertentu. UU Guru dan Dosen juga menjadi payung hukum peningkatan kompetensi guru dan dosen melalui program sertifikasi pendidik. Sertifikasi guru setidaknya memiliki tiga tujuan utama. Pertama sertifikasi merupakan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kedua, peningkatan proses dan mutu hasil pendidikan. Ketiga, peningkatan profesionalitas guru. Adapun pemberian tunjangan sertifikasi terhadap guru sebagai pendorong yang dapat memotivasi guru untuk lebih bekerja keras secara efektif.

Kenyataan yang terjadi saat ini sering di jumpai bahwasanya hal yang mendorong guru mengejar sertifikasi bukan untuk mengembangkan kinerja yang akan dilakukan setelah mendapatkan sertifikasi, akan tetapi hanyalah faktor uanglah yang mendorong kebanyakan guru untuk melakukan sertifikasi, apa lagi setelah mereka ketahui bahwasanya tunjangan yang

mereka dapatkan apabila sudah sertifikasi cukup besar, sehingga tujuan awal dari kebijakan sertifikasi guru, adalah untuk meningkatkan kinerja guru pun akhirnya menjadi lepas.

Berdasarkan uraian di atas mengindikasikan adanya beberapa hal dapat mempengaruhi kinerja para guru terutama dalam kaitannya dengan proses mengajar siswa. Dalam hal ini persepsi guru terhadap kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah, iklim organisasi sekolah yang baik dan kondusif serta pemberian kompensasi berupa tunjangan kepada guru melalui uji kompetensi melalui sertifikasi guru dapat mempengaruhi kinerja para guru dalam menjalankan tugas dan kewajiban profesional mereka sebagai guru.

TINJAUAN PUSTAKA

Persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Morgan (Dalam Setyawati, 2006), persepsi merupakan proses menginterpretasikan informasi yang diterima agar menjadi bermakna. Menurut Sarwono (dalam Setyawati, 2006), persepsi adalah kemampuan seseorang untuk mengorganisasikan, membedakan dan memfokuskan pengamatan pada suatu objek. Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah bukan hanya memiliki peran kuat dalam mengkoordinasikan melainkan juga menggerakkan dan menyalurkan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya. Kepala sekolah dikatakan berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan perannya dalam memimpin sekolah.

Unsur kunci kepemimpinan adalah pengaruh yang dimiliki seseorang dan pada gilirannya akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi. Kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks penelitian ini adalah kemampuan kepala sekolah dalam mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan para guru untuk bekerja, berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan pemimpin dapat diukur melalui orientasi pemimpin terhadap kualitas bawahan, yang dapat dirasakan oleh bawahan atau pengamatan yang meliputi (Abdul, 2008), Bertolak dari pengertian ini kami menggunakannya sebagai dasar pengambilan data penelitian yang tertuang dalam angket / kuesioner yaitu :

- a. Pemimpin meningkatkan rasa kebersamaan kelompok, kerjasama kelompok, motivasi kelompok, pemecahan masalah, pengambilan keputusan dan pemecahan konflik

- anggota.
- b. Pemimpin memberikan bantuan terhadap efisiensi demi spesialisasi peranan, kegiatan organisasi, akumulasi sumber dan kesiapan kelompok menghadapi perubahan dan krisis.
 - c. Pemimpin melakukan perbaikan kualitas kehidupan kerja, menciptakan rasa percaya diri bawahan, meningkatkan ketrampilan bawahan an membantu pertumbuhan dan perkembangan psikologi bawahan.

Iklm Organisasi Sekolah

Menurut Tagiuri dan Litwin Iklm organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya (Wirawan, 2007). Sedangkan Litwin dan Stringer menyatakan bahwa iklm organisasi sebagai *a concept describing the subjective nature or quality of the organizational environment. Its properties can be perceived or experienced by members of the organization and reported by them in an appropriate questionnaire* (Wirawa, 2007). Berdasarkan kedua pengertian di atas, maka dapat dinyatakan bahwa iklm organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi.

Iklm organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Iklm organisasi yang terbuka memacu pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Litwin dan Stringer mengemukakan dimensi-dimensi iklm organisasi sebagai berikut (M. Asrori, dalam <http://khabar-pendidikan.blogspot.com>):

1. Struktur (*structure*), yakni dimensi yang mencakup perihal:
 - a) Situasi pelaksanaan tugas, yaitu ketersediaan sejumlah informasi yang rinci mengenai definisi tugas, prosedur pelaksanaan dan hambatan-hambatan yang mungkin terjadi.
 - b) Langkah dan tindakan dari pimpinan atau manajemen sehubungan dengan kebijakan, peraturan, sistem hirarkhi dan birokrasi, penjelasan dan penjabaran tugas serta proses pengambilan keputusan dan juga sistem kontrol yang diberlakukan dalam organisasi.
2. Tanggungjawab (*responsibility*), yakni dimensi yang menggambarkan rasa tanggungjawab yang tumbuh dalam organisasi, sehingga anggota organisasi benar-

benar memiliki tanggungjawab yang besar terhadap pelaksanaan tugas, hasil dari pekerjaan dan mutu output

3. Resiko (*risk*), yakni dimensi yang menggambarkan kemampuan organisasi untuk mengelola resiko. Setiap anggota organisasi akan siap dan mantap dalam bekerja serta mau menghadapi resiko, jika sejak awal dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
4. Imbalan dan sangsi (*reward and punishment*), yakni dimensi yang menunjukkan sistem pemberian imbalan dan sangsi yang berlaku dalam organisasi. Sistem pemberian imbalan dan sangsi hendaknya berlaku adil dan proporsional. Adil dalam arti sistem pemberian imbalan dan sangsi ini berlaku mengikat setiap anggota organisasi. Proporsional dalam arti imbalan dan sangsi diberikan sesuai dengan tingkat prestasi dan kesalahan yang dilakukan oleh anggota organisasi.
5. Kehangatan dan dukungan (*warmth and support*), yakni dimensi yang menggambarkan situasi interaksi antara anggota organisasi. Interaksi yang baik dan harmonis dari seluruh anggota organisasi akan memberikan kepuasan pada setiap anggota organisasi.

Sertifikasi Guru

Sertifikat pendidik, sesuai dengan ketentuan umum UU No. 14/2005, adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tanda profesional. Adapun yang dimaksud sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Pada pasal 11 ayat (2) UU No.14/2005, menyatakan sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah. Selanjutnya pada ayat (3) disebutkan, sertifikasi pendidik dilaksanakan secara objektif, transparan dan akuntabel.

Pasal 2 menyebutkan, sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik (ayat (1)). Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam bentuk penilaian portopolio (ayat (2)). Selanjutnya pada ayat (3) dijelaskan bahwa penilaian portopolio sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mendeskripsikan kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian dari atasan dan pengawas. prestasi akademik, karya pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum

ilmiah, pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Setelah guru menempuh proses sertifikasi melalui penilaian portofolio dan memenuhi jumlah nilai standar lulus yang telah ditentukan, maka guru itu dinyatakan lulus dan kepadanya diberikan sertifikat guru profesional, serta selanjutnya sesuai dengan pasal 6 permen tersebut, guru yang bersangkutan berhak atas tunjangan profesi pendidik sebesar satu kali gaji pokok. Namun bagi guru yang nilai portofolionya tidak memenuhi jumlah standar lulus, guru yang bersangkutan harus mengikuti proses pendidikan dan pelatihan (diklat), yang apabila melalui proses diklat dinyatakan lulus, maka guru tersebut baru diberikan sertifikat guru profesional dan dapat menerima haknya atas tunjangan profesi pendidik sebesar satu kali gaji pokok.

Kinerja Guru

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistiyorini, 2001). Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja (Depdiknas, 2008). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (AA. Anwar, 2009). Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap tersebut antara lain :

1) Kepribadian dan dedikasi

Kepribadian guru akan tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak didik. Semakin baik kepribadian guru, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, ini berarti tercermin suatu dedikasi yang tinggi dari guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik.

2) Pengembangan Profesi

Pengembangan profesional guru harus memenuhi standar sebagaimana yang dikemukakan Stiles dan Horsley (Anwar AA, 2009) bahwa ada empat standar pengembangan profesi guru yaitu:

- (a) Standar pengembangan profesi A adalah pengembangan profesi untuk para guru sains memerlukan pembelajaran isi sains yang diperlukan melalui perspektif-perspektif dan metode-metode inquiri.
- (b) Standar pengembangan profesi B adalah pengembangan profesi untuk guru sains memerlukan pengintegrasian pengetahuan sains, pembelajaran, pendidikan, dan siswa, juga menerapkan pengetahuan tersebut ke pengajaran sains;
- (c) Standar pengembangan profesi C adalah pengembangan profesi untuk para guru sains memerlukan pembentukan pemahaman dan kemampuan untuk pembelajaran sepanjang masa.;
- (d) Standar pengembangan profesi D adalah program-program profesi untuk guru sains harus koheren (berkaitan) dan terpadu.

3) Kemampuan Mengajar

Kompetensi Keterampilan proses belajar mengajar adalah penguasaan terhadap kemampuan yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Kompetensi dimaksud meliputi kemampuan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, kemampuan dalam menganalisis, menyusun program perbaikan dan pengayaan, serta menyusun program bimbingan dan konseling sedangkan Kompetensi Penguasaan Pengetahuan adalah penguasaan terhadap kemampuan yang berkaitan dengan keluasan dan kedalaman pengetahuan. Kompetensi dimaksud meliputi pemahaman terhadap wawasan pendidikan, pengembangan diri dan profesi, pengembangan potensi peserta didik, dan penguasaan akademik.

Menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi : (1). Unjuk kerja, (2). Penguasaan Materi, (3). Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, (4). Penguasaan cara-cara penyesuaian diri, (5). Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik (Sulistiyorini, 2001). Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru

memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu: (1). Guru sebagai pengajar, (2). Guru sebagai pembimbing dan (3). Guru sebagai administrator kelas (Danim, 2002).

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas khususnya mengenai kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa dalam mengukur kinerja guru pada penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja guru yang meliputi :

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- c. Penguasaan metode dan strategi mengajar
- d. Pemberian tugas-tugas kepada siswa
- e. Kemampuan mengelola kelas
- f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

METODE PENELITIAN

Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian di SMP 3 Imogiri, Bantul. Adapun yang menjadi subjek penelitiannya adalah seluruh guru di SMP 3 Imogiri yang secara keseluruhan sudah mendapatkan tunjangan sertifikasi.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh/sensus* yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Terkait dengan teknik pengambilan sampel tersebut, maka dengan jumlah populasi sebanyak 35 guru, maka kesemuanya akan dijadikan sebagai sampel dalam penelitian.

Jenis Data

- Data Primer, diperoleh melalui kuesioner dan juga wawancara langsung dengan responden sehubungan dengan persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi sekolah, tunjangan sertifikasi serta kinerja para guru.

- Data sekunder, berupa dokumen yang peneliti peroleh dari SMP 3 mengenai profil sekolah dan berkas-berkas penilaian kinerja guru.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara dan melalui studi dokumen.

Definisi Operasional Variabel

- a. Persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, diukur dengan indikator :
 - 1) Kemampuan pemimpin dalam meningkatkan rasa kebersamaan kelompok, kerjasama kelompok, motivasi kelompok, pemecahan masalah, pengambilan keputusan dan pemecahan konflik anggota.
 - 2) Kemampuan pemimpin dalam memberikan bantuan terhadap efisiensi demi spesialisasi peranan, kegiatan organisasi, akumulasi sumber dan kesiapan kelompok menghadapi perubahan dan krisis.
 - 3) Kemampuan pemimpin melakukan perbaikan kualitas kehidupan kerja, menciptakan rasa percaya diri bawahan, meningkatkan ketrampilan bawahan, membantu pertumbuhan dan perkembangan psikologi bawahan.
- b. Iklim Organisasi Sekolah adalah kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya. Dalam hal ini variabel iklim organisasi diukur dengan indikator :
 - 1) Struktur (*structure*), yakni dimensi yang mencakup:
 - a) Situasi pelaksanaan tugas
 - b) Langkah dan tindakan dari pimpinan atau manajemen sehubungan dengan kebijakan, peraturan, sistem hirarkhi dan birokrasi, penjelasan dan penjabaran tugas serta proses pengambilan keputusan dan juga sistem kontrol yang diberlakukan dalam organisasi.
 - 2) Tanggungjawab (*responsibility*), yakni dimensi yang menggambarkan rasa tanggungjawab yang tumbuh dalam organisasi, sehingga anggota organisasi benar-benar memiliki tanggungjawab yang besar terhadap pelaksanaan tugas, hasil dari pekerjaan dan mutu *output*.
 - 3) Resiko (*risk*), yakni dimensi yang menggambarkan kemampuan organisasi untuk mengelola resiko.

- 4) Imbalan dan sangsi (*reward and punishment*), yakni dimensi yang menunjukkan sistem pemberian imbalan dan sangsi yang berlaku dalam organisasi.
 - 5) Kehangatan dan dukungan (*warmth and support*), yakni dimensi yang menggambarkan situasi interaksi antara anggota organisasi.
- c. Tunjangan sertifikasi, guru adalah memberikan insentif yang cukup memadai bagi guru, yang dalam hal ini direalisasikan dalam bentuk pemberian tunjangan sertifikasi terhadap guru sebagai pendorong yang dapat memotivasi guru untuk lebih bekerja keras secara efektif. Operasionalisasi tunjangan sertifikasi diukur dengan indikator :
- 1) Kualifikasi akademik;
 - 2) Pendidikan dan pelatihan
 - 3) Pengalaman mengajar
 - 4) Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran
 - 5) Penilaian dari atasan dan pengawas
 - 6) Prestasi akademik
 - 7) Karya pengembangan profesi
 - 8) Keikutsertaan dalam forum ilmiah
 - 9) Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial
 - 10) Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.
4. Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Dalam hal ini operasionalisasi kinerja diukur dengan indikator :
- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
 - b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
 - c. Penguasaan metode dan strategi mengajar
 - d. Pemberian tugas-tugas kepada siswa
 - e. Kemampuan mengelola kelas
 - f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Uji Instrumen

Sehubungan dengan penelitian yang peneliti lakukan dengan menggunakan kuesioner, maka dalam hal ini diperlukan uji kualitas instrumen dan kuesioner berupa uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu.

Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis Data Kuantitatif

Dilakukan dengan metode analisis statistik regresi berganda dengan menggunakan bantuan program *software* SPSS 17. Model regresi berganda dalam penelitian ini adalah :

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

Dalam pengujian hipotesis, terlebih dahulu diuji apakah model tersebut memenuhi asumsi klasik atau tidak yang meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

Adapun uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan dua uji yaitu uji F dan uji t

Analisis Data Kualitatif

Menggunakan analisis data interaktif, dengan tahapan atau langkah-langkah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Subjek Penelitian

Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin

Tabel 1.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	19	54,3%
Perempuan	16	45,7%
Total	35	100%

Sumber: Hasil olahan SPSS 17 (2012)

Karakteristik Responden Berdasar Masa Kerja

Tabel 2.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama bekerja (tahun)	Jumlah	Persentase
2 – 6	14	40%
6,1 – 10	6	17,2%
10,1 – 14	7	20%
14,1 – 18	3	8,6%
18,1 – 22	2	5,6%
22,1 – 26	3	8,6%
Total	35	100%

Sumber: Hasil olahan SPSS 17 (2012)

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
D3	6	17,1%
S1	29	82,9%
Total	35	100%

Sumber: Hasil olahan SPSS 17 (2012)

Karakteristik Responden Berdasar Usia

Tabel 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Lama bekerja (tahun)	Jumlah	Persentase
24 – 30	10	28,4%
31 – 37	8	23%
38 – 44	6	17,1%
45 – 51	3	8,5%
52 – 58	8	23%
Total	35	100%

Sumber: Hasil olahan SPSS 17 (2012)

Uji Keabsahan dan Keandalan Instrumen

Uji Validitas

Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil uji validitas di atas terlihat bahwa semua butir atau instrumen pertanyaan tentang persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel (0,344). Hal ini berarti butir kuesioner pada variabel persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah (X1) ini adalah valid.

Iklim Organisasi Sekolah

Berdasarkan hasil uji validitas di atas terlihat bahwa semua butir atau instrumen pertanyaan tentang iklim organisasi sekolah menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel (0,344). Hal ini berarti butir kuesioner pada variabel iklim organisasi sekolah (X2) ini adalah valid.

Tunjangan Sertifikasi Guru

Berdasarkan hasil uji validitas di atas terlihat bahwa semua butir atau instrumen pertanyaan tentang tunjangan sertifikasi guru menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel (0,344). Hal ini berarti butir kuesioner pada variabel tunjangan sertifikasi guru (X3) ini adalah valid.

Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji validitas di atas terlihat bahwa semua butir atau instrumen pertanyaan tentang kinerja guru menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel (0,344). Hal ini berarti butir kuesioner pada variabel kinerja guru (Y) ini adalah valid.

Uji Reliabilitas.

Tabel 5
Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Cronbach alpha	Reliabilitas
Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah	0,9731	0,864	Reliabel
Iklim organisasi sekolah	0,9373	0,954	Reliabel
Tunjangan Sertifikasi guru	0,9606	0,895	Reliabel
Kinerja guru	0,9277	0,868	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan SPSS 17 (2012)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* seperti yang sudah peneliti kemukakan pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga butir pertanyaan dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		35	35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	67.5429	67.7429	111.2571	69.2571
	Std. Deviation	3.58381	2.60478	6.28417	3.18399
	Most Extreme Differences				
	Absolute	.097	.114	.209	.137
	Positive	.075	.091	.113	.068
	Negative	-.097	-.114	-.209	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z		.574	.674	1.238	.808
Asymp. Sig. (2-tailed)		.897	.754	.093	.532

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan pengujian normal dengan menggunakan Kolmogrov Smirnov, maka dapat diketahui bahwa nilai Kolmogrov Smirnov dan signifikansi lebih dari 5% (0,05) pada masing – masing variabel, sehingga dapat dikatakan bahwa regresi yang digunakan memenuhi persyaratan normalitas.

Uji Multikolonieritas

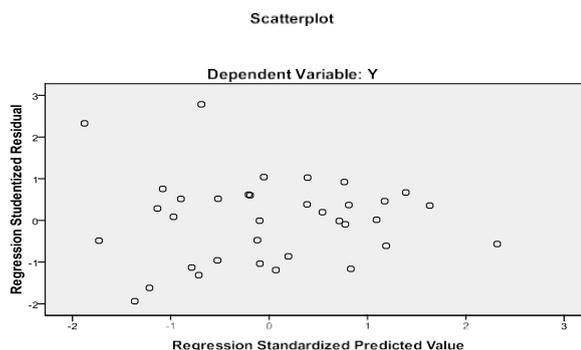
Tabel 7
Hasil Uji Multikolenieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.201	11.737		.614	.544		
X1	.554	.112	.623	4.926	.000	.785	1.274
X2	.334	.154	.273	2.174	.037	.796	1.256
X3	.018	.057	.036	.320	.751	.977	1.024

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa tolerance value untuk masing-masing variabel bebas pada model regresi penelitian lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF untuk masing-masing variabel lebih kecil dari 10. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mengalami gangguan multikolenieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasar grafik scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja guru berdasarkan masukan variabel independen berupa persepsi guru terhadap pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, Iklim organisasi sekolah, serta tunjangan serrifikasi guru.

Uji Autokorelasi

Tabel 8

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.781 ^a	.610	.573	2.08107	1.885

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji Durbin Waston pada tabel 8 diperoleh nilai 1,885, dimana hasil terletak antara 1,66-2,34, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa tidak ada autokorelasi pada model regresi yang digunakan pada penelitian ini.

Hasil Penelitian

Tabel 9
Tabel Hasil Regresi

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Standardized Coefficients	Sig t
C	7,201		0,001
Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah	0,554	0,623	0,000
Iklim organisasi sekolah	0,334	0,273	0,004
Tunjangan sertifikasi guru	0,418	0,036	0,025
R		0,781	
Adjusted R-Square		0,573	
F-Statistic		16,196	
Sig F		0,000	

Persamaan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut :

$$Y = 7,201 + (0,623)X_1 + (0,273)X_2 + (0,036)X_3$$

Berdasarkan rangkuman hasil uji regresi pada tabel 9 dapat diketahui angka korelasi antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi sekolah dan tunjangan sertifikasi guru terhadap kinerja guru sebesar 0,781. Artinya, hubungan antar variabel tersebut sangat kuat. Korelasi tersebut menunjukkan angka yang positif, artinya, jika persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi sekolah, tunjangan sertifikasi guru yang tercipta semakin baik maka kinerja guru juga akan semakin meningkat.

Hubungan antara variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi sekolah, tunjangan sertifikasi guru dengan kinerja guru signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari angka probabilitas (sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05 (5%). Hal tersebut sesuai dengan ketentuan bahwa jika angka probabilitas <0,05 maka ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut, dan sebaliknya jika angka probabilitas >0,05 maka ada hubungan yang tidak signifikan antara kedua variabel tersebut.

Hasil dari olahan data melalui SPSS 17 menunjukkan bahwa nilai adjusted R Square adalah sebesar 0,573 atau 57,3%. Artinya bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh ketiga variabel yaitu persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi sekolah,

tunjangan sertifikasi guru sebesar 57,3% sedangkan sisanya 42,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor/variabel lain diluar variabel yang peneliti gunakan.

Secara lebih lanjut kemudian perlu dilakukan uji hipotesis yaitu uji F dan uji t sebagai berikut :

1. Uji F

Berdasarkan table 9 di atas terlihat bahwa signifikansi F sebesar 0,000 dibawah tingkat signifikansi 5% hal ini menunjukkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi sekolah, tunjangan sertifikasi guru secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

2. Uji t

a) Pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t sebesar 4,926 dan nilai signifikansi t sebesar 0,000 dibawah tingkat signifikansi 5% hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima, artinya persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

b) Pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi sekolah tentang iklim organisasi sekolah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t sebesar 2,174 dan nilai signifikansi t sebesar 0,004 dibawah tingkat signifikansi 5% hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima, artinya iklim organisasi sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

c) Pengaruh tunjangan sertifikasi guru terhadap kinerja guru.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi sekolah tentang tunjangan sertifikasi guru mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t sebesar 2,320 dan nilai signifikansi t sebesar 0,025 dibawah tingkat signifikansi 5% hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima, artinya tunjangan sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uji parsial melalui uji t tersebut, maka dapat diketahui variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, dimana besarnya pengaruh variabel tersebut adalah sebesar 4,926.

Analisa Deskriptif

Berdasarkan penjelasan atau informasi yang diberikan oleh beberapa guru tersebut menunjukkan bahwa para guru memiliki kinerja yang lebih baik setelah adanya pemberian tunjangan sertifikasi kepada guru, karena untuk mendapatkan tunjangan tersebut para guru dituntut untuk memberikan kinerja yang baik dalam tugas kesehariannya sebagai pengajar untuk kemudian dinilai guna kepentingan syarat sertifikasi yang sudah ditetapkan. Secara lebih jelas, berikut ini akan peneliti buat tabel sehubungan dengan kinerja guru sebelum dan sesudah adanya sertifikasi sebagai berikut :

TABEL 10
 Hasil Wawancara Terkait Dengan Kinerja Guru
 Sebelum Dan Sesudah Sertifikasi

SEBELUM SERTIFIKASI	SESUDAH SERTIFIKASI
1. Tidak pernah membuat perencanaan dan persiapan yang matang dalam mengajar, sehingga pembelajaran kadang kurang sistematis	1. Para guru semua sudah membuat perencanaan dan persiapan mengajar sehingga proses mengajar dapat berjalan secara sistematis.
2. Penguasaan materi kurang karena tidak ada persiapan dan perencanaan terlebih dahulu	2. Para Guru lebih menguasai penguasaan materi sebelum mengajar sehingga akan bermuara pada pencapaian hasil pembelajaran.
3. Hanya sesekali saja memberikan tugas kepada siswa, terutama pada saat guru tidak bisa hadir di kelas.	3. Selalu memberikan tugas kepada siswa sebagai tolok ukur keberhasilan guru dalam penyampaian materi kepada siswa.

<p>4. Jarang sekali melakukan penilaian dan evaluasi hasil belajar siswa.</p> <p>5. Tidak pernah mengikuti kajian atau forum – forum ilmiah baik yang dilakukan Diknas maupun lembaga atau institusi pendidikan lainnya.</p> <p>6. Tidak pernah melakukan upaya pengelolaan kelas dalam proses belajar mengajar.</p>	<p>4. Melakukan evaluasi, remedial dan evaluasi ulang terhadap hasil belajar siswa.</p> <p>5. Mengikuti beberapa kajian ilmiah yang terkait dengan dunia pendidikan.</p> <p>6. Melakukan Pengelolaan kelas secara baik terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar</p>
--	--

Secara keseluruhan, kinerja guru yang meningkat tersebut sesuai dengan teori yang peneliti gunakan dapat dilihat dari beberapa aspek yang dalam penelitian ini sudah berjalan dan dilakukan dengan baik oleh para guru yang meliputi :

1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
3. Penguasaan metode dan strategi mengajar
4. Pemberian tugas-tugas kepada siswa
5. Kemampuan mengelola kelas
6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Secara keseluruhan dapat dijelaskan bahwasanya baik secara bersamaan maupun secara sendiri – sendiri, ketiga variabel yaitu persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi sekolah dan tunjangan sertifikasi guru memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja para guru.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah penulis lakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP 3 Imogiri Kabupaten Bantul.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru di SMP 3 Imogiri Kabupaten Bantul.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru di SMP 3 Imogiri Kabupaten Bantul.
4. Besarnya pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi sekolah, tunjangan sertifikasi guru terhadap kinerja guru, dapat dilihat dari nilai adjusted R Square sebesar 0,573 atau 57,3%. Artinya bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh ketiga variabel yaitu persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi sekolah, tunjangan sertifikasi guru sebesar 57,3% sedangkan sisanya 42,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor/variabel lain diluar variabel yang peneliti gunakan.
5. Variabel yang paling dominan berpengaruh positif terhadap kinerja guru yaitu persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah yang besarnya pengaruh variabel tersebut adalah sebesar 4,926

Saran

1. Sebaiknya Kepala Sekolah SMP 3 Imogiri mempertahankan pola kepemimpinannya sebagai kepala sekolah, sehingga diharapkan dengan pola kepemimpinan yang baik tersebut, kinerja guru juga akan semakin membaik.
2. Dalam rangka menciptakan iklim organisasi sekolah yang kondusif, perlu dilakukan forum terbuka yang diselenggarakan oleh pihak sekolah sebagai jembatan komunikasi yang baik dan terbuka serta timbal balik antar semua elemen sekolah sehingga dapat diketahui permasalahan dan hambatan – hambatan apa yang ada di sekolah yang dapat mengganggu terciptanya iklim yang kondusif di sekolah.
3. Sebaiknya para guru tidak hanya mengejar persyaratan administrasi untuk porto polio guna mendapatkan tunjangan sertifikasi semata. Lebih dari itu, sebaiknya kinerja mereka

seharusnya tetap dan bahkan harus lebih ditingkatkan lagi setelah mendapatkan sertifikasi tetapi tetap dengan melihat dan mengukur kemampuan siswa yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, Abdul Wahab, (2008), *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan, Telaah terhadap Organisasi dan pengelolaan Organisasi Pendidikan*, Bandung : Alfabeta.
- Asrori, M. Ardiansyah, *Dimensi Iklim Organisasi*, dalam <http://khabar-pendidikan.blogspot.com>
- Bogdan, R. and Taylor, S.J, (1999). *Introduction to Qualitative Research Methode*, New York : John Willey and Sons, 1999 (rev).
- Boloz, Sigmund and Forter Carl, (1980), A Guide to Effective Leadership for The Reservation Administrator, *Journal of American Indian Education*, Vol 19, hal. 1, diakses dari <http://jaie.asu.edu/v19/V19S2res.html>, tanggal 29 Agustus 2012
- Danim S., (2002), *Inovasi Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Davis, Keith, dan Newstroom, (2001), *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta : Erlangga
- Depdiknas, (2008), *Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan
Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan
- E, Mulyasa, (2004), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Moleong, Lexy J, (2003), *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Ngalim, M. Purwanto, (2007), *Psikologi Pendidikan*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Pidarta, I Made, (1997), *Landasan Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Prabu, AA. Anwar, Mangkunegara, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, cetakan pertama, Bandung: Remaja Rosadakarya
- Sardiman, (2005), *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sehertian, Piet A, (2008), *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan SDM*, Jakarta : Rieneka Cipta
- Singarimbun, Masri & Effendi, Soffian (Edt), (1997), *Metode Penelitian Survy*. Yogyakarta: LP3S, Cetakan Kedua

- Stiles, K.E, dan Horsley, S Loucks, (1998), *Profesional Development Strategies: Professional Learning Experiences Help Teachers Meet the Standards. The Science Teacher*. Jakarta: Grasindo
- Sugiyono, (2011), *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyorini, (2001), *Pengaruh Motivasi Terhadap Tingkat Efektivitas Kerja Dosen STAIN Malang, Tesis*, Malang : STAIN Malang.
- Tyagi, Pines, Perceived Organizational Climate and The Process of Sales Person Motivation, *Journal of Marketing Research*, Vol 29.
- Wirawan, (2007), *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta : Salamba Empat
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfa Beta.