

HUBUNGAN PERSEPSI GURU TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU

Mulana Barus

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Populasi adalah seluruh guru SD Negeri Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang sebanyak 283 orang, dengan sampel berjumlah 72 orang yang ditentukan dengan menggunakan random sampling proporsional berstrata. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi dengan kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Besar sumbangan efektif dari variabel persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sebesar 29,23% dan sumbangan relatif 52,39% serta besar sumbangan efektif dari variabel iklim organisasi dengan kinerja guru sebesar 26,56 % dan sumbangan relatif 47,61%. Saran kepada guru dan komponen yang terkait agar berupaya meningkatkan Persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi kinerja guru semakin meningkat.

Kata kunci:

A. Pendahuluan

Pendidikan adalah kunci kebangkitan, kemajuan, dan kejayaan suatu bangsa. Bangsa yang peduli dengan dunia pendidikannya, maka negara itu akan cepat maju dan sebaliknya. Dalam kondisi yang demikian ini, perlu dibutuhkan tenaga kerja yang mampu mengantisipasi kemajuan tersebut. Usaha yang dilakukan adalah menyiapkan sumber daya manusia (SDM) yang mampu bekerja dengan baik, berdisiplin, kreatif dan produktif. Sagala (2007: 15)

mengemukakan pendidikan adalah proses pertumbuhan potensi intelektual dan psikologis, oleh karena itu pada hakikatnya bersifat semesta, meliputi seluruh aspek kehidupan mencakup seluruh unsur kebudayaan seperti moral, etika, estetika, logika dan keterampilan yang serasi dan terpadu dengan pembangunan nasional dan budaya di lingkungan masyarakatnya. Sekolah sebagai suatu institusi atau lembaga pendidikan yang merupakan sarana melaksanakan tujuan pendidikan dengan melaksanakan proses pembelajaran.

Menurut Glickman (1981:122) guru yang memiliki tingkat abstraksi yang tinggi adalah guru yang mampu mengelola tugas, menemukan berbagai permasalahan dalam tugas, dan mampu secara mandiri memecahkannya. Realita yang terjadi pada guru-guru SD yang ada di kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang menunjukkan kinerja yang kurang baik. Hasil pengamatan ditemukan beberapa orang guru tidak membuat sendiri silabus dan Rencana Program Pembelajaran (RPP). Silabus dan RPP yang dimiliki adalah fotocopi dari teman yang lain. Tidak memiliki bahan ajar yang sesuai dengan materi pembelajaran, masih emosional dalam memberi pengarahan, pengajaran, motivasi atau bimbingan tidak dengan penuh kasih sayang, datang terlambat, dan masih mengutamakan kepentingan keluarga daripada kepentingan pekerjaan sekolah atau mengajar hal ini ditandai dengan masih seringnya guru tidak hadir dengan alasan keluarga atau pesta.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Teori yang dikemukakan oleh Gibson (1987:25) menyatakan ada 3 faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja yaitu (1) faktor individu yaitu kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; (2) faktor psikologis yaitu : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; dan (3) faktor organisasi yaitu : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

Konsep variabel persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, dan kinerja guru diduga dapat mengatasi permasalahan pendidikan di Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Sehingga dibuat penelitian dengan judul Hubungan Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

B. Kerangka Teoritis

1. Hakikat Kinerja Guru

Kata "kinerja" dalam bahasa Indonesia adalah terjemahan dari kata dalam Bahasa Inggris "performance" yang berarti (1) pekerjaan, perbuatan; atau (2) penampilan; petunjuk. Menurut Gibson (1994:118) dikatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Robbins yang dikutip Rivai dan Basri (2005:15) mengatakan tentang dimensi kinerja sebagai fungsi interaksi kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), dan secara matematis dinyatakan $Kinerja = f(A \times M \times O)$, yang artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1994:25) mengemukakan bahwa ada tiga perspektif kinerja yaitu: (1) kinerja individu, berupa kontribusi kerja karyawan sesuai status dan perannya dalam organisasi, (2) kinerja tim (kelompok), berupa kontribusi yang diberikan oleh karyawan secara keseluruhan, dan (3) kinerja organisasi adalah kontribusi nyata dan kinerja individu dan tim secara keseluruhan. Selanjutnya dikatakan kinerja bentuknya berupa pengukuran terhadap efisiensi dan efektivitas suatu institusi. Menurut Sagala, (2007:103) tugas guru sebagai pemimpin belajar menggerakkan dan memotivator peserta didik agar semangat dalam belajar sehingga siswa dapat menguasai bidang ilmu yang diajarkan. Menurut Mulyasa,(2005:13), guru adalah perencana, pelaksana dan pengembang kurikulum bagi kelasnya. Dalam hal ini, guru hendaknya memiliki standar kemampuan profesional untuk melakukan pembelajaran yang berkualitas.

2. Hakikat Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Persepsi berasal dari kata *perception* yang artinya penglihatan, tanggapan daya memahami/menanggapi sesuatu. Menurut Robbins (2006:169) persepsi adalah proses yang digunakan individu mengelola dan menafsirkan kesan indra mereka dalam rangka memberikan makna kepada lingkungan mereka. Rivai (2007:359) menyatakan persepsi adalah proses seseorang dalam memahami lingkungannya yang mengakibatkan pengorganisasian dan penafsiran sebagai rangsangan dalam suatu pengalaman psikologi. Selanjutnya Robbins (2007: 170) mengemukakan ada tiga faktor yang mempengaruhi

persepsi yaitu; (1) faktor pada pemersepsi meliputi : sikap, motif, kepentingan, pengalaman dan penghargaan; (2) taktor pada target meliputi : hal baru, gerakan, bunyi, ukuran, latar belakang dan kedekatan; dan (3) faktor dalam situasi meliputi : waktu, keadaan tempat kerja dan keadaan sosial. Maka dapat dikatakan persepsi adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami informasi tentang lingkungannya melalui penglihatan, pendengaran, penghayatan dan perasaan.

Istilah Kepemimpinan dalam bahasa Inggris adalah *Leadership*. Robert dan Miskel (1991:252) mengemukakan kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktifitas individu atau kelompok dalam usaha pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Selanjutnya Harsey dan Blanchard (1998:100) menegaskan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Setiap pemimpin dituntut menunjukkan perilaku pemimpin agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif.

Menurut Siagian (1985:6) kepemimpinan merupakan motor penggerak dari semua sumber-sumber dan alat-alat (*resources*) yang tersedia bagi suatu organisasi. Sagala (2006:143) menjelaskan tugas dasar pemimpin adalah membentuk dan memelihara lingkungan dimana manusia bekerja sama dalam suatu kelompok yang terorganisir dengan baik, menyelesaikan tugas mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sharplin (1985:150) mengemukakan pemimpin yang baik dicirikan oleh sifat : (1) manusiawi, artinya pemimpin menempatkan bahwa bawahan adalah teman dan mitra diskusi untuk memecahkan persoalan organisasinya; (2) Visioner, artinya pemimpin dapat memandang jauh ke depan sehingga mampu mengantisipasi kemungkinan yang akan dihadapi di masa depan dengan menyusun rencana strategis; (3) inspiratif, artinya mampu memberi makna bahwa pemimpin memiliki kreativitas yang baik, dan (4) percaya diri, artinya pemimpin mampu menjadikan organisasi yang dipimpinya lebih efektif dan juga bermutu.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa persepsi terhadap kepemimpinan adalah tanggapan dan pemahaman seseorang terhadap perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin terhadap organisasi yang dipimpinya. Dimana persepsi seseorang itu dipengaruhi oleh faktor-faktor situasi lingkungan, keinginan yang hendak dicapai, dan faktor

pada internal si pemersepsi berupa inisiatif, kreativitas dan kebersamaan yang dipersepsi.

3. Hakikat Iklim Organisasi

Robbins (2006:313) mengemukakan kelompok kerja bukanlah gerombolan yang tidak terorganisasi. Menurut Gibson (1994:45) iklim organisasi adalah seperangkat sifat-sifat lingkungan kerja yang dirasakan langsung maupun tidak langsung oleh karyawan, serta diduga punya pengaruh besar terhadap perilaku mereka dalam pekerjaan itu. Selanjutnya Hoy dan Miskel (1987:225) mengemukakan "*Organizational climate as a of internal characteristics is similar in some respects to early descriptions of personality*", artinya iklim organisasi adalah suatu kualitas masukan yang relative dari lingkungan organisasi yang merupakan pengalaman yang dialami anggota organisasi yang merupakan pengalaman yang dialami anggota organisasi mempengaruhi tingkah laku mereka.

Pidarta (2004:125) mengemukakan bahwa iklim organisasi ialah karakteristik organisasi tertentu yang membedakannya dengan organisasi yang lain dapat mempengaruhi perilaku para anggotanya. Lebih lanjut Pace R.W & Faules D.F (2006:148) mengemukakan dengan mengetahui sesuatu tentang iklim suatu organisasi kita dapat memahami lebih baik apa yang mendorong anggota organisasinya untuk bersikap dengan cara- cara tertentu. Wirawan (2007:135) yang mengemukakan bahwa iklim organisasi berhubungan dengan kinerja.

Berdasarkan pembahasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah refleksi dari nilai-nilai umum, norma, sikap tingkah laku dan perasaan guru terhadap organisasi sekolah. Hal ini akan ditandai dengan terjadinya interaksi antara struktur organisasi, standar kinerja yang dinamis, gaya manajemen yang mendukung, rasa persaudaraan, dan keterlibatan atau keikutsertaan guru dalam organisasi.

C. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2010 dengan populasi guru-guru SD Negeri Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang berjumlah 283 orang. Dari populasi ditarik sampel sebesar 72 orang dengan memperhatikan usia, masa kerja, dan golongan.

Pengumpulan data dilakukan dengan cermat untuk menghindari kesalahan-kesalahan yang mungkin timbul. Dalam

penelitian ini ada tiga ubahan yaitu : iklim organisasi, persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru. Semua data ubahan dijangkit dengan angket model skala likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu : (a). Sangat Sering/Sangat Setuju, (b). Sering/Setuju, (c). Kadang-kadang/Ragu-ragu, (d). Jarang/Tidak Setuju, dan (e). Tidak Pernah/Sangat Tidak Setuju.

Untuk mendeskripsikan data setiap ubahan, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus, dan standard deviasi, kemudian disusun dalam daftar distribusi frekwensi serta dalam bentuk bagan. Sebelum data dianalisis inferensi, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat, yaitu: uji normalitas dengan liliefors, uji homogenitas dengan uji Bartlett, uji linieritas dan keberartian regresi dengan anava, dan uji independensi dengan rumus product moment. Untuk menguji hipotesis pertama dan kedua digunakan analisis korelasi dan regresi sederhana. Sedangkan untuk menguji hipotesis ketiga digunakan analisis korelasi dan regresi ganda. Selain itu analisis korelasi parsial. Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$).

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dengan menggunakan instrumen penelitian, diperoleh data hasil variabel Kinerja Guru (Y), Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), dan variabel Iklim Organisasi (X_2), sebagaimana terdapat pada lampiran 13,14 dan 15 halaman 104-108, dan data variabel penelitian pada lampiran 16 halaman 111.

a. Kinerja Guru (Y)

Distribusi frekuensi variabel Kinerja Guru (Y) disajikan pada Tabel 4.2 hal. 49 dan histogramnya pada Gambar 4.2. Perhitungan selengkapnya pada lampiran 17 halaman 112.

b. Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Distribusi frekuensi variabel Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) disajikan pada Tabel 4.3 dan histogramnya pada Gambar 4.1 hal 50. Perhitungan selengkapnya pada lampiran 18 halaman 115.

b. Iklim Organisasi (X_2)

Distribusi frekuensi variabel Iklim Organisasi (X_2) disajikan pada Tabel 4.3 dan histogramnya pada Gambar 4.4 hal 57. Perhitungan selengkapnya pada lampiran 19 halaman 118.

Tingkat kecenderungan persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, digunakan harga rata-rata skor ideal ($M_i=81$) dan simpangan baku ideal ($S_{di}=18$). Dari hasil perhitungan diperoleh tingkat kecenderungan Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah termasuk kategori cukup. Tingkat kecenderungan variabel Iklim Organisasi (X_2), digunakan harga rata-rata skor ideal ($M_i=81$) dan simpangan baku ideal ($S_{di}=18$). Dari hasil perhitungan diperoleh tingkat kecenderungan Iklim Organisasi kategori cukup. Tingkat kecenderungan variabel Kinerja Guru (Y), digunakan harga rata-rata skor ideal ($M_i=84$) dan simpangan baku ideal ($S_{di}=18,66$). Dari hasil perhitungan diperoleh tingkat kecenderungan Kinerja Guru kategori cukup.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan rumus Liliforse (L_o). Data untuk setiap variabel penelitian dikatakan berdistribusi normal apabila $L_{hitung} < L_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas variabel persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah diperoleh $L_{tabel} > L_{hitung}$ yaitu $0,104 > 0,09$ sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran data persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah mempunyai distribusi normal. Data variabel iklim organisasi diperoleh data bahwa $L_{tabel} > L_{hitung}$ yaitu $0,104 > 0,09$ sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran data iklim organisasi mempunyai distribusi normal.

Uji linearitas ini dilakukan untuk mengetahui linear atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat yang merupakan syarat untuk menggunakan teknik statistik dan analisis regresi. Hasil perhitungan persamaan regresi variabel Y atas X_1 , yaitu: $\bar{Y} = 35,676 + 0,48X_1$. Hasil perhitungan diperoleh F_{hitung} 33,201 dan F_t ($dk; 1:70$) pada alpha 0,05 adalah 3,96. Jadi $F_h > F_t$, sehingga persamaan regresi tersebut berarti. Uji linieritas diperoleh $F_h = 0,309$ dan F_t ($dk; 37:35$) adalah 1,74. Jadi F_h ($0,309$) $< F_t$ ($1,74$) sehingga persamaan regresi tersebut linear. Hasil perhitungan persamaan regresi Y atas X_2 , yaitu: $\bar{Y} = 35,166 + 0,562X_2$. Dari analisis didapat F_{hitung} 37,292 dan F_t ($dk; 1:70$) adalah 3,96, jadi F_h ($37,292$) $> F_t$ ($3,960$), sehingga persamaan regresi tersebut berarti. Kemudian uji

linieritas didapat F_h adalah 0,531 dan F_t (dk; 39:33) adalah 1,74. Jadi $F_h (0,531) < F_t (1,74)$ sehingga persamaan regresi tersebut linear. Uji homogenitas dilakukan dengan uji Bartlett dan diperoleh hasil bahwa data berasal dari kelompok populasi memiliki variansi yang homogen.

Berdasarkan perhitungan pada korelasi product moment diperoleh $r = 0,567$ sedangkan r_{tabel} adalah 0,217. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang berarti antara Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru. Hasil perhitungan hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru diperoleh koefisien korelasi $r = 0,589$ dan r_{tabel} adalah 0,217 pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang berarti antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru. Hasil perhitungan hubungan Antara Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 5,533 + 0,461 \hat{X}_1 + 0,473 \hat{X}_2$. Demikian hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi teruji kebenarannya. Selanjutnya koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,558, ini berarti bahwa 55,8% variasi Kinerja Guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan variabel Iklim Organisasi (X_2).

Untuk menentukan korelasi murni antara variabel bebas dengan variabel terikatnya, maka dilakukan analisis korelasi parsial dan untuk menguji keberartian korelasi parsial digunakan rumus Uji-t. Berikut disajikan ringkasan analisis perhitungan koefisien korelasi parsial.

Tabel 1. Ringkasan Koefisien Korelasi Parsial dan Uji-t

Kondisi	Koefisien Korelasi	Harga r_{tabel} N=72; $\alpha = ,05$	Harga	
			Hitung	Tabel
$r_{y1.2}$	0,567	0,250	3,906	2,00
$r_{y2.1}$	0,384	0,250	3,478	2,00

Dari analisis regresi ganda, diperoleh sumbangan relatif (SR) dan sumbangan efektif (SE) dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran

sumbangan kedua variabel independen ini lebih besar dibanding besarnya sumbangan variabel bebas jika hanya satu persatu.

Dari temuan penelitian di atas, variabel persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sangat berperan untuk meningkatkan kinerja guru bila secara bersama-sama. Guru yang memiliki persepsi baik terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan didukung oleh iklim organisasi yang baik pula, tentu akan menunjukkan kinerja yang baik dalam pekerjaannya dibandingkan dengan guru yang memiliki persepsi baik terhadap kepemimpinan kepala sekolah tetapi tidak didukung dengan iklim organisasi yang baik pula.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan berarti antara Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Iklim Organisasi baik secara terpisah maupun secara bersama-sama dengan Kinerja Guru. Dengan kata lain: 1) Semakin baik atau semakin tinggi Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah, maka Kinerja Guru akan semakin baik; 2) Semakin baik atau semakin kondusif Iklim dalam Organisasi sekolah, maka Kinerja Guru akan semakin baik; dan 3) Semakin baik atau semakin tinggi Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah yang disertai dengan keadaan Iklim sekolah yang semakin kondusif atau iklim sekolah yang semakin baik, maka Kinerja Guru akan semakin baik .

E. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan pada Bab IV, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Guru SD Negeri Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang memiliki Persepsi yang tergolong cukup terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah, karena presentase kecenderungan terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dari Guru yang diperoleh sebesar 50,00% berada pada kategori cukup; 2) Guru SD Negeri Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang memiliki Iklim Organisasi tergolong cukup, karena presentase kecenderungan terhadap Iklim Organisasi yang diperoleh sebesar 48,61% berada pada kategori cukup; 3) Guru SD Negeri Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang memiliki, Kinerja tergolong kurang, karena presentase kecenderungan terhadap Kinerja Guru yang diperoleh sebesar 55,55% berada pada kategori kurang; 4) Terdapat

hubungan yang positif antara Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru dari Guru SD Negeri Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Besarnya sumbangan efektif yang diberikan variabel Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap variabel Kinerja Guru adalah sebesar 26,56%; 5) Terdapat hubungan yang positif antara Iklim Kerja dengan Kinerja Guru dari Guru SD Negeri Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Besarnya sumbangan efektif yang diberikan variabel Iklim Kerja dengan Kinerja Guru adalah sebesar 29,23%; dan 6) Terdapat hubungan yang positif antara Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru dari Guru SD Negeri Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Besarnya sumbangan efektif yang diberikan variabel Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap variabel Kinerja Guru adalah sebesar 55,79%.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, maka upaya-upaya yang diberikan sebagai implikasi penelitian adalah sebagai berikut: 1) kepala sekolah perlu mengadakan transparansi segala keadaan, kebutuhan sekolah supaya persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah baik, kepala sekolah perlu membangun keadilan, dan kebersamaan dalam pembagian tugas dan pekerjaan maupun pembagian insentif, karena orang yang tidak mendapat keadilan akan membuat seseorang tidak puas dengan pekerjaannya sehingga kinerjanya akan menurun dan sebaliknya perasaan adil akan membuat seseorang puas dalam pekerjaannya dengan demikian kinerjanya juga akan semakin baik pula. Selain itu kepala sekolah perlu membangun kebersamaan dalam organisasi, sehingga satu sama lain diantara anggota merasa sama memiliki organisasi tersebut sehingga dalam bekerja para anggota akan saling membantu dalam bekerja atau bekerja sama dan sama-sama bekerja dengan demikian kinerjanya akan semakin baik pula; 2) Kepala sekolah perlu membangun Iklim Organisasi yang lebih baik lagi, karena iklim yang baik akan membangun kerjasama yang baik yang dapat meningkatkan atau membuat seseorang akan lebih puas dengan pekerjaannya dalam organisasinya. Kepala sekolah sebelum mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah internal perlu mempertimbangkan banyak hal dengan melibatkan pihak-pihak eksternal, sehingga hasil keputusan yang diambil menunjukkan mekanisme yang terprogram dan terencana, tanggap terhadap persoalan mempunyai perencanaan yang

baik termasuk dalam pembuatan struktur organisasi dan mempunyai sistem dan prosedur yang merupakan bagian dari upaya meningkatkan iklim organisasi. Iklim Organisasi yang baik akan membangun kerja sama dan hubungan yang baik sesama anggota dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan tersendiri bagi anggota dan selanjutnya kinerjanya akan semakin baik pula; 3) Guru perlu memperbaiki kinerjanya dengan membuat atau menciptakan suatu inisiatif atau prakarsa dalam bekerja atau pada saat proses pembelajaran, sehingga dalam proses pembelajaran para peserta didik tertarik terhadap materi dan penyampaian materi yang diberikan. Dengan menciptakan inisiatif mendorong siswa tersebut akan lebih termotivasi dalam belajar yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitasnya sendiri. Guru juga perlu meningkatkan kemampuannya dalam penguasaan materi atau manajemen pembelajaran. Dengan lebih banyak belajar atau membaca buku-buku yang terbaru tentang materi pembelajaran, mengikuti pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan materi pembelajarannya pula, maupun juga mengikuti seminar-seminar, lokakarya atau sejenisnya. Selain itu dalam berkomunikasi dengan peserta didik harus dikembangkan dan dijalin dengan baik karena melalui komunikasi yang baik penyampaian materi atau proses pembelajaran akan semakin baik artinya interaksi antara guru dan siswa yang baik akan membuat suasana proses pembelajaran akan terserap dengan baik, dengan demikian cita-cita pendidikan akan terwujud sesuai dengan yang diharapkan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Bina Aksara.
- Blanchard Ken, Hersey Paul, 1998. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Agus Dharma. Jakarta: Erlanga.
- Burhanuddin Nasution. 2008 "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dan Hubungannya dengan Kinerja Guru" di SD Negeri Kecamatan Patumbak, *Tesis*, Pascasarjana Unimed :Medan.

- Cochran, William, G. 1991. *Teknik Penarikan Sampel*. Terjemahan. Rudiatsyah, Jakarta: UI Press.
- Fattah, Nanang. 2003. *Landasan Management Pendidikan*. Bandung: Remaja Roasda Karya.
- Gibson, James I, Jhon M. Ivancevich, and James H Donnelly, Jr. 1994 *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan proses*. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Glickman, CD. 1981. *Development Supervision*. Alexandria: Association for Supervition and Curriculum Development.
- Handoko. T.H. 2004. *Manajemen Personalita dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Kaspar Sanipar. 2010. "Hubungan Kemampuan Manejerial Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru agar keefektipan pembelajaran pada tingkat SLTA" di Kabupaten Dairi, *Tesis*, Pascasarjana Unimed: Medan
- Litwin, G dan P Stringers. 1968. *Climate and Motivation*. AM. Experimental Study: Harvard University.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill Book Company
- Manahan, W.G. dan Hengst, HR. 1982. *Contemporary Educational Administration*. New York : Mac Unillian Publishing Co. Inc.
- Martin. Dan Bartol, 1991. *Emotional Quality Management*. Jakarta: HR Excellency
- Muhammad, A. 2006. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hoy W.K dan Miskel C.G. 1987. *Educational Administration Theory, Research, and Practice*, New York: Random House.
- Pidarta M. 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Purba Sukarman, 2009. *kinerja Pimpinan Jurusan di Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: LaksBang Pressindo.
- Purba Sukarman, 2009. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan". *Jurnal Kajian Manajemen Pendidikan*. Jakarta: UHAMKA.

- Rivai, Vertzhal. ahmad Fauzimah, Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk Menilai Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- 2007. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Robbins. Stephen. 1985. *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi*, Penerjemah Yusup Udaya. Jakarta : Arcan
-2006. *Perilaku Organisasi* Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa Benjamin Molan, Indonesia : Macan Jaya Cemerlang.
-2007. *Manajemen* Edisi Kedelapan. Alih Bahasa Harry Selamat dan Ernawati Lestari, Indonesi : Macan Jaya Lestari.
- Robert, Miskel. 1991. *Educational Administration, Theory, Research, and Practice*, New York : Random House.
- Sagala, H. Syaiful. 2006. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Afabeta.
- 2007. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Afabeta.
- Sallins, E. 1993. *Total Quality Managemet In. Education Change*, New Jersey : Education Teknology Publication Englewood Cliff.
- Sehartian, P.A. 1998. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sharplin,A.1985.*Strategic Management*, Singapore:Mc.Graw Hill Book Company
- Sudjana. 1989. *Metode Statistik*. Tarsito: Bandung.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Taiguri, Renato, Litwin G. 1996. *Organizational Climate*, Exploration of Concept. Boston: Harvard University.