

# PENGARUH IKLIM KERJA SEKOLAH DAN KINERJA MENGAJAR GURU TERHADAP MUTU BELAJAR SISWA (Studi pada Rintisan Sekolah Standar Nasional (RSSN) Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Sumedang)

Tuti Sutarsanah<sup>1</sup>

## Abstrak

Permasalahan dalam penelitian merosotnya mutu belajar siswa disebabkan oleh iklim kerja sekolah dan kinerja mengajar guru yang kurang profesional.

Metode penelitian adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sampel diambil secara random 84 guru dari populasi 530 guru rintisan Sekolah Standar Nasional (RSSN) Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Sumedang. Instrumen berupa angket dengan Skala Likert, teknik analisis Korelasi Pearson Product Moment dan korelasi ganda.

Hasil penelitian ditemukan bahwa pengaruh iklim kerja sekolah dan kinerja mengajar guru terhadap mutu belajar siswa sebesar 63,52% sedangkan sisanya 36,48% ditentukan oleh variabel lain seperti motivasi siswa; kemampuan siswa; sarana dan prasarana belajar siswa; disiplin guru; partisipasi orangtua; komunikasi guru; dan psikologi siswa. Direkomendasikan: (1) para guru hendaknya membina hubungan antar individu (*interpersonal relationship*) dan komunikasi yang baik dan harmonis, (2) meningkatkan kinerja mengajar guru, melalui pendidikan dan pelatihan, kursus-kursus, dan seminar; (3) kepala sekolah agar memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi para guru untuk meneruskan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

*Kata kunci: Iklim Kerja Sekolah, Kinerja Mengajar Guru dan Mutu Belajar Siswa*

## A. Latar Belakang Masalah

Guru memiliki peran yang penting, merupakan posisi strategis, dan bertanggung jawab dalam pendidikan nasional. Guru memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Sedangkan mengajar berarti menenruskan dan mengembangkan ilmu, pengetahuan dan teknologi. Melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa (Usman, M. U., 2002:7). Menurut pendapat Idris J. (2002:26) bahwa dalam proses pembelajaran, guru merupakan pemegang peran utama, karena secara teknis guru dapat menterjemahkan proses perbaikan dalam sistem pendidikan di dalam satu kegiatan di kelasnya.

Guru wajib mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan profesionalnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsionalnya, karena pendidikan masa datang menun keterampilan profesi pendidikan yang berkualitas. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi maka guru harus mampu membawa siswa atau peserta didik untuk memasuki dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus menerus berkembang.

Guru bertanggung jawab sebagai medium agar anak didik dapat mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, guru harus memiliki kepribadian yang matang dan berkembang, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang kuat, memiliki keterampilan

---

<sup>1</sup>Guru SMP di Kabupaten Sumedang

untuk membangkitkan minat peserta didik, dan mengembangkan profesinya yang berkesinambungan. Oleh karena itu siswa maupun pihak-pihak yang bertanggung jawab dalam proses pembelajaran baik secara langsung maupun tidak langsung diharapkan mampu bekerjasama dan bertanggung jawab dalam menciptakan prestasi siswa yang memuaskan. Sehingga pada akhirnya menimbulkan kesiapan siswa dalam menghadapi dunia kerja.

Syah M. (2003:229) menyatakan bahwa “Guru yang berkualitas adalah guru yang berkompotensi, yang berkemampuan untuk melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggungjawab dan layak”. Tanggung jawab guru dalam mendidik siswanya menyangkut berbagai aspek yaitu menyangkut tujuan, pelaksanaan, penilaian dan termasuk umpan balik dan penyelenggaraan tugas tersebut. Guru yang profesional harus memenuhi beberapa kriteria, antara lain: (1) mempunyai komitmen terhadap siswa dan proses belajarnya, (2) menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa, (3) bertanggungjawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi, (4) mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar di lingkungan profesinya. Penilaian kinerja seseorang menurut Schuler, Randall S. dan Jackson, Susan E. (2003:11) salah satunya dapat dilihat berdasarkan hasil (*output*). Berdasarkan pendapat tersebut maka kinerja guru juga dapat melalui hasil (*output*) yang salah satunya adalah hasil prestasi berupa nilai ujian atau sejenisnya.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. 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,

E., 2004:4). Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa tentang pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan yang diharapkan.

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarah dan menuntun siswadalambelajar.

Salah satu yang menjadi faktor penyebab rendahnya kemampuan guru dalam memahami mata pelajaran adalah masih rendahnya tingkat kualifikasi guru pada setiap jenjang pendidikan. Berkaitan dengan hal tersebut Supriadi D. (2001:262) mengemukakan bahwa: Dalam kenyataannya, mutu guru amat beragam. Berbagai penelitian mengungkapkan bahwa tingkat penguasaan bahan ajar dan keterampilan dalam menggunakan metode mengajar yang inovatif masih kurang. Dilihat dari tingkat pendidikannya, sebagian besar guru SD, sekitar separuh guru SLTP dan sekitar 20% guru SLTA masih berpendidikan kurang (*under qualified*) dan yang dituntut.

Secara umum rendahnya mutu pendidikan dapat disebabkan oleh berbagai faktor baik internal sekolah maupun eksternal. Adapun faktor internal sekolah yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan diantaranya rendahnya mutu Dikjar dan kurikulum yang berlaku sehingga mengakibatkan rendahnya efektivitas proses belajar mengajar, sarana

dan prasarana yang kurang memadai, penyebaran guru yang tidak merata, dan bagainya Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi mutu pendidikan disekolah antara lain peran serta orang tua siswa, masyarakat secara umum dan pemerintah belum optimal dalam bekerjasama mendukung pembangunan pendidikan yang bermutu.

Mulyasa, E. (2005:15) menilai bahwa rendahnya profesionalisme guru dapat disebabkan karena beberapa hal antara lain: (1) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara total, (2) rentan dan rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi keguruan, (3) pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan masih setengah hati dan pengambilan kebijakan dan pihak-pihak terlibat, (4) masih belum *smooth*-nya perbedaan tentang proporsi, match ajar yang diberikan kepada calon guru, (5) masih belum berfungsinya Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) sebagai organisasi profesi yang berupayasecara maksimal meningkatkan profesionalisme anggotanya. Lebih lanjut dikemukakan, bahwa rendahnya profesionalis guru disebabkan: (1) masih banyaknya guru yang tidak menekui profesinya secara untuh. Dalam hal ini dapat dilihat dengan masih banyak guru yang bekerja di luar jam kerjanya hal ini terjadi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari sehingga tidak ada waktu untuk membaca dan menulis atau melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kemampuan diri (2) belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan di negara-negara maju; (3) kemungkinan disebabkan oleh adanya perguruan tinggi swasta sebagai pencetak guru yang lulusanya asal jadi tanpa memperhitungkan *output*-nya kelak dilapangan sehingga menyebabkan banyak guru yang tidak patuh terhadap etika profesi keguruan; (4) kurangnya iklim guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada dosen di perguruan tinggi.

Kompetensi seorang guru didukung oleh lima komponen, yaitu: komponen bahan

pengajaran (the teaching subject component), komponen profesional (the professiond component), komponen proses (the process component), komponen penyesuaian (the adjusment component), dan komponen sikap (the attitude component). Puncak (perwujudan) dan kompetensi guru tersebut adalah komponen kinerja (the performance component) yang merupakan seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh seorang guru pada saat memberikan pelajaran kepada peserta didik. Berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Johnson tersebut, maka aktualisasi kemampuan guru dalai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya merupakan cerimanan dan kinerja guru yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan belajar siswa. Dengan demikian, penilaian kinerja guru merupakan hal yang penting dan dapat dikatakan sebagai salah satu upaya mengoptimalkan perwujudan kemampuan dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sangatlah kompleks. Sutermeister dalam Sugiyono (2009:27) menggarnbarkan faktor-faktor tersebut diantaranya: latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para peinimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, Iklim kerja dan sebagainya.

Kinerja guru melalui pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih anak didiknya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Namun deiniikan kinerja seseorang banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berkenaan dengan hal tersebut Gibson et al. (2005:51-53) secara lebih komprehensif mengemukakan adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam organisasi, yaitu: Pertama, Variabel Individu, yang meliputi: (a) kemampuan/keterampilan, (b) latar belakang (keluarga, bigkat sosial, pengalaman). Kedua Variabel Organisasi, yang meliputi: (a) sumber daya, (b) kepeimpinan, (c) imbalan,

(d) struktur, (e) desain pekerjaan. Ketiga Variabel Individu (Psikologis), meliputi: (a) mental/intelektual, (b) persepsi, (c) sikap, (d) kepribadian, (e) belajar.

Salah satu bentuk manajemen pendidikan yang menyatupadukan atau rnenyelaraskan pelaksanaan pengaturan berbagai komponen pendidikan supaya tidak tumpang tindih, tidak berbenturan serta tidak saling lempar tugas dan tanggung jawab adalah Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) merupakan salah satu wujud dan reformasi pendidikan yang menawarkan kepada sekolah untuk menyelenggarakan pendidikan yang lebih baik dan memadai bagi para peserta didik dengan memberdayakan semua komponen sekolah mulai dari pengelolaan kurikulum, tenaga kependidikan, kesiswaan, pembiayaan, sarana dan prasarana serta hubungan masyarakat.

Sementara peningkatan mutu dapat diperoleh, antara lain melalui suasana yang kondusif yang selaras dengan iklim kerja yang menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah dan antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan guru untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif. Iklim kerja dapat digambarkan melalui sikap saling mendukung (*supportive*), tingkat persahabatan (*colleagial*), tingkat keintiman (*intimate*) serta kerja sama (*cooperative*). Kondisi yang terjadi atas keempat dimensi iklim kerja tersebut berpotensi meningkatkan kinerja guru.

Indikator kualitas pendidikan adalah prestasi belajar, faktor-faktor yang berkaitan dengan prestasi belajar adalah faktor guru, buku pelajaran, proses pendidikan, alat-alat pelajaran, manajemen sekolah, besar sekolah, dan faktor keluarga (dalam Tilaar, H.A.R., 2002:111).

Dengan memperhatikan uraian yang telah dijelaskan maka hal ini merupakan masalah yang besar perlu penanganan

dan pengelolaan, serta solusi yang lebih profesional deini tercapainya peningkatan dan kemajuan pendidikan, khususnya di Kabupaten Sumedang. Guru di sekolahnya harus memiliki pengetahuan tentang manajemen yang tinggi dibarengi dengan sifat yang lainnya serta dapat menciptakan iklim organisasi yang harmonis sehingga dapat memacu kualitas kinerja Mengajar guru guna dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Cascio dalam Sukmadinata, N.S. (2006:21) abilitas dan iklim adalah sebagai faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja. Abilitas seseorang dapat ditentukan oleh skill dan pengetahuan, sedangkan skill dapat dipengaruhi oleh kecakapan. Kepribadian dan pengetahuan dapat dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman latihan dan minat. iklim pada dasarnya dapat bersumber pada diri seseorang atau yang sering dikenal sebagai iklim internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga iklim eksternal. Faktor-faktor iklim tersebut dapat berdampak positif atau dapat pula berdampak negatif bagi seorang guru.

Berdasarkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yang telah dikemukakan tersebut, maka selanjutnya penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh iklim kerja sekolah dan kinerja mengajar guru terhadap mutu belajar siswa di Rintisan Sekolah Standar Nasional (RSSN) Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Sumedang."

## **B. Perumusan Masalah**

Rumusan masalah-masalah yang dibahas dalam penelitian adalah "Seberapa besar pengaruh iklim kerja sekolah dan kinerja mengajar guru terhadap mutu belajar siswa di Rintisan Sekolah Standar Nasional (RSSN) Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Sumedang"?

## **C. Tujuan Penelitian**

Memperhatikan batasan dan rumusan masalah tersebut, maka, secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

gambaran empirik tentang Pengaruh iklim kerja sekolah dan kinerja mengajar guru terhadap mutu belajar siswa di Rintisan Sekolah Standar Nasional (RSSN) Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Sumedang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak baik secara teoretis maupun secara praktis.

##### **1. Manfaat Secara Teoretis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai tambah (kontribusi) dalam upaya mengembangkan pengetahuan tentang konsep-konsep dan teori-teori Administrasi Pendidikan pada umumnya, dan khususnya menyangkut teori yang berhubungan dengan iklim kerja sekolah dan kinerja guru dalam peningkatan mutu belajar siswa Pendidikan di Rintisan Sekolah Standar Nasional (RSSN) Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Sumedang.

##### **2. Manfaat Secara Praktis**

- a. Memberikan informasi bagi para guru agar meningkatkan kualifikasinya sebagai upaya untuk meningkatkan profesionalisme.
- b. Dapat memberikan masukan penting bagi pemerintah terutama dinas pendidikan dan lembaga lain yang terkait dalam kegiatan pelaksanaan guru dalam kaitannya dengan pelayanan guru di Rintisan Sekolah Standar Nasional (RSSN) Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Sumedang.
- c. Selain itu, bagi masyarakat pada umumnya diharapkan dapat menambah wawasan dan meningkatkan pemahaman terhadap program pemerintah sehingga mampu memberikan dukungan positif terhadap upaya-upaya meningkatkan mutu pendidikan di Rintisan Sekolah Standar Nasional (RSSN) Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Sumedang
- d. Sebagai bahan masukan bagi para guru dan kepala sekolah bahwa iklim kerja

sekolah harus dibentuk sedemikian rupa sehingga dapat mendorong terciptanya kinerja guru yang profesional

#### **E. Kerangka Pikir Penelitian**

Menyikapi tantangan dan kesempatan untuk dapat berperan melaksanakan misi dan fungsi pendidikan nasional secara efisien dan efektif diperlukan tenaga guru pada khususnya dan lembaga pendidikan umumnya dengan tingkat kualitas kemampuan profesional yang memadai. Awal dan pemikiran bahwa kinerja guru itu dilandasi oleh beberapa *input* di antaranya (1) tuntutan masyarakat tentang pengembangan diri dan peluang tamatan; (2) kebijakan pememintah menangani pendidikan; dan (3) tantangan akibat globalisasi dan kemajuan Ipteks. Bertolak dan tuntutan masyarakat, kebijakan pemerintah dan globalisasi tersebut, memberikan masukan pada manajerial sekolah antara lain: visi, inisi, tujuan, sasaran, kurikulum, ketenagaan, peserta didik, sarana & prasarana, pembiayaan, organisasi, administrasi, dan peranserta masyarakat.

Robbins (2001:166) mengemukakan pendapatnya bahwa iklim didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Iklim kerja dalam kenyataannya meliputi aspek, yaitu:

1. Faktor eksternal, yang meliputi: (a) hubungan antarpribadi, penggajian/honorarium, (c) supervisi kepala sekolah. (d) kondisi
2. Faktor Internal, yang meliputi: (a) dorongan untuk bekerja, (b) kemajuan dalam yang karier, (c) pengakuan yang diperoleh, (d) rasatanggung jawab untuk pekerjaan (e) minat terhadap tugas (f) dorongan untuk berprestasi

Iklim kerja sekolah merupakan keterbukaan komunikasi di antara orang-orang yang terlibat dalam kinerja guru di sekolah mencakup komunikasi dengan sesama guru, guru dengan kepala sekolah, serta

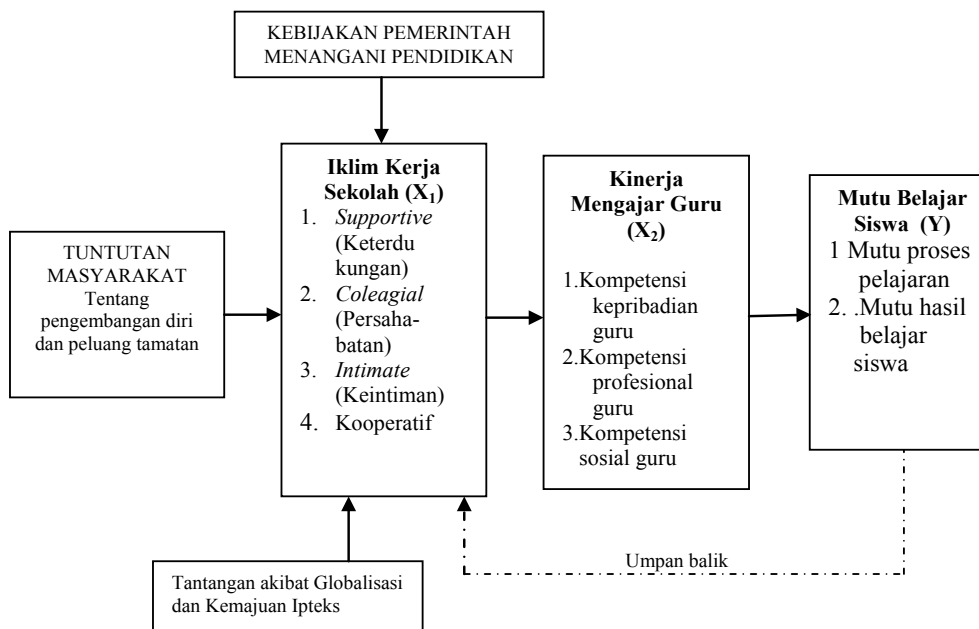
antara guru dengan staf di sekolah meliputi dimensi: *supportive*/keterdukungan, *coleagial*/persahabatan, dan *intimate*/keintiman serta kooperatif.

Kinerja guru merupakan seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh guru pada saat menjalankan tugas pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan (kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial). Beberapa aspek dimensi kinerja guru antara lain: kompetensi kepribadian guru dalam proses belajar mengajar, kompetensi profesional guru, dan kompetensi sosial guru (Natawidjaya R. (1991:81), Direktorat Jenderal Menengah Pendidikan Dasar dan Menengah (2006), Schuler, Randall S. dan Jackson, Susan E. (2003:11-12), dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun

2005 pasal 20 tentang Guru dan Dosen.

Mutu belajar siswa merupakan tingkat kebermutuan pelayanan yang diberikan oleh guru kepada para siswanya sehingga memperoleh hasil belajar yang diharapkan meliputi dimensi mutu proses pembelajaran dan dimensi mutu hasil belajar siswa, Sallis (1993:98) dan Sukmadinata (2006: 6, 17-18).

Uraian tersebut, maka diduga bahwa iklim kerja sekolah serta kinerja mengajar guru berpengaruh dalam mutu belajar siswa. Dengan demikian semakin baik iklim kerja sekolah serta kinerja mengajar guru semakin tinggi pula peningkatan mutu belajar siswa. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran tersebut diringkaskan dalam gambar sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pikir

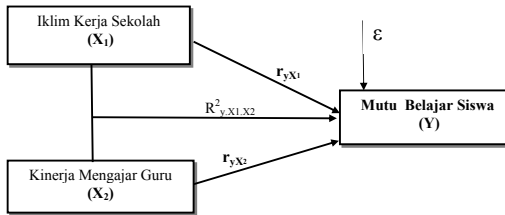
### E. Paradigma Penelitian

Memperhatikan beberapa pendapat tersebut menunjukkan bahwa peranan iklim kerja sekolah memiliki tugas untuk menyalurkan kemampuan dalam hal ini kinerja mengajar guru, sehingga mereka memiliki

kinerja yang baik dalam melakukan tugasnya secara efektif sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditentukan yaitu meningkatkan mutu mengajar yang diharapkan. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, diketahui bahwa mutu pendidikan merupakan variabel yang



tidak hanya dipengaruhi oleh iklim kerja tetapi juga dipengaruhi kinerja mengajar guru. Kerangka pikir penelitian yang dikembangkan melalui paradigma penelitian, seperti tampak pada gambar 2 berikut.



Gambar 2 Paradigma Penelitian

Dari gambar 2 tersebut, terlihat dalam penelitian ini menunjukkan pendugaan bahwa adanya pengaruh iklim kerja sekolah dan kinerja mengajar guru terhadap mutu belajar siswa di Rintisan Sekolah Standar Nasional (RSSN) Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Sumedang.

### G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan asumsi-asumsi penelitian sebagaimana diuraikan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja sekolah terhadap mutu belajar siswa.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja mengajar guru terhadap mutu belajar siswa.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara iklim kerja sekolah dan kinerja mengajar guru terhadap mutu belajar siswa.

### H. Metode dan Lokasi Penelitian

Metode penelitian adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif Riduwan (2010:59). Sampel diambil secara random 84 guru dari populasi sebanyak 530 guru

Rintisan Sekolah Standar Nasional (RSSN) Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Sumedang. Instrumen berupa angket dengan Skala Likert, teknik analisis yang digunakan adalah *Korelasi Pearson Product Moment*.

### I. Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi baik secara individu dan secara simultan adalah signifikan, kemudian dimaknai sehingga memberikan informasi secara objektif dan mengetahui besarnya sumbangan (Pengaruh) atau nilai Koefisien Diterminan ( $KD = r^2 \times 100\%$ ) antar variabel sebagai berikut.

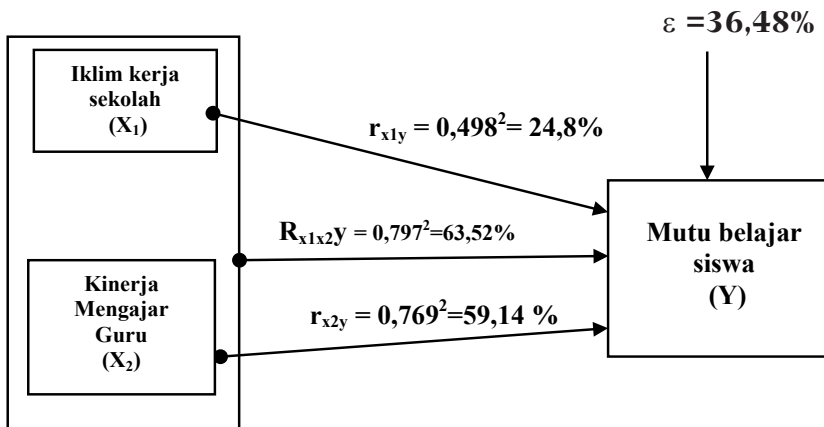
- a. Besarnya pengaruh iklim kerja sekolah terhadap mutu belajar siswa yang diperoleh sebesar 0,498 berarti terdapat hubungan yang cukup kuat, sedangkan kontribusi sebesar  $0,498^2 \times 100\% = 24,8\%$ .
- b. Besarnya Pengaruh kinerja mengajar guru terhadap mutu belajar siswa yang diperoleh sebesar 0,769 berarti terdapat hubungannya kuat, sedangkan kontribusi sebesar  $0,769^2 \times 100\% = 59,14\%$ .
- c. Besarnya Pengaruh iklim kerja sekolah dan kinerja mengajar guru secara simultan terhadap mutu belajar siswa adalah 0,797 (hubungannya tergolong kuat), sedangkan kontribusinya sebesar  $0,797^2 \times 100\% = 63,52\%$  sedangkan sisanya 36,48% ditentukan oleh variabel lain seperti motivasi siswa; kemampuan siswa; sarana dan prasarana belajar siswa; disiplin guru; partisipasi orang tua; komunikasi guru; dan psikologi siswa.

Besarnya pengaruh iklim kerja sekolah dan kinerja mengajar guru secara simultan terhadap mutu belajar siswa dan jawaban terhadap hipotesis penelitian yang diajukan tersebut diringkas dalam Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1  
Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh antarvariabel	Koefisien r dan R	Nilai Sig	Nilai F dan Nilai t	Hasil Pengujian	Koefisien Diterminan (sumbangan KD= $r^2 \cdot 100\%$ (Kontribusi)	Koefisien variabel lain (sisa) $\epsilon$
X <sub>1</sub> terhadap Y	0,498	0,002	3,137	Signifikan	24,8%	-
X <sub>2</sub> terhadap Y	0,769	0,000	9,294	Signifikan	59,14 %.	-
X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> terhadap Y	0,797	-	70,73	Signifikan	63,52%	36,48%

Keterangan : nilai sig hitung lebih kecil dari nilai sig 0,05



Gambar 3  
Pengaruh X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y

## J. Kesimpulan, Implikasi dan Rekomendasi

### a. Kesimpulan

Hasil penelitian ditemukan bahwa pengaruh iklim kerja sekolah dan kinerja mengajar guru terhadap mutu belajar siswa sebesar 63,52% sedangkan sisanya 36,48% ditentukan oleh variabel lain seperti motivasi siswa; kemampuan siswa; sarana dan prasarana belajar siswa; disiplin guru; partisipasi orangtua; komunikasi guru; dan psikologi siswa.

### b. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah diuraikan tersebut, maka dikemukakan beberapa implikasi yang dianggap relevan dengan penelitian sebagai berikut.

1. Dimensi iklim kerja sekolah dikemukakan dalam penelitian ini meliputi *supportive* (keterdukungan), *collegial* (pertemanan), dan *intimate* (keintiman) yang berpengaruh sebesar 24,8% terhadap mutu belajar. Ketiga dimensi ini intinya adalah bagaimana membina hubungan antar individu (*interpersonal relationship*) dan komunikasi yang merupakan bagian penting dalam kehidupan kita, guna meningkatkan mutu belajar siswa.
2. Hasil penelitian variabel kinerja mengajar guru memberikan pengaruh yang signifikan terhadap mutu belajar siswa sebesar 59,14%. Hasil temuan penelitian ini diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja mengajar guru dapat dilakukan dengan baik.



Peningkatan dan pengembangan mutu belajar siswa tidak terlepas dari usaha-usaha yang terarah dan terpadu yang dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan.

3. Bapak dan Ibu guru untuk lebih meningkatkan kinerja mengajar gurunya melalui pendidikan dan pelatihan, mengikuti kursus-kursus, seminar agar peningkatan kompetensi atau belajar dari guru yang memiliki kompetensi yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Kemudian kepala sekolah agar mendukung dan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi para guru untuk meneruskan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Dalam rangka meningkatkan kinerja mengajar guru dan iklim kerja sekolah terhadap mutu belajar siswa, dengan demikian sekolah akan mengalami peningkatan sejalan dengan hasil penelitian tersebut. Pada akhirnya mutu belajar siswa berimbas pada mutu sekolah sekarang dan yang akan datang.

### c. Rekomendasi

Berdasarkan temuan penelitian dan implikasi penelitian, maka direkomendasikan: (1) para guru hendaknya membina hubungan antar individu (interpersonal relationship) dan komunikasi yang baik dan harmonis, (2) meningkatkan kinerja mengajar guru, melalui pendidikan dan pelatihan, kursus-kursus, dan seminar; (3) kepala sekolah agar memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi para guru untuk meneruskan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

### K. DAFTAR PUSTAKA

Gibson. (2005). *Organisasi* (Terjemahan). Edisi Ke-Lima, Jakarta: Erlangga.  
Idris, Jamaluddin. (2002). *Analisis Kritis Mutu Pendidikan*. Banda Aceh: Taufiqiah Sa'adah.

Mulyasa. E. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

\_\_\_\_\_ (2005). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Muchdarsyah, S. (2002). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Natawijaya, Rochman. (1991). *Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah*. Jakarta: Depdikbud.

Riduwan (2010). *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: CV Alfabeta.

Robbins. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Prenhallindo.

Robbin, Stephen, (1996), *Organizational Behavior Concepts, Controversies, Applications*, New Jersey: A. Simon & Schuster Company.

Sallis & Edward (1993). *Total Quality Management in Education*. London: Kogan Page Limited

Schuler, Randall S. dan Jackson, Susan E. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Menghadapi Abad Ke- 21* . Edisi Ke-Enam, Jakarta: Erlangga

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

Sukmadinata, N.S. dkk. (2006). *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah: Konsep, Prinsip dan Instrumen*. Bandung: Refika Aditama.

Supriadi, Dedi. (2001). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.

Syah, Muhibbin. (2003). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Bandung : Remaja Rosda Karya.

Tilaar, H.A.R. (2002). *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Usman, Moh. Uzer. (2002). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.