

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Tujuan pendidikan nasional (UU No.2 Tahun 1989 Pasal 4) dinyatakan bahwa "Pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan". Keberhasilan tujuan pendidikan nasional tersebut harus memperhatikan komponen pendidikan khususnya sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Oleh karena guru merupakan ujung tombak yang melakukan proses pembelajaran di sekolah, maka mutu, kesejahteraan, keamanan, kenyamanan dan jumlah guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan sekarang dan yang akan datang.

Penerapan pengembangan guru di sekolah adalah pengembangan diri pribadi guru untuk menggali potensi yang ada di dalam dirinya. Salah satu ciri keberhasilan sekolah yang dinilai masyarakat adalah prestasi yang dicapai siswa setiap tahun. Sekolah yang dinilai baik dan dianggap berkualitas bila siswa mempunyai prestasi yang tinggi. Kualitas pendidikan dan lulusan seringkali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam pembelajaran, yang menjadi

tanggung jawab SMP Negeri se-Kabupaten Sumedang, dan prestasi belajar siswa antara satu SMP Negeri dengan SMP Negeri lainnya tidak sama. Ada sekolah yang mempunyai prestasi belajar siswa yang tinggi, ada sekolah yang nilai prestasi belajar siswanya biasa-biasa saja dan ada juga sekolah yang prestasi belajar siswanya kurang. Sekolah dengan siswa yang berprestasi biasa-biasa dan sekolah dengan siswa berprestasi kurang dituntut untuk meningkatkan kualitas proses dan hasil pembelajarannya. Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu sekolah dilakukan dengan cara meningkatkan kinerja mengajar guru dengan memperhatikan faktor motivasi dan komunikasi. Kinerja adalah prestasi, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja mengajar guru mengacu pada tingkah laku saat mengajar di kelas. Tingkah laku merupakan sesuatu yang sangat penting dalam penciptaan suasana belajar mengajar yang kondusif. Motivasi akan timbul dalam diri guru apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan kepala sekolah, serta komunikasi yang lancar antara guru dan kepala sekolah dan guru dengan guru, akan dapat meningkatkan kinerja mengajarnya.

Akhir-akhir ini permasalahan rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan semakin banyak disoroti berbagai pihak. Hal tersebut membawa dampak ke arah pemikiran apa saja yang perlu dilakukan sehingga pendidikan ke depan lebih bermutu dan efektif sesuai dengan pola sentralisasi ke desentralisasi. Sorotan ini tentunya sangat menarik untuk disimak dan direnungkan sebagai bentuk partisipasi kita semua dalam ikut serta memecahkan nasional. persoalan pelik di seputar dunia pendidikan.

Perkembangan global dan era informasi memacu bangsa Indonesia untuk

meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal utama dalam pembangunan di segala bidang sehingga diharapkan bangsa Indonesia dengan sumber daya manusianya dapat bersaing dengan bangsa lain yang lebih maju.

Dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pendidikan memiliki peranan yang sangat penting, yang diperlukan bagi pembangunan di segala bidang kehidupan bangsa, terutama mempersiapkan peserta didik menjadi aktor IPTEK yang mampu menampilkan kemampuan dirinya, sebagai sosok manusia Indonesia yang tangguh, kreatif, mandiri, dan profesional di bidangnya, sebagaimana tujuan pendidikan nasional, dalam GBHN ”... adalah untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, profesional, bertanggung jawab, produktif, sehat jasmani dan rohani”, (<http://endang965.wordpress.com/thesis/1-iklim-organisasi-kinerja-guru>).

Dengan ketahanan dan kemandirian seseorang diharapkan bangsa Indonesia mampu menghadapi tantangan global di segala bidang. Mereka diharapkan bisa (1) meningkatkan nilai tambah, (2) dapat mengarahkan perubahan struktur masyarakat ke arah yang positif, (3) bisa bersaing dalam era globalisasi, dan (4) dapat menghindari penjajahan dalam penguasaan Iptek.<http://endang965.wordpress.com/thesis/1-iklim-organisasi-kinerja-guru>).

Kesiapan tersebut merupakan salah satu wujud harapan yang ditekankan

oleh para menteri pendidikan 9 negara berpenduduk terbesar di New Delhi yang memuat enam peran pendidikan, yaitu : (1) ikut menggalang perdamaian dan ketertiban dunia, (2) mempersiapkan pribadi sebagai warga negara dan masyarakat, (3) pendidikan yang merata dan menyeluruh, (4) menanamkan dasar-dasar pembangunan yang berkelanjutan dan pelestarian lingkungan, (5) mempersiapkan tenaga kerja untuk pembangunan ekonomi, sehingga pendidikan perlu dikaitkan dengan kebutuhan dunia kerja, dan (6) berorientasi pada penguasaan dan pengembangan Iptek (<http://endang965.wordpress.com/thesis/1-iklim-organisasi-kinerja-guru>).

Selanjutnya output dari setiap sekolah atau lembaga pendidikan yang ada diharapkan bisa memasuki dunia kerja yang nyata sesuai dengan kemampuan dan keterampilan hidup yang dimiliki, sehingga tidak menyebabkan banyak pengangguran di mana-mana. Hal ini merupakan tuntutan bagi kompetensi seseorang yang harus mereka kuasai. Negara-negara maju, seperti Amerika, Inggris, Australia, dan Selandia Baru telah merumuskan tujuh kompetensi yang diperlukan oleh dunia kerja. Kompetensi tersebut berupa : (1) kemampuan untuk mengumpulkan, menganalisa, dan menyusun informasi, (2) kemampuan untuk berkomunikasi, (3) kemampuan untuk merencanakan dan mengorganisasikan kegiatan, (4) kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam suatu tim kerja, (5) kemampuan untuk mempergunakan teknik dan logika matematika, (6) kemampuan untuk memecahkan masalah, dan (7) kemampuan untuk memanfaatkan teknologi (<http://endang965.wordpress.com/thesis/1-iklim-organisasi-kinerja-guru>).

Menyaksikan kenyataan tersebut telah tergambar betapa pentingnya suatu pendidikan yang harus dimiliki seseorang, sehingga tidak terpuruk pada keadaan dunia yang semakin berat dan penuh tantangan. Sebagaimana kita ketahui pendidikan pada hakekatnya proses interaksi antara pendidik dengan peserta didik, yang bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini menuntut upaya pelaksanaan pendidikan yang berkualitas dari semua jenis dan jenjang pendidikan.

Prioritas upaya peningkatan mutu pendidikan, pada dasarnya dititikberatkan pada tiga faktor utama :

1. Mutu dan jumlah sumber daya pendidikan untuk mendukung proses belajar mengajar.
2. Mutu proses belajar mengajar dalam konteks pelaksanaan kurikulum dan pembelajaran peserta didik.
3. Mutu keluaran pendidikan, dalam artian pengetahuan, sikap dan keterampilan para peserta didik.

Mutu pendidikan yang telah dikaji secara makro, menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan, ditinjau dari segi pengelolaan sumber-sumber pendidikan, baik yang berasal dari dalam sekolah maupun dari luar sekolah, sehingga diharapkan "...budaya mutu tertanam di sanubari semua warga sekolah, sehingga setiap perilaku selalu didasari oleh profesionalisme." (<http://endang965.wordpress.com/thesis/1-iklim-organisasi-kinerja-guru>).

Titik picu mutu pendidikan dapat ditinjau dari konsep pendidikan sebagai sistem, yaitu pendidikan yang bermutu muncul karena output yang bermutu,

output yang bermutu hanya bisa dihasilkan melalui proses yang bermutu, proses yang bermutu dipengaruhi oleh faktor mutu input baik instrumen input, environmental input, maupun input kemampuan dasar siswa, kepemimpinan dan kinerja guru.

Pada era mutu ini, manajemen pendidikan sudah saatnya menyediakan suatu kondisi yang dapat menumbuhkembangkan kreativitas dan inovasi pada satuan pendidikan sebagai gugus yang terdepan tempat terjadinya pengalaman pembelajaran. Pembinaan kualitas pendidikan harus terjadi pada tingkat manajemen persekolahan (mikro). Karena itu sistem pembinaan harus dimulai pada manajemen ditingkat mikro yang dapat mengembangkan partisipasi tenaga kependidikan di sekolah, serta dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif.

Manajemen pendidikan yang bermutu tidak terlepas dari kemampuan kepala sekolah. Kepala Sekolah sebagai pimpinan di unit kerjanya harus disertai dengan beberapa kualifikasi yang melekat pada tugas dan fungsinya, yaitu profesiosnalisasi dalam pekerjaannya, sebagaimana dikemukakan Sanusi, "...bahwa usaha peningkatan kemampuan manajerial sekolah harus didukung oleh profesionalisasi pekerjaan administrasi sekolah yang membuat para pejabatnya benar-benar menjadi administrator karir (<http://endang965.wordpress.com/thesis/1-iklim-organisasi-kinerja-guru>).

Dalam kedudukannya sebagai pemimpin, kepala sekolah bukan sekedar pelaksana atas berbagai kebijakan, melainkan sebagai penanggung jawab penuh secara profesional dalam manajemen sekolah, demi tercapainya prestasi sekolah yang diharapkan, karena sekolah yang efektif, bermutu, dan favorit , tidak lepas

dari peran seorang kepala sekolahnya. Pada umumnya sekolah tersebut dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang efektif (<http://endang965.wordpress.com/thesis/1-iklim-organisasi-kinerja-guru>). Sehingga kepemimpinan kepala sekolah mengarah kepada kepemimpinan situasional.

Menurut Thoha (1999) perilaku tugas dan hubungan yang merupakan titik pusat konsep kepemimpinan situasional:

1. Perilaku Tugas ialah suatu perilaku seorang pemimpin untuk mengatur dan merumuskan peran-peran dari anggota-anggota kelompok atau para pengikut; menerangkan kegiatan yang harus dikerjakan oleh masing-masing anggota, kapan dilakukan, dimana melaksanakannya, dan bagaimana tugas-tugas itu harus dicapai. Selanjutnya disipati oleh usaha-usaha menciptakan pola organisasi yang mantap, jalur komunikasi yang jelas, dan cara-cara melakukan jenis pekerjaan yang harus dicapai.
2. Perilaku hubungan ialah suatu perilaku seorang pemimpin yang ingin memelihara hubungan-hubungan antar pribadi di antara dirinya dengan anggota-anggota kelompok atau para pengikut dengan cara membuka lebar-lebar jalur-jalur komunikasi, mendelegasikan tanggung jawab, dan memberikan kesempatan pada para bawahan untuk menggunakan potensinya. Hal semacam ini disifati oleh dukungan sosioemosional, kesetiakawanan, dan kepercayaan bersama (<http://endang965.wordpress.com/thesis/1-iklim-organisasi-kinerja-guru>).

Apabila peran kepala sekolah sebagai pemimpin tersebut dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan dengan dukungan profesionalitas yang tinggi, serta iklim organisasi sekolah yang kondusif, maka diharapkan terwujudnya peningkatan kinerja guru, sehingga perjalanan organisasi dapat sinergis, yaitu guru menjalankan tugas profesi secara benar, bertanggung jawab dan sadar kualitas, personil lainnya melayani kepentingan stakeholders dengan penuh tanggung jawab dan disiplin serta berorientasi mutu, fasilitas yang dibutuhkan tersedia secara lengkap dan layak pakai, iklim organisasi sekolah kondusif dan mendukung keberhasilan proses belajar mengajar serta siswa dapat

belajar dengan tenang, tekun, penuh kejujuran dan keikhlasan serta tanggung jawab. Apabila gambaran tersebut terjadi, maka pada akhirnya akan berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa dan peningkatan mutu pendidikan.

Keberhasilan proses belajar mengajar dapat berhasil, dipengaruhi pula oleh hubungan antar manusia di dalam organisasi atau sekolah, seperti halnya hubungan kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru serta para siswa yang harmonis. Sehingga dengan hubungan yang harmonis tersebut dapat mewujudkan iklim organisasi sekolah yang mendukung terhadap keberhasilan proses belajar mengajar dan pencapaian tujuan pendidikan.

Dalam dunia pendidikan, guru mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi, yaitu sebagai komponen terdepan yang berperan langsung dalam kegiatan belajar mengajar, sehingga perlu memiliki semangat kerja dan kemampuan profesional. Kemampuan guru dapat terlihat dalam cara pengelolaan kelas, penguasaan kurikulum, penggunaan metode dan teknik pembelajaran, pembuatan administrasi dan evaluasi.

Prestasi kerja guru dalam organisasi pendidikan perlu mendapat perhatian dan perlu mendapat dukungan oleh semua komponen, seperti kemampuan organisasi, iklim organisasi, serta perilaku dan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Kinerja mengajar guru yang efektif dipengaruhi oleh beberapa sumber :

1. Sumber individu itu sendiri, diantaranya intelektual, psikologis, fisiologis, demotivasi, faktor-faktor personalitas, keusangan/ketakutan, preferensi posisi, orientasi nilai.

2. Sumber dari dalam organisasi diantaranya sistem organisasi, peranan organisasi, kelompok dalam organisasi, perilaku yang berhubungan dengan pengawasan , iklim organisasi.
3. Sumber dari lingkungan eksternal organisasi, diantaranya keluarga, kondisi ekonomi, kondisi hukum, nilai-nilai sosial, peranan kerja, perubahan teknologi, dan perkumpulan-perkumpulan (<http://endang965.wordpress.com/thesis/1-iklim-organisasi-kinerja-guru>).

Efektif atau tidaknya kinerja guru perlu mendapat perhatian semua pihak, terutama kepala sekolah sebagai pengelola pendidikan hendaknya berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah adalah salah seorang penentu keberhasilan mutu pendidikan. Sebagaimana dikemukakan Kartini Kartono, “Pemimpin selalu menjadi fokus dari semua gerakan aktivitas usaha dan perubahan menuju pada kemajuan organisasi. Pemimpin merupakan agen primer untuk menentukan struktur kelompok/organisasi yang dibinanya. Pemimpin merupakan inisiator, motivator, stimulator, dinamistor dan inovator dalam organisasinya”, (<http://endang965.wordpress.com/thesis/1-iklim-organisasi-kinerja-guru>). Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat tergantung kepada kemampuan manajerial kepala sekolah yang memegang peranan penting dalam berbagai kegiatan di sekolah.

Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mewarnai kualitas kinerja guru dan tenaga kependidikan lainnya. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat dari keberhasilan melakukan pengelolaan semua aspek yang berada

di sekolah serta memberdayakan masyarakat untuk mendukung tercapainya tujuan sekolah.

Dalam hubungannya dengan potensi di sekolah yang beragam, kepemimpinan kepala sekolah cenderung bersifat situasional. Kepala sekolah perlu membaca situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kopemimpinannya sehingga berjalan secara efektif. Kepala sekolah perlu juga memperhatikan faktor kondisi, waktu dan ruang untuk menentukan gaya kepemimpinan yang tepat, karena gaya kepemimpinan di suatu sekolah mungkin berbeda dengan di sekolah karena lain.

Sejalan dengan uraian di atas, maka kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan perlu berupaya mengelola sekolah sebaik mungkin agar terwujud iklim organisasi yang kondusif, sehingga pada akhirnya berdampak positif kepada kinerja mengajar guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini adalah : "Bagaimana konstribusi iklim sekolah dan manajerial kepala sekolah dengan kinerja mengajar guru".

## **B. Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini penulis melakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Konstribusi iklim sekolah terhadap kinerja mengajar guru PNS SMP Negeri se-Kabupaten Sumedang.

2. Kontribusi kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru PNS SMP Negeri se-Kabupaten Sumedang.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasar pada identifikasi masalah di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Seberapa besar kontribusi iklim sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri se-Kabupaten Sumedang ?
2. Seberapa besar kontribusi kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri se-Kabupaten Sumedang ?
3. Seberapa besar kontribusi iklim sekolah dan kemampuan manajerial kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri se-Kabupaten Sumedang ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penulis menentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Memahami dan menganalisis besarnya kontribusi iklim sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri se-Kabupaten Sumedang.
2. Memahami dan menganalisis besarnya kontribusi iklim sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri se-Kabupaten Sumedang.
3. Memahami dan menganalisis besarnya kontribusi iklim sekolah dan kemampuan manajerial kepala sekolah secara bersama-sarna terhadap kinerja menga-

jar guru SMP Negeri se-Kabupaten Sumedang.

## **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini akan berguna, baik bagi penulis maupun bagi lembaga pendidikan dan praktisi pendidikan.

Bagi penulis, hasil penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan terutama yang berhubungan dengan pengaruh iklim sekolah dan manajerial kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri se-Kabupaten Sumedang. Peningkatan wawasan yang berhubungan dengan hal tersebut akan meningkatkan kinerja penulis di bidang disiplin ilmu dan profesi penulis sebagai tenaga pendidik.

Bila hasil penelitian ini signifikan, akan memberikan manfaat bagi lembaga pendidikan, terutama dalam hal pembinaan karier pegawai yang memperhatikan prestasi kerja guru. Pembinaan dapat dilakukan terhadap lingkungan kerja dan kepala sekolah dalam menentukan kebijakan, karena akan berakibat terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri se-Kabupaten Sumedang.

## **F. Kerangka Berpikir**

### **1. Definisi Oprasional**

Sesuai judul penelitian ini yakni “Kontribusi Iklim Sekolah dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru SMP se-Kabupaten Sumedang”, maka definisi oprasional penelitian ini sebagai berikut:

#### **a. Kinerja Mengajar Guru**

Kinerja mengajar guru sesuai pendapat Natawijaya (1999: 22), bahwa: "Kinerja guru adalah seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pelajaran kepada siswanya". Karena kinerja guru berkaitan dengan mengajar atau pembelajaran, maka kinerja mengajar guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam memberikan berbagai ilmu pengetahuan dan teknologi yang bermanfaat bagi siswa sesuai perkembangan berpikirnya. Prinsip utama dalam proses pembelajaran sesuai dengan pendapat Eggen dalam Indrawati (2005: 800), bahwa: "Prinsip utama dalam setiap kegiatan mengajar adalah adanya kegiatan perencanaan, dan implementasi".

b. Iklim Sekolah

Menurut Fisher & Fraser (1990) bahwa: "iklim sekolah didefinisikan sebagai seperangkat atribut yang memberi warna atau karakter, spirit, ethos, suasana bathin, dari setiap sekolah". Berdasarkan pendapat di atas dan para ahli lainnya maka iklim sekolah (*school climate*) adalah suasana yang timbul dan mempengaruhi proses pembelajaran di suatu sekolah. Iklim sekolah yang kondusif bercirikan situasi dan kondisi sekolah yang aman, nyaman, dan menyenangkan yang menjadi prasyarat bagi proses pembelajaran untuk mencapai tujuan.

c. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Kemampuan manajerial kepala sekolah adalah segala daya dan upaya kepala sekolah dalam mengelola iklim sekolah untuk mencapai tujuan sekolah dengan menggunakan perangkat manajemen dan sumber daya manusia. Sedangkan kemampuan atau keterampilan yang diperlukan oleh seorang kepala sekolah

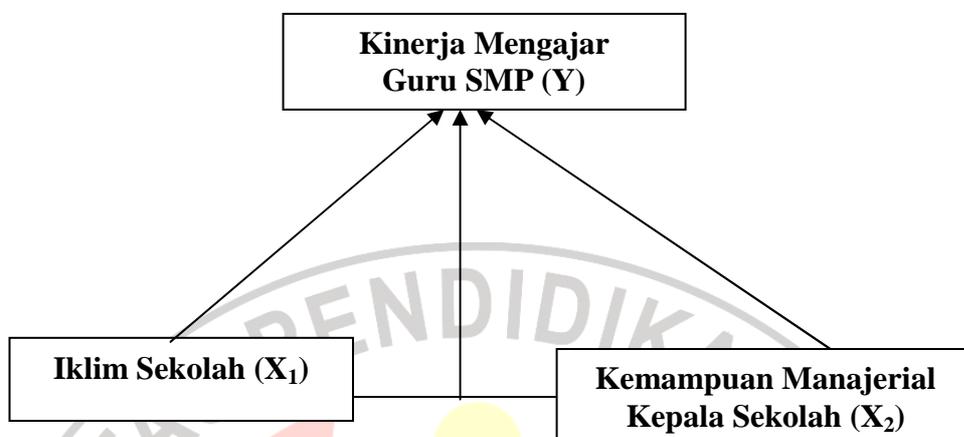
sebagai manajer menurut Fred Luthans dalam Feiberg, H. J. (1998) mencakup:”  
(1) *Cultural flexibility*, (2) *Comunication skill*, (3) *Human resources development skills*, (4) *creativity*, dan (5) *self management of learning*”.

## 2. Paradigma Penelitian

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan sesuai dengan tujuannya, penelitian merupakan penelitian kuantitatif. Sejalan dengan pendapat Husein Umar (2007: 3), bahwa:”Penelitian kuantitatif disusun untuk membangun/ memperoleh ilmu pengetahuan keras (*hard science*) yang berbasis obyektivitas kontrol yang beroperasi dengan aturan-aturan ketat, termasuk mengenai logoka, kebenaran, hukum-hukum, aksioma, dan prediksi. Peneliti harus mendefinisikan variabel penelitian, mengembangkan instrumen, mengumpulkan data, melakukan analisis atas temuan, melakukan generalisasi dengan cara pengukuran yang sangat hati-hati”.

Penelitian kuantitatif ini menggunakan metoda proporsional stratified sample terhadap 1300 guru PNS SMPN terakreditasi A dan guru PNS SMPN terakreditasi B se-Kabupaten Sumedang. Setiap strata, baik A maupun B diklasifikasikan menjadi 3 variabel, yakni kinerja mengajar guru SMP (Y) sebagai variabel terikat (*independent variable*), iklim sekolah ( $X_1$ ) dan kemampuan manajerial kepala sekolah ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas (*dependent variable*), dimana keterkaitannya dilihat seperti gambar 1.1 di bawah ini.

**Gambar 1.1**  
**Keterkaitan Antar Variabel Penelitian**



#### **G. Asumsi Penelitian**

Asumsi atau anggapan dasar dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Seorang guru harus memiliki kemampuan atau kompetensi profesional, kompetensi personal, dan kompetensi sosial (Udin Syaefudin Sa'ud, 2008).
2. Mengajar jelas (*clarity teaching*) merupakan kemampuan guru untuk menyelenggarakan pembelajaran, yang dapat membantu siswa sampai pada suatu pemahaman yang jelas tentang materi, (Metcalf, 1992).
3. Iklim sekolah seperti rasa kebersamaan sesama guru tinggi, dukungan sarana memadai, target akademik tinggi, dan kemampuan integritas sekolah sebagai suatu institusi yang mendukung pencapaian prestasi belajar siswa yang lebih baik (Hoy, 1978).
4. Kepala sekolah sebagai salah satu unsur SDM administrator pendidikan perlu melengkapi wawasan kepemimpinan pendidikannya dengan pengetahuan dengan sikap yang antisipatif terhadap perubahan yang terjadi dalam

kehidupan masyarakat termasuk perkembangan kebijakan makro pendidikan (Idochi Anwar dan Yayat Hidayat, 2000).

## **H. Hipotesis Penelitian**

Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat kontribusi antara Iklim sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri se-Kabupaten Sumedang.
2. Terdapat kontribusi antara kemampuan manajerial terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri se-Kabupaten Sumedang.
3. Terdapat kontribusi antara Iklim sekolah dan kemampuan manajerial secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri se-Kabupaten Sumedang.

## **I. Metode Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kabupaten Sumedang. Waktu penelitian dilaksanakan bulan Maret sampai dengan April 2009. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan survey yang bersifat korelasional. Memiliki dua variabel prediktor yaitu iklim sekolah ( $X_1$ ) dan kemampuan manajerial kepala sekolah ( $X_2$ ), sedang yang lain adalah variabel tolok atau kriterium yaitu kinerja mengajar guru SMP Negeri se-Kabupaten Sumedang ( $Y$ ).

Dari variabel-variabel tersebut yang dilihat adalah ada tidaknya hubungan antara variabel prediktor dengan variabel kriterium, baik secara sendiri-sendiri

atau secara bersama-sama. Paradigma penelitian dapat digambarkan seperti gambar 1.1, dan desain penelitian ini sebagai berikut:

1. Populasi sasaran penelitian yaitu guru SMP Negeri 1 se-Kabupaten Sumedang.
2. Metode sampling yang dipilih dalam penelitian ini yaitu *proportional stratified sampling*. Teknik pengumpulan data, yaitu melalui angket tertutup terhadap sampel yang telah ditetapkan secara acak (*random*).

