



## **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tunjangan Profesi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Makassar**

**Askar Yaman**

Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

### **Article History:**

Received: December 12, 2019

Revised: March 25, 2020

Accepted: April 04, 2020

Available online: April 13, 2020

### **\*Correspondence:**

#### **Address:**

Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36  
Romangpolong Kab. Gowa, Sulawesi Selatan 92113.

#### **Email:**

[askar\\_yaman\\_smkdpm@yahoo.com](mailto:askar_yaman_smkdpm@yahoo.com)

### **Keywords:**

Leadership; teacher professional allowance; school climate; performance

### **Abstract:**

This research aims to investigate how much the influence of principal's leadership, teacher professional allowance and school climate affects teachers' performance by addressing these five points: 1) how principals exercise their leadership skills; 2) how the teacher professional allowance works; 3) how the school climate is; 4) how teachers perform; 5) how much the aspect of principal's leadership, teacher professional allowance, and school climate contribute to teachers' overall performance. This research uses qualitative method and utilizes survey as the design. To explain the issue, it employs methodological approach with positivistic perspective and scientific approach through pedagogical and psychological perspectives. Total of 85 participants were selected from 610 population using accidental sampling technique. The data were collected using survey and documentations, then analyzed using Multiple Linear Regression Testing with three predictors. The data analysis in this research suggests some key findings: *First*, the principal's leadership skill is on low range with score of 40%. *Second*, the teacher professional allowance is on moderate range with score of 48.2%. *Third*, the school climate is reported to be moderate with score of 32.9%. *Fourth*, the teachers' performance is considered moderate with score of 40%. *Fifth*, the Multiple Linear Regression Testing reveals the influence rate of principal's leadership, teacher professional allowance, and school climate on teachers' performance is as follows: regression equation  $\hat{Y} = 100.629 + 0.022X_1 + 0.083X_2 + 0.256X_3$ , with  $F_{count}$  of 4.661. The fact that  $F_{count}$  is bigger than  $F_{table}$  (2.72), and its sig value is smaller than 0.05 ( $0.005 < 0.05$ ), it indicates that there is a significant influence of principal's leadership, teacher professional allowance, and school climate on teachers' performance are  $R = 0,384$  and  $R^2 = 0,116$ .

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan pada hakikatnya merupakan inti kemajuan suatu bangsa dan menduduki posisi sentral, karena pendidikan merupakan sarana utama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Barometer tingkat kemajuan suatu bangsa dapat diukur dari tingkat keberhasilan bangsa tersebut dalam membangun pendidikannya. Dengan sumber daya manusia yang unggul, akan memiliki daya saing tinggi menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dalam menghadapi berbagai macam perubahan dunia yang demikian cepat (Rasyid & Burga, 2017).

Indonesia sebagai sebuah negara berkembang telah memberikan perhatian yang sangat besar terhadap dunia pendidikan. Salah satu di antara tugas utama pemerintah sebagai amanat dari Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu “mencerdaskan kehidupan bangsa”.

Dalam upaya melaksanakan amanat konstitusi, pemerintah berkewajiban mewujudkan sistem pendidikan nasional yang kuat dan berwibawa dalam rangka memberdayakan seluruh warga negara Indonesia, sehingga menjadi manusia yang cerdas dan berkualitas, dilandasi keimanan, ketakwaan, dan berakhlak mulia, serta mampu menjawab tantangan zaman yang selalu berubah. Dengan sistem pendidikan yang unggul akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas guna pencapaian kehidupan yang semakin maju dan sejahtera serta generasi penerus yang dapat dibanggakan dan mampu bersaing di era globalisasi dunia (Burga et al., 2019).

Upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan saat ini harusnya sudah menjadi komitmen bukan hanya pada pemerintah tetapi juga pada seluruh rakyat Indonesia. Masalah pendidikan yang sedemikian kompleks haruslah menjadi perhatian yang serius, sebab melalui pendidikan akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas, akan memegang peran utama dalam membangun bangsa dan negara.

Salah satu penyebab utama rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia yaitu rendahnya kualitas guru. Padahal posisi guru menjadi sangat penting dan sangat strategis dalam menentukan kualitas pendidikan/pembelajaran (Saat, 2013). Sebagai pelaksana pendidikan, gurulah yang berhubungan langsung dengan peserta didik dalam pembentukan kemampuan dan karakter peserta didik. Guru pulalah yang berpengaruh dalam menciptakan proses pembelajaran dan hasil pendidikan yang berkualitas, sehingga peran guru tidak tergantikan oleh media-media yang lain. Bagaimanapun besarnya upaya meningkatkan mutu pendidikan tanpa dibarengi dengan peningkatan kualitas dan profesionalisme guru, maka usaha tersebut tidak akan berpengaruh secara signifikan.

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, kewajiban guru sebagai tenaga profesional menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 20 ayat (a) adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran (Republik Indonesia, 2005). Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan profesinya sebagai seorang guru dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan melakukan evaluasi hasil pembelajaran. Selain itu, tugas utama guru sebagai pendidik profesional juga harus mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (Republik Indonesia, 2017).

Kinerja guru pada dasarnya merupakan prestasi kerja yang dicapai guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik. Mangkunegara (dalam Wahyudi, 2012) menyebutkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2004) juga menyebutkan bahwa kinerja guru merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai

dengan perannya di sekolah. Guru yang memiliki kualitas kinerja yang baik melalui proses kerja sesuai standar prosedur akan menentukan kualitas hasil pendidikan.

Ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal seperti motivasi kerja dan kompetensi dari guru itu sendiri, sedangkan faktor eksternal antara lain lingkungan kerja dan lingkungan keluarga. Secara khusus Sedarmayanti (dalam Supardi, 2016) menyebutkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi.

Faktor internal kinerja guru dapat terlihat dari rasa tanggung jawab sebagai konsekuensi dari profesi yang diembannya. Hal ini dapat terlihat dari loyalitas dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas maupun tugas kependidikannya di luar kelas. Selain itu, harus sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk memajukan pendidikan nasional yang ditandai dengan memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi. Kualifikasi akademik ditandai dengan tingkat pendidikan minimal yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan. Terkait dengan kompetensi, pendidik harus memiliki empat jenis kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial (Republik Indonesia, 2007). Pemenuhan persyaratan keempat kompetensi tersebut dibuktikan dengan sertifikat pendidik setelah lulus mengikuti Uji Kompetensi Guru (UKG). Dengan kualifikasi akademik dan kompetensi yang baik, diharapkan guru memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam memajukan dunia pendidikan (Tafqihan & Suryanto, 2014).

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan tunjangan profesi guru. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru (Mulyasa, 2009). Sebagai pemimpin, kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan yang terjadi di sekolah yang dipimpinnya. Kemampuan kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja guru dengan memberdayakan guru-guru agar dapat meningkatkan kemampuan kinerjanya. Basri (2014) menyebutkan bahwa kepala sekolah dalam memimpin harus mampu menunjukkan kemampuannya dalam mengembangkan potensi-potensi sekolah, guru, dan siswa untuk mencapai prestasi maksimal.

Selain itu, hal yang juga berpengaruh terhadap kinerja guru adalah tingkat penghasilan dalam hal ini tunjangan profesi guru sebagai konsekuensi dari sertifikasi guru (Setyono & Sudjadi, 2011). Dalam rangka peningkatan mutu pendidikan, pemerintah telah membuat kebijakan sertifikasi guru dengan mengeluarkan anggaran yang cukup besar. Guru yang telah tersertifikasi diberikan tunjangan profesi guru dengan harapan kinerjanya akan meningkat yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan pula (Mutakin, 2015). Sebagaimana disebutkan dalam buku Petunjuk Teknis Penyaluran Tunjangan Profesi Direktorat Pembinaan PTK Dikdas tahun 2015 bahwa Tunjangan profesi dimaksudkan untuk meningkatkan mutu guru PNS dan guru bukan PNS, pengawas satuan pendidikan sebagai penghargaan atas profesionalitas untuk mewujudkan amanat Undang-Undang Guru dan Dosen antara lain mengangkat martabat guru, meningkatkan kompetensi guru, memajukan profesi guru,

meningkatkan mutu pembelajaran, dan meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu (Mendikbud 2015).

Selain kepemimpinan kepala sekolah, gaji dan tunjangan profesi, suasana iklim sekolah yang nyaman, kondusif dan kompetitif juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru (Hamsah and Rahman 2019; Setyono & Sudjadi, 2011). Situasi ini akan mendorong guru lebih disiplin, bersemangat, dan memberikan kinerja yang terbaik pada saat mengajar (Werang & Irianto, 2018). Sergiovanni dan Startt (dalam Hadiananto, 2004) menyebutkan bahwa iklim sekolah merupakan karakteristik yang ada (*the enduring characteristics*), yang menggambarkan ciri-ciri psikologis (*psychologies character*) dari suatu sekolah tertentu, yang membedakan suatu sekolah dari sekolah yang lain, memengaruhi tingkah laku guru dan peserta didik dan merupakan perasaan psikologis (*psychological feel*) yang dimiliki guru dan peserta didik di sekolah tertentu.

Berdasarkan hal tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah menganalisis dan mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah, tunjangan profesi guru, iklim sekolah, dan kinerja guru pada SMK Negeri di kota Makassar. Selain itu juga untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, tunjangan profesi guru, dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMK Negeri di kota Makassar.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan kategori penelitian survey (*Survey Research*) yaitu penelitian dengan tidak melakukan perubahan (tidak ada perlakuan khusus) terhadap variabel-variabel yang diteliti. Penelitian survey juga disebut sebagai penelitian non-eksperimental (*non-experimental research*), dimana peneliti tidak dapat mengontrol secara langsung variabel bebasnya karena sifat hakikat variabel bebas itu menutup kemungkinan manipulasi. Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) negeri yang ada di kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Objek penelitian adalah kepemimpinan kepala sekolah, tunjangan profesi guru untuk guru yang sudah bersertifikasi dan telah menerima tunjangan profesi, iklim sekolah, dan kinerja guru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan teori positivistik, dengan menggunakan tiga variabel dependen yaitu kepemimpinan kepala sekolah, tunjangan profesi guru, dan iklim sekolah, selangkangan variabel independennya adalah kinerja guru. Masing-masing variabel dibagi menjadi sub variabel, kemudian dibuatkan indikator untuk selanjutnya dibuatkan instrumen dalam bentuk angket/kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada SMK Negeri di kota Makassar yang telah memperoleh sertifikat pendidik dan telah mendapat tunjangan profesi guru. Populasi ini terdiri atas guru yang lulus sertifikasi sejak tahun 2007 sampai dengan 2017, dengan jumlah 610 orang guru. Penentuan jumlah sampel penelitian menggunakan rumus Yamane dan Nomogram Herry King (Silalahi, 2015; Sugiyono, 2016), sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 85 orang guru sebagai responden penelitian.

Penentuan subjek sampel menggunakan *non-probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Ada banyak teknik pengambilan sampel

nonprobability sampling, namun dengan alasan waktu, tenaga, dan biaya maka peneliti menetapkan pengambilan sampel dengan teknik *aksidental sampling*. *Aksidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan (insidental) bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Selain pertimbangan tersebut, pertimbangan lain bahwa masalah yang diteliti merupakan hal yang dialami oleh semua guru yang bersertifikasi dan telah mendapatkan tunjangan profesi, tanpa melihat asal sekolah tempat mengajar, dan mata pelajaran yang diampuh, sehingga peneliti berpendapat bahwa populasi penelitian ini dianggap homogen.

Data mengenai kepemimpinan kepala sekolah, tunjangan profesi guru, iklim sekolah, dan kinerja guru dikumpulkan menggunakan angket dengan pernyataan tertutup dalam bentuk skala sikap dan pernyataan terbuka dalam bentuk isian pendapat responden. Cara mengumpulkan data dengan menggunakan daftar pertanyaan-pertanyaan yang dilengkapi alternatif jawaban (option) untuk dipilih oleh responden. Adapun instrumen yang digunakan adalah angket dengan menggunakan *skala likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Data yang dikumpulkan dari guru, kemudian dimasukkan ke dalam tabel data untuk mendapatkan total skor setiap responden. Total skor kemudian dimasukkan ke dalam tabel distribusi frekuensi untuk mendapatkan kategori jawaban. Kategori jawaban diambil berdasarkan jawaban responden terhadap indikator-indikator dari variabel yang diteliti. Jawaban yang ada kemudian ditotalkan yang menjadi total skor yang diperoleh dari semua item soal dari setiap responden. Dari kategori inilah dapat terlihat nilai tertinggi dan nilai terendah yang menunjukkan interval atau panjang kelas. Proses ini pula yang digunakan untuk tunjangan profesi, iklim sekolah, dan kinerja guru.

### Uji Validitas

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini berupa daftar kuesioner atau angket yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan kepala sekolah, tunjangan profesi guru, iklim sekolah, dan kinerja guru. Instrumen disusun dalam bentuk pernyataan, kemudian divalidasi dan diujicobakan kepada sebahagian sampel penelitian, dengan tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen tersebut. Instrumen yang digunakan menggunakan skala likert yang terdiri atas 57 item untuk kepemimpinan kepala sekolah, 37 item untuk tunjangan profesi guru, 38 item untuk iklim sekolah, dan 43 item untuk kinerja guru.

Uji validitas instrumen menggunakan korelasi product moment dan nilai *Corrected Item-Total Correlation*, dimana skor untuk taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = N-2$ ) dengan jumlah responden (N) sebanyak 30 orang adalah sebesar 0,3494. Sehingga untuk dinyatakan valid, kaidah keputusannya adalah, jika  $t_{hitung} > 0,3494$ , maka butir item dikatakan valid. Demikian pula jika nilai *Corrected Item-Total Correlation*  $< t_{tabel}$  maka butir item dikatakan tidak valid.

Berdasarkan uji coba instrumen terdapat beberapa butir soal dalam instrumen penelitian yang terbuang karena tidak valid. Berikut rangkuman validasi butir soal secara manual (MS Excel) dan dengan program SPSS for Windows diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil Perhitungan Uji Validitas Instrumen Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan Y

Variabel	Banyaknya Item	Valid	Tidak Valid
Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )	62	57	5
Tunjangan Profesi Guru ( $X_2$ )	40	37	3
Iklim Sekolah ( $X_3$ )	40	40	0
Kinerja Guru (Y)	49	43	6

Dari hasil perhitungan *Korelasi Product Moment* dan nilai *Corrected Item-Total Correlation*, maka diperoleh hasil bahwa terdapat 57 butir instrumen kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) yang valid, dan terdapat 5 butir instrumen (butir 2, 5, 45, 48, dan 62) variabel kepemimpinan Kepala sekolah ( $X_1$ ) yang tidak valid, sehingga tidak digunakan lagi dalam instrumen pada tahap berikutnya. Sementara hasil perhitungan uji coba instrumen variabel tunjangan profesi guru ( $X_2$ ) terdapat 37 butir instrumen yang valid, dan terdapat 3 butir instrumen (butir 2, 10, dan 34) yang tidak valid sehingga tidak dapat digunakan. Adapun untuk butir instrumen 1, 16, dan 40 terlihat bahwa pada *Pearson Correlation* dinyatakan valid sedangkan *Corrected Item-Total Correlation* dinyatakan tidak valid, sehingga dilakukan revisi instrumen kemudian dilakukan uji coba instrumen berikutnya dan dinyatakan valid. Selain itu, pada instrumen variabel iklim sekolah ( $X_3$ ) seluruh butir instrumen dinyatakan valid berdasarkan proses perhitungan *korelasi product moment* dan layak untuk digunakan pada tahap berikutnya.

Berdasarkan tabel tersebut, hasil perhitungan *Korelasi Product Moment* dan nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk variabel kinerja guru (Y), maka diperoleh hasil bahwa terdapat 43 butir instrumen yang dinyatakan valid, dan ada 6 butir instrumen (butir 1, 4, 14, 15, 24, dan 27) variabel kinerja guru (Y) yang tidak valid, sehingga tidak digunakan lagi dalam instrumen pada tahap berikutnya.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* yaitu alat ukur *internal consistency* yang digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak dengan menganalisis jawaban responden berbentuk skala yang menginterpretasikan penilaian sikap. Dengan kriteria pengujian jika nilai  $r_{11} > r_{\text{tabel}}$  dengan taraf signifikansi 0,05 maka alat ukur tersebut reliabel, sebaliknya jika  $r_{11} < r_{\text{tabel}}$  maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas instrumen dengan menggunakan program SPSS diperoleh data sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 2.** Rekapitulasi Perhitungan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan Kepala sekolah	0,961	Reliabel
2	Tunjangan Profesi Guru	0,888	Reliabel
3	Iklim Sekolah	0,898	Reliabel
4	Kinerja Guru	0,900	Reliabel



Berdasarkan tabel rekapitulasi hasil uji reliabilitas instrumen di atas, nilai *Alpha Cronbach* semua variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel kepemimpinan kepala sekolah, tunjangan profesi guru, iklim sekolah, dan kinerja guru mempunyai realibilitas yang sangat tinggi dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil analisis statistik deskriptif dari instrumen angket data kepemimpinan Kepala Sekolah pada SMK Negeri di kota Makassar dengan menggunakan program SPSS, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.** Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )

No	Interval	$f_i$	$x_i$	$f_i \cdot x_i$	$\bar{x}$	$(x_i - \bar{x})^2$	$f_i(x_i - \bar{x})^2$	$s$
1	212-220	7	216	1512	240,353	593,07	4151,460	15,94
2	221-229	18	225	4050		235,71	4242,830	
3	230-238	20	234	4680		40,36	807,197	
4	239-247	11	243	2573		7,01	77,076	
5	248-256	17	252	4284		135,65	2306,118	
6	257-265	1	261	261		426,30	426,301	
7	266-274	11	270	2970		878,95	9668,429	
Jumlah		85		20430			21679,412	

Data di atas menjelaskan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah pada SMK Negeri di kota Makassar menunjukkan skor tertinggi 274 dan skor terendah 212. Skor rata-rata yang diperoleh 240,353, dengan standar deviasi sebesar 15,94. Terdapat nilai frekuensi yang sama yaitu pada interval 221-229 dan 257-265 yaitu sama-sama memiliki nilai 11, sedangkan nilai yang tertinggi berada pada interval 230-238 yaitu 21.

Selanjutnya hasil penjumlahan dari data di atas kemudian dikategorikan sesuai dengan jumlah pilihan (options) pada setiap pernyataan. Oleh karena pada setiap instrumen (item) pernyataan terdapat lima pilihan, maka pada kesimpulan hasil penjumlahan dibuatkan sebanyak lima kategori. Berdasarkan data yang ada, nilai tertinggi adalah 275 dan nilai terendah 212, sehingga panjang interval pada setiap kategori adalah  $\frac{275-212}{5} = 12,6$ , yang dibulatkan menjadi 13. Ini berarti bahwa panjang interval kelas pada setiap kategori adalah 13. Hasil rekapitulasi perhitungan berdasarkan kategori interval data tersebut terdapat pada tabel berikut:

**Tabel 4.** Kategori Kepemimpinan Kepala Sekolah SMK Negeri di Kota Makassar

No	Interval	Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase
1	212 – 224	Sangat Rendah	1	10	11,7
2	225 – 237	Rendah	2	34	40,0
3	238 – 250	Sedang	3	14	16,5
4	251 – 263	Tinggi	4	15	17,6
5	264 <	Sangat Tinggi	5	12	14,2
<b>Jumlah</b>				<b>85</b>	<b>100</b>

Berdasarkan hasil rekapitulasi semua item pernyataan menunjukkan bahwa 12 orang (14,2%) menyatakan kepemimpinan kepala sekolah pada kategori sangat tinggi. Ada 10 orang (11,7%) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori sangat rendah. Sedangkan yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah masih rendah sebanyak 34 orang (40,0%).

Jika dilihat dari masing-masing kategori, maka kategori yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori rendah merupakan kategori dengan persentase tertinggi. Persentase ini cukup tinggi, sehingga perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pemangku kepentingan, terutama kepala sekolah.

### Deskripsi Tunjangan Profesi Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap guru pada SMK Negeri di kota Makassar yang berjumlah 85 orang terkait tentang tunjangan profesi guru, Hasil analisis statistik deskriptif dari instrumen angket data tunjangan profesi guru pada SMK Negeri di kota Makassar dengan menggunakan program SPSS, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.** Tabel Frekuensi Tunjangan Profesi Guru (X2)

No	Interval	$f_i$	$x_i$	$f_i \cdot x_i$	$\bar{x}$	$(x_i - \bar{x})^2$	$f_i(x_i - \bar{x})^2$	$s$
1	101-110	2	105,5	211	135,85	921,301	1842,60208	11,3858
2	111-120	2	115,5	462		414,2422	1656,96886	
3	121-130	13	125,5	2259		107,1834	1929,30104	
4	131-140	26	135,5	4742,5		0,124567	4,35986159	
5	141-150	28	145,5	2764,5		93,06574	1768,24913	
6	151-160	11	155,5	777,5		385,0069	1930,0346	
7	161-170	3	165,5	331		878,9481	1757,89619	
Jumlah		85		11547,5			10889,4118	

Tabel di atas menjelaskan bahwa tunjangan profesi guru pada guru SMK Negeri di kota Makassar yang didapatkan melalui instrumen menunjukkan bahwa skor tertinggi 168 dan skor terendah adalah 101. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 135,85 dengan standar deviasi sebesar 11,386. Terdapat nilai frekuensi yang sama pada interval kelas 101-110 dan 111-120 yaitu sama-sama memiliki nilai 2, sedangkan nilai yang tertinggi berada pada interval kelas 141-150 yaitu 28.

Selanjutnya dilakukan pengategorian sesuai dengan banyaknya pilihan (option) pada setiap pernyataan. Oleh karena pada setiap pernyataan terdiri atas lima pilihan, maka hasil penjumlahan dibuatkan kategori sebanyak lima kategori. Kategori yang dimaksud merupakan jawaban atas permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Kategori tersebut menggambarkan kondisi tunjangan profesi guru yang diperoleh guru yang telah mengikuti proses pelaksanaan sertifikasi dan telah memiliki sertifikat pendidik yang menjadikan guru diakui sebagai guru profesional sesuai dengan undang-undang yang berlaku di Indonesia. Rekapitulasi hasil datanya adalah sebagai berikut:



**Tabel 6.** Kategori Tunjangan Profesi Guru SMK Negeri di Kota Makassar

No	Interval	Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase
1	101 – 113	Sangat Rendah	1	2	2,4
2	114 – 126	Rendah	2	13	15,3
3	127 – 139	Sedang	3	41	48,2
4	140 – 152	Tinggi	4	24	28,2
5	153 <	Sangat Tinggi	5	5	5,9
Jumlah				85	100

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data pada permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan bahwa dari 85 responden dalam penelitian ini, kategori sangat rendah memperoleh frekuensi yaitu 2 orang dengan persentase 2,4%, dan kategori sangat tinggi dengan frekuensi 5 orang dan persentase 5,9%. Sedangkan kategori sedang berada pada persentase tertinggi yaitu 48,2% dengan frekuensi 41 orang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebahagian besar guru yang mendapat tunjangan profesi guru berada pada kategori sedang yaitu 48,2%. Hal ini dikuatkan dengan nilai rata-rata data 135,85 yang berada pada rentang data 127 – 139 yang berada pada kategori sedang. Persentase ini cukup tinggi, sehingga perlu untuk mendapatkan perhatian yang serius dari pemangku kepentingan, terutama guru yang bersangkutan.

### Deskripsi Iklim Sekolah

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 85 guru terkait dengan iklim sekolah di SMK Negeri kota Makassar, maka peneliti dapat mengumpulkan data melalui skala yang diisi oleh guru yang kemudian diberikan skor pada masing-masing item. Hasil analisis statistik deskriptif dari instrumen angket data iklim sekolah dengan menggunakan program SPSS, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 7.** Tabel Frekuensi Iklim Sekolah (X3)

No	Interval	$f_i$	$x_i$	$f_i \cdot x_i$	$\bar{x}$	$(x_i - \bar{x})^2$	$f_i(x_i - \bar{x})^2$	$s$
1	119-126	5	122,5	612,5	147,441	622,0623	3110,311419	12,369
2	127-134	7	130,5	913,5		287,0035	2009,024221	
3	135-142	18	138,5	2493		79,94464	1439,00346	
4	143-150	19	146,5	2783,5		0,885813	16,83044983	
5	151-158	21	154,5	3244,5		49,82699	1046,365782	
6	159-166	9	162,5	1462,5		226,7682	2040,913495	
7	167-173	6	170,5	1023		531,7093	3190,256055	
Jumlah		85		12533			12852,70588	

Hasil analisis deskriptif di atas menjelaskan bahwa iklim sekolah pada SMK Negeri di kota Makassar yang didapatkan melalui instrumen menunjukkan bahwa skor tertinggi 173 dan skor terendah adalah 119. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 147,44 dengan standar deviasi sebesar 12,369. Terdapat nilai yang tertinggi berada pada interval kelas 151-158 yaitu 21.

Data tersebut kemudian di buat kategori dengan memasukkan data ke dalam nilai interval dengan mengurangi antara nilai tertinggi dengan nilai terendah, hasil pengurangannya kemudian di bagi dengan banyaknya kategori sesuai dengan pilihan pada

instrumen. Berdasarkan data yang ada, nilai tertinggi adalah 173 dan nilai terendah 119, sehingga panjang interval pada setiap kategori adalah  $\frac{173-119}{5} = 10,8$  yang dibulatkan menjadi 11. Ini berarti bahwa panjang interval kelas pada setiap kategori adalah 11. Hasil rekapitulasi perhitungan berdasarkan kategori interval data tersebut terdapat pada tabel berikut:

**Tabel 8.** Kategori Iklim Sekolah SMK Negeri di Kota Makassar

No	Interval	Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase
1	119 – 130	Sangat Tidak Baik	1	7	8,3
2	131 – 141	Tidak Baik	2	18	21,2
3	142 – 152	Sedang	3	28	32,9
4	153 – 163	Baik	4	24	28,2
5	164 <	Sangat Baik	5	8	9,4
<b>Jumlah</b>				<b>85</b>	<b>100</b>

Kategori sangat baik, indikatornya adalah seluruh item-item yang dicantumkan dalam instrumen tentang iklim sekolah dilaksanakan dengan sangat baik. Kategori baik, indikatornya adalah pernyataan yang ada dalam instrumen sebagian dilaksanakan dan sebahagian yang lain tidak dilaksanakan. Kategori sedang, indikatornya adalah semua pernyataan dalam instrumen kurang terlaksana dengan baik. Kategori tidak baik, indikatornya adalah pernyataan-pernyataan dalam instrumen tidak dilaksanakan dengan baik. Kategori sangat tidak baik, indikatornya adalah pernyataan-pernyataan dalam instrumen sangat tidak terlaksana dengan baik.

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data pada permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan bahwa dari 85 responden dalam penelitian ini, guru yang menganggap bahwa iklim sekolah berada pada kategori sedang memperoleh frekuensi tertinggi yaitu 28 orang dengan persentase 32,9 %. Kemudian kategori sangat baik sebanyak 8 orang dengan persentase 9,4%, adapun kategori dengan persentase yang sangat rendah yaitu 8,3% dengan frekuensi 7 orang menyatakan bahwa iklim sekolah berada pada kategori sangat tidak baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebahagian besar guru yang menganggap bahwa iklim sekolah pada SMK Negeri di kota Makassar dalam kategori sedang yaitu 32,9%.

### Deskripsi Kinerja Guru

Hasil analisis statistik deskriptif data kinerja guru pada SMK Negeri di kota Makassar dengan menggunakan program SPSS, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 9.** Tabel Frekuensi Kinerja Guru (Y)

No	Interval	$f_i$	$x_i$	$f_i \cdot x_i$	$\bar{x}$	$(x_i - \bar{x})^2$	$f_i(x_i - \bar{x})^2$	$s$
1	136-142	9	139	1251	155,55	273,9999	2465,998754	9,8399
2	143-149	17	146	2482		91,25869	1551,397647	
3	150-156	17	153	2601		6,517509	110,7976471	
4	157-163	24	160	3840		19,77633	474,6319723	
5	164-170	13	167	2171		131,0352	1703,457024	
6	171-177	4	174	696		340,294	1361,175917	
7	178-184	1	181	181		647,5528	647,5528	
Jumlah		85						

Tabel di atas menjelaskan bahwa kinerja guru pada SMK Negeri di kota Makassar yang didapatkan melalui instrumen menunjukkan bahwa skor tertinggi 183 dan skor terendah adalah 136. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 155,55 dengan standar deviasi sebesar 9,8399. Dari tabel di atas diperoleh informasi bahwa terdapat nilai frekuensi yang sama pada interval kelas 143-149 dan 150-156 yaitu sama-sama memiliki nilai 17, sedangkan nilai yang tertinggi berada pada interval kelas 157-163 yaitu 24.

Setelah dijelaskan secara statistik deskriptif, dan untuk mengetahui bagaimana kinerja guru pada SMK Negeri di kota Makassar, kemudian dilakukan pengategorian sesuai dengan jumlah pilihan (option) pada setiap pernyataan. Oleh karena pada setiap instrumen (item) pernyataan terdapat lima pilihan, maka pada kesimpulan hasil penjumlahan dibuatkan sebanyak lima kategori. Istilah yang digunakan untuk menggambarkan kategori tersebut adalah sangat baik, baik, sedang, tidak baik, dan sangat tidak baik.

Hasil penjumlahan dari setiap data responden dikategorikan dengan tujuan untuk menjawab permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Kategori tersebut menggambarkan kondisi kinerja guru yang telah mengikuti proses pelaksanaan sertifikasi dan telah memiliki sertifikat kompetensi guru profesional, serta telah mendapat tunjangan profesi guru sesuai dengan undang-undang yang berlaku di Indonesia.

Data tersebut kemudian di buat kategori dengan memasukkan data ke dalam nilai interval dengan mengurangi antara nilai tertinggi dengan nilai terendah, hasil pengurangannya kemudian di bagi dengan banyaknya kategori sesuai dengan pilihan pada instrumen. Berdasarkan data yang ada, nilai tertinggi adalah 183 dan nilai terendah 136, sehingga panjang interval pada setiap kategori adalah  $\frac{183-136}{5} = 9,4$  yang dibulatkan menjadi 9. Ini berarti bahwa panjang interval kelas pada setiap kategori adalah 9. Hasil rekapitulasi perhitungan berdasarkan kategori interval data tersebut terdapat pada tabel berikut:

**Tabel 10.** Kategori Kinerja Guru pada SMK Negeri di Kota Makassar

No	Interval	Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase
1	136 – 144	Sangat Tidak Baik	1	12	14,1
2	145 – 153	Tidak Baik	2	19	22,4
3	154 – 162	Sedang	3	34	40,0
4	163 – 171	Baik	4	15	17,6
5	172 <	Sangat Baik	5	5	5,9
Jumlah				85	100

Kategori sangat baik, indikatornya adalah seluruh item-item yang dicantumkan dalam instrumen tentang kinerja guru seperti tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsi guru, kedisiplinan, kewibawaan, jujur, menguasai bahan ajar, mampu menyusun program pembelajaran, dapat menyusun RPP, penguasaan media pembelajaran, komunikasi yang baik, empatik, objektif dalam penilaian, dan sebagainya seperti yang terdapat dalam instrumen, menunjukkan pelaksanaan yang sangat baik. Kategori baik, indikatornya adalah pernyataan yang ada dalam instrumen sebagian dilaksanakan dan sebahagian yang lain tidak dilaksanakan. Kategori sedang, indikatornya adalah semua pernyataan dalam instrumen kurang terlaksana dengan baik. Kategori tidak baik, indikatornya adalah pernyataan-pernyataan dalam instrumen

tidak dilaksanakan dengan baik. Kategori sangat tidak baik, indikatornya adalah pernyataan-pernyataan dalam instrumen tidak dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data pada permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan bahwa dari 85 responden dalam penelitian ini, kategori sedang atau kurang terlaksana dengan baik memperoleh frekuensi tertinggi yaitu 34 orang dengan persentase 40,0 %, kemudian kategori sangat tidak baik sebanyak 18 orang dengan persentase 21,2%. Kategori kinerja guru sangat tidak baik sebanyak 12 orang dengan persentase 14,1%, adapun kategori yang terendah adalah kategori sangat baik sebanyak 5 orang dengan persentase 5,9%.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebahagian besar guru SMK Negeri di kota Makassar memiliki kinerja sedang, dengan persentase yaitu 40%. Ini berarti bahwa kinerja guru harus lebih ditingkatkan lagi.

### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tunjangan Profesi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Untuk menguji hipotesis analisis data yang digunakan adalah analisis statistik inferensial dengan menggunakan regresi linier berganda dan pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS for Windows. Namun sebelum melakukan analisis regresi linier berganda untuk menjawab rumusan masalah tersebut, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat. Uji prasyarat perlu dilakukan agar persamaan garis regresi yang diperoleh benar-benar dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Uji prasyarat harus terpenuhi, apabila tidak maka akan menghasilkan garis regresi yang tidak cocok untuk memprediksi.

Uji normalitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah data pada sampel yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data yang diuji normalitasnya adalah data kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), tunjangan profesi guru ( $X_2$ ), iklim sekolah ( $X_3$ ), dan kinerja guru ( $Y$ ).

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Chi-Kuadrat* dan *Kolmogorof-Smirnov test* dengan taraf signifikansi uji adalah  $\alpha = 0,05$ . Kriteria pengujian adalah jika signifikansi yang diperoleh  $> \alpha$ , maka sampel yang berasal dari populasi terdistribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh  $< \alpha$ , maka sampel bukan berasal dari populasi berdistribusi normal. Kriteria pengujian normal bila nilai  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak dan sebaliknya, dimana  $X^2_{tabel}$  diperoleh dari daftar  $X^2$  dengan  $dk = (k - 1)$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ .

Hasil perhitungan data kepemimpinan Kepala Sekolah, diperoleh nilai  $X^2_{hitung} = 3,619196$ . Dalam tabel statistik, nilai  $X^2_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk=6$ , diperoleh  $X^2_{tabel} = 12,59156$ . Karena diperoleh nilai  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$  ( $3,619196 < 12,59156$ ), maka dapat disimpulkan bahwa data kepemimpinan kepala sekolah berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Hasil perhitungan data tunjangan profesi guru, diperoleh nilai  $X^2_{hitung} = 4,93219$ . Dalam tabel statistik, nilai  $X^2_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk=6$ , diperoleh  $X^2_{tabel} = 12,59156$ . Karena diperoleh nilai  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$  ( $4,93219 < 12,59156$ ), maka dapat

disimpulkan bahwa data tunjangan profesi guru berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Hasil perhitungan data iklim sekolah, diperoleh nilai  $X^2_{hitung} = 3,567$ . Dalam tabel statistik, nilai  $X^2_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk=6$ , diperoleh  $X^2_{tabel} = 12,59156$ . Karena diperoleh nilai  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$  ( $3,567 < 12,59156$ ), maka dapat disimpulkan bahwa data iklim sekolah berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Hasil perhitungan data kinerja guru, diperoleh nilai  $X^2_{hitung} = 3,544804$ . Dalam tabel statistik, nilai  $X^2_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk=6$ , diperoleh  $X^2_{tabel} = 12,59156$ . Karena diperoleh nilai  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$  ( $3,544804 < 12,59156$ ), maka dapat disimpulkan bahwa data kinerja guru berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, tunjangan profesi guru dan kinerja guru, serta iklim sekolah dan kinerja guru, mempunyai hubungan linear atau tidak. Linear jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  pada taraf signifikan dengan  $F_{tabel}$  diperoleh dari distribusi F dengan derajat kebebasan masing-masing sesuai dengan  $dk$  pembilang dan  $dk$  penyebut pada taraf  $\alpha = 0,05$ .

Hasil pengolahan data uji linearitas antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 11.** Hasil Uji Linearitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	3690,258	35	105,436	1,431	,122
		Linearity	174,053	1	174,053	2,362	,131
		Deviation from Linearity	3516,205	34	103,418	1,404	,137
	Within Groups		3610,048	49	73,674		
	Total		7300,306	84			

Berdasarkan hasil uji linearitas sebagaimana tabel di atas, diperoleh  $F_{hitung} = 1,404$  dan  $F_{tabel} = 1,6672$ . Dengan membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada taraf  $\alpha = 0,05$ , maka diperoleh  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $1,404 < 1,667$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Demikian pula dari tabel terlihat bahwa nilai *Sig.deviation from linearity* sebesar  $0,137 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

Hasil pengolahan data uji linearitas antara tunjangan profesi guru dan kinerja guru diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 12.** Hasil Uji Linearitas Tunjangan Profesi Guru dan Kinerja Guru

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Tunjangan Profesi Guru	Between Groups	(Combined)	2567,999	33	77,818	,839	,701
		Linearity	216,708	1	216,708	2,335	,133
		Deviation from Linearity	2351,290	32	73,478	,792	,757
	Within Groups		4732,307	51	92,790		
	Total		7300,306	84			

Berdasarkan hasil uji linearitas sebagaimana tabel di atas, diperoleh  $F_{hitung} = 0,792$  dan  $F_{tabel} = 1,6696$ . Dengan membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada taraf  $\alpha = 0,05$ , maka diperoleh  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $0,792 < 1,6696$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara tunjangan profesi guru dengan kinerja guru. Demikian pula dari tabel terlihat bahwa nilai *Sig.deviation from linearity* sebesar  $0,757 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara tunjangan profesi guru dengan kinerja guru.

Hasil pengolahan data uji linearitas antara iklim sekolah dan kinerja guru diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 13.** Hasil Uji Linearitas Iklim Sekolah dan Kinerja Guru

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Iklim Sekolah	Between Groups	(Combined)	4244,175	40	106,104	1,528	,086
		Linearity	966,519	1	966,519	13,915	,001
		Deviation from Linearity	3277,656	39	84,042	1,210	,269
	Within Groups		3056,131	44	69,458		
	Total		7300,306	84			

Berdasarkan hasil uji linearitas sebagaimana tabel di atas, diperoleh  $F_{hitung} = 1,210$  dan  $F_{tabel} = 1,6701$ . Dengan membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada taraf  $\alpha = 0,05$ , maka diperoleh  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $1,210 < 1,6701$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara iklim sekolah dengan kinerja guru. Demikian pula dari tabel terlihat bahwa nilai *Sig.deviation from linearity* sebesar  $0,269 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara iklim sekolah dengan kinerja guru.

Uji homogenitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki varians sama atau homogen. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam variabel X dan Y bersifat homogen atau tidak. Pengujian ini digunakan untuk meyakinkan bahwa kelompok data memang berasal dari sampel yang sama.

Data yang dilakukan pengujian dikatakan homogen berdesakan nilai signifikansinya. Apabila nilai signifikansi ( $p$ )  $> 0,05$  menunjukkan kelompok data berasal dari populasi yang



memiliki varians yang sama (homogen), sebaliknya apabila nilai signifikansi ( $p$ )  $< 0,05$  menunjukkan masing-masing kelompok data berasal dari populasi dengan varians yang berbeda (tidak homogen). Demikian pula jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti homogen, dan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti tidak homogen.

Hasil perhitungan Uji homogenitas yang diolah melalui bantuan program SPSS tercantum dalam tabel berikut:

**Tabel 14.** Hasil Uji Homogenitas Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tunjangan Profesi Guru, Iklim Sekolah, dan Kinerja Guru terhadap Kinerja Guru

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between Groups	5569,734	28	198,919	,633	,905
	Within Groups	17601,161	56	314,306		
	Total	23170,894	84			
Tunjangan Profesi Guru	Between Groups	3688,902	28	131,747	,890	,623
	Within Groups	8285,451	56	147,954		
	Total	11974,353	84			
Iklim Sekolah	Between Groups	5744,870	28	205,174	1,652	,055
	Within Groups	6953,177	56	124,164		
	Total	12698,047	84			

Berdasarkan hasil uji homogenitas di atas terlihat bahwa nilai signifikansi kepemimpinan kepala sekolah 0,905 dan nilai  $F_{hitung} = 0,633$ . Karena nilai signifikansi  $0,905 > 0,05$  dan  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $0,633 < 3,11$ ), berarti dapat disimpulkan bahwa data kepemimpinan kepala sekolah dan data kinerja guru berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama atau homogen. Nilai signifikansi tunjangan profesi guru  $0,623 > 0,05$ , dan  $F_{hitung} = 0,890$  lebih kecil dari  $F_{tabel} = 3,11$ , maka dapat disimpulkan bahwa data tunjangan profesi guru dan data kinerja guru adalah homogen. Demikian pula nilai signifikansi iklim sekolah  $0,055 > 0,05$ , dan nilai  $F_{hitung} = 1,652$  lebih kecil dari  $F_{tabel} = 3,11$ , berarti data iklim sekolah dan kinerja guru berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama atau homogen.

Dari hasil perhitungan uji normalitas, uji linieritas, dan uji homogenitas, maka selanjutnya bisa dilakukan pengujian regresi. Untuk menjawab pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, tunjangan profesi guru, iklim sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri di kota Makassar, terlebih dahulu memasukkan data variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $Y$  kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for windows version 22.0 dan Ms Office Excel 2010. Adapun hasil regresi dari data primer yang di olah dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 15.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	100,629	17,372		5,792	,000			
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,022	,062	,040	,362	,718	,154	,040	,037
	Tunjangan Profesi Guru	,083	,085	,106	,977	,331	,172	,108	,100
	Iklim Sekolah	,256	,080	,337	3,179	,002	,364	,333	,326

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3.$$

$$\hat{Y} = 100,629 + 0,022X_1 + 0,083X_2 + 0,256X_3.$$

Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 100,629 berarti bahwa apabila kepemimpinan kepala sekolah, tunjangan profesi guru, dan iklim sekolah tidak ada atau nilainya 0, maka kinerja guru pada SMK Negeri di kota Makassar adalah 100,629.

Koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) sebesar 0,022, artinya apabila kepemimpinan kepala sekolah ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja guru pada SMK Negeri di kota Makassar mengalami kenaikan yang relatif sangat kecil yaitu hanya sebesar 0,022 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Apabila kepemimpinan kepala sekolah semakin ditingkatkan maka kinerja guru juga akan semakin meningkat.

Koefisien regresi variabel tunjangan profesi guru ( $X_2$ ) sebesar 0,083, artinya apabila tunjangan profesi guru ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja guru pada SMK Negeri di kota Makassar hanya mengalami kenaikan sangat kecil yaitu 0,083 satuan. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa terjadi hubungan searah antara tunjangan profesi guru dengan kinerja guru. Data ini menunjukkan bahwa tunjangan profesi guru yang diberikan kepada guru, pengaruhnya sangat kecil untuk meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Koefisien regresi variabel iklim sekolah ( $X_3$ ) sebesar 0,256, artinya apabila iklim sekolah ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja guru pada SMK Negeri di kota Makassar mengalami kenaikan yang cukup berarti, yaitu sebesar 0,256 satuan. Koefisien bernilai positif yang menunjukkan bahwa terjadi hubungan searah antara iklim sekolah dengan kinerja guru. Data tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkat iklim sekolah maka akan semakin meningkat pula kinerja guru. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk iklim sekolah maka akan semakin buruk pula kinerja guru.

Hasil uji pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah, tunjangan profesi guru, dan iklim sekolah secara parsial terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Makassar dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 16.** Hasil Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji-t)

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	100,629	17,372		5,792	,000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,022	,062	,040	,362	,718
	Tunjangan Profesi Guru	,083	,085	,106	,977	,331
	Iklim Sekolah	,256	,080	,337	3,179	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai  $t_{hitung}$  dan nilai Sig. dari setiap variabel:

a) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,362 dan nilai Sig sebesar 0,718, dengan  $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,0025; 81) = 1,989$ . Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau  $0,362 < 1,989$ , dan nilai Sig  $> 0,05$ . Dengan demikian tidak cukup alasan untuk menolak  $H_0$ . Artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru pada SMK Negeri di kota Makassar.

b) Pengaruh tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,977 dan nilai Sig sebesar 0,331, dengan  $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,0025; 81) = 1,989$ . Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau  $0,977 < 1,989$ , dan nilai Sig  $> 0,05$ . Dengan demikian tidak cukup alasan untuk menolak  $H_0$ . Artinya variabel tunjangan profesi guru tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru pada SMK Negeri di kota Makassar.

c) Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,179 dan nilai Sig sebesar 0,002, dengan  $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,0025; 81) = 1,989$ . Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $3,179 > 1,989$ , dan nilai Sig  $< 0,05$ . Dengan demikian tidak cukup alasan untuk menerima  $H_0$ . Artinya variabel iklim sekolah mempunyai berpengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru pada SMK Negeri di kota Makassar.

Hasil uji pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah, tunjangan profesi guru, dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri di kota Makassar dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 17.** Hasil Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1074,729	3	358,243	4,661	,005 <sup>b</sup>
	Residual	6225,576	81	76,859		
	Total	7300,306	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah, Tunjangan Profesi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4,661 dengan nilai Sig sebesar 0,005, dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,72. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $4,661 > 2,72$ ), dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ). Dengan demikian tidak cukup alasan untuk menerima  $H_0$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, tunjangan profesi guru, dan iklim sekolah secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri di kota Makassar.

Hasil uji determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 18.** Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,384 <sup>a</sup>	,147	,116	8,76692
a. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah, Tunjangan Profesi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah				

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien determinasi  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,147 atau 14,7%, dan *Adjusted R Square* 0,116 atau 11,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, tunjangan profesi guru, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri di kota Makassar sebesar 11,6%. Dengan kata lain, variabel kinerja guru dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah, tunjangan profesi guru, dan iklim sekolah sebesar 11,6%, sedangkan sisanya sebesar 88,4% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PENUTUP

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, terdapat kontribusi yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, tunjangan profesi guru, iklim sekolah secara simultan terhadap kinerja guru. kontribusi tersebut ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4,661 dengan taraf Sig sebesar 0,005, dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,72. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $4,661 > 2,72$ ), dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ), sehingga koefisien korelasi jamak adalah signifikan.

Berdasarkan analisis korelasi jamak diperoleh perhitungan koefisien korelasi ganda ( $R$ ) sebesar 0,384 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,147 dan *Adjusted R Square* 0,116 atau 11,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, tunjangan profesi guru, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri di kota Makassar sebesar 11,6%. Berarti bahwa variasi yang terjadi pada kinerja guru sebesar 11,6% bisa dijelaskan secara bersama oleh kepemimpinan kepala sekolah, tunjangan profesi, dan iklim sekolah melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 100,629 + 0,022X_1 + 0,083X_2 + 0,256X_3$ , yang telah diuji keberartiannya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kepemimpinan kepala sekolah, tunjangan profesi guru, dan iklim sekolah akan meningkatkan kinerja guru, walaupun hubungannya rendah dan tidak begitu signifikan. Dengan kata lain, variabel kinerja guru dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah, tunjangan profesi guru, dan iklim sekolah sebesar 11,6%, sedangkan sisanya sebesar 88,4% dijelaskan atau

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Meskipun secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, tunjangan profesi guru, dan iklim sekolah dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di kota Makassar. Namun dalam penelitian ini variabel kepemimpinan kepala sekolah, tunjangan profesi guru, dan iklim sekolah kontribusinya terhadap kinerja guru masih sangat rendah yaitu hanya 11,6%.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, beberapa implikasi penelitian adalah sebagai berikut: 1) Kepala sekolah sebaiknya menciptakan dan mengembangkan sistem dan iklim sekolah yang kondusif agar warga sekolah dapat merasa nyaman dan terarah dalam menjalankan tugas, serta termotivasi untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. 2) Kepala sekolah memahami kinerja yang dipersyaratkan bagi seorang guru yang menjadi bawahannya, baik menyangkut perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, kemampuan membina hubungan, kemampuan melaksanakan pengayaan, kemampuan melaksanakan pengayaan, dan kemampuan melaksanakan penilaian serta program tindak lanjutnya. 3) Tunjangan profesi guru diharapkan bukan hanya meningkatkan kesejahteraan guru, namun lebih kepada peningkatan mendorong dan memotivasi guru untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerjanya dalam menjalankan tugas sebagai guru di sekolah. Oleh karena itu, disarankan kepada para pemangku kebijakan agar memberikan pencerahan kepada guru, sehingga selain tunjangan profesi guru dapat meningkatkan kesejahteraan guru, juga diharapkan meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat lebih memberikan kontribusi positif bagi peningkatan mutu pendidikan dan pengajaran, serta meningkatkan mutu pelayanan pendidikan. 4) Pihak-pihak yang ada di sekolah bersamasama bersinergi mewujudkan hubungan yang harmonis serta menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan mengembangkan nilai-nilai sosial, cara berfikir positif, kreatif dan inovatif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Basri, Hasan. 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Burga, Muhammad Alqadri, Azhar Arsyad, Muljono Damopolii, dan A Marjuni. 2019. "Accommodating the National Education Policy in Pondok Pesantren DDI Mangkoso: Study Period of 1989-2018." *Islam Realitas: Journal of Islamic & Social Studies* 5 (1): 78–95. [http://dx.doi.org/10.30983/islam\\_realitas.v5i1.862](http://dx.doi.org/10.30983/islam_realitas.v5i1.862).
- Hadianto. 2004. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamsah, dan Ulfiani Rahman. 2019. "Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba." *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 3 (2): 237–244.
- Mendikbud. 2015. *Petunjuk Teknis Penyaluran Tunjangan Profesi Melalui DIPA Direktorat Pembinaan PTK Pendidikan Dasar Tahun 2015*. Jakarta: Direktorat Pembinaan PTK Dikdas.
- Mulyasa, E. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mutakin, Tatan Zaenal. 2015. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Latar Belakang terhadap Kinerja Guru." *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA* 3 (2): 145–156.

- Rasyid, Rosdiana, dan Muhammad Al Qadri Burga. 2017. “Nilai Pendidikan Islam dalam Ibadah Qurban: Kritik terhadap Praktik Pendidikan Modern.” Makassar: Alauddin Press.
- Republik Indonesia. 2005. “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.”
- . 2007. “Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.”
- . 2017. “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.”
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Kencana.
- Saat, Sulaiman. 2013. “Persepsi Guru tentang Sertifikasi dan Pengaruhnya terhadap Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam pada Sekolah: Studi di Kabupaten Enrekang.” *Disertasi*. Makassar: Pascasarjana UIN Alauddin Makassar.
- Setyono, Hendro, dan Achmad Sudjadi. 2011. “Pengaruh Kompetensi Guru, Insentif dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap.” *Sainteks* 8 (2): 90–101.
- Silalahi, Ulber. 2015. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Tafqihan, Zuhdy, dan Suryanto Suryanto. 2014. “Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Komitmen Profesional dan Dampaknya pada Kinerja serta Kepuasan Kerja Guru Matematika SMP dan MTs.” *Jurnal Riset Pendidikan Matematika* 1 (2): 285–297.
- Wahyudi, Imam. 2012. *Pengembangan Pendidikan Strategis Inovatif dalam Mengelola Pendidikan secara Komprehensif*. Jakarta: PT Prestasi Pustaka.
- Werang, Basilius Redan, dan Okto Irianto. 2018. “Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Distrik Mindiptana, Papua.” *Musamus Journal of Primary Education* 1 (1): 13–23.