



**KONTRIBUSI IKLIM SEKOLAH DAN KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI
(SERVANT LEADERSHIP) TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI
KECAMATAN LUHAK NAN DUO KABUPATEN PASAMAN BARAT**

Randia Sukmadewi¹⁾

Pendidikan Guru Sekolah Dasar, STKIP NASIONAL

Email : irafannulhakim@gmail.com

Abstract

This research was a case where the result of observation researchers on elementary school of kecamatan Luhak nan Duo district Pasaman Barat that shows the low level is placed on teacher performance. Many factors that affect the performance of teachers among which are the school climate and servant leadership. The purpose of this research is : (1) The of schools on climate is placed on teacher performance of teachers elementary school of kecamatan luhak nan duo kabupaten district pasaman barat. (2) the contribution of servant leadership on teachers performance of kecamatan luhak nan duo district pasaman barat n (3) The contribution of school climate and servant leadership jointly on the performance of teachers elementary school of kecamatan luhak nan duo district west pasaman. This study using methods quantitative research non experiment with a population of teachers elementary school of kecamatan luhak nan duo district west pasaman barat 248 teachers as much as people. Sample taken by the use of *stratified proporsional random sampling*, sample in this research a total of 108 people teachers. This research instruments using poll. Results of the analysis of the data shows that (1) School climate contributes significantly to the performance of teachers in public school district in west pasaman luhak nan duo of 6.2 % .(2) Leadership that serve (servant leadership) contributes significantly to the performance of public school teachers in kecamatan luhak nan duo west pasaman district of 13,0 % .(3) School climate and leadership who serves (servant leadership) make a significant contribution of the performance of public primary school teachers in kecamatan luhak nan duo kabupaten pasaman of 24.4 % west . The results of this finding can be concluded that hypothesis acceptable empirically .The results of this finding can be concluded that the climate and the leadership of schools that serve (servant leadership is two factors that contribute to the performance of teachers in public school district west pasaman kecamatanluhak nan duo. Therefore expected to the related parties in order to increase school climate and leadership that serve (servant leadership) to teacher performance could increase.

Keyword : the school climate, servant leadership, performance of teachers

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan peneliti pada SD Negeri Kecamatan Luhak Nan Duo Kabupaten Pasaman Barat yang menunjukkan masih rendahnya kinerja guru. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, di antaranya adalah iklim sekolah dan Kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*). Tujuan Penelitian ini adalah

untuk mengetahui: (1) Kontribusi iklim sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Luhak Nan Duo Kabupaten Pasaman Barat, (2) Kontribusi kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Luhak Nan Duo Kabupaten Pasaman Barat, dan (3) Kontribusi iklim sekolah dan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Luhak Nan Duo Kabupaten Pasaman Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif non eksperimen dengan populasi guru SD Negeri Luhak Nan Duo Kabupaten Pasaman Barat sebanyak 248 guru orang, sampel diambil dengan menggunakan *stratified proporsional random sampling*, sampel dalam penelitian ini berjumlah 108 orang guru. Instrumen penelitian ini menggunakan angket. Hasil analisis data menunjukkan bahwa : (1) Iklim sekolah memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Luhak Nan Duo Kabupaten Pasaman Barat sebesar 6,2%. (2) Kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Luhak Nan Duo Kabupaten Pasaman Barat sebesar 13,0%. (3) Iklim sekolah dan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Luhak Nan Duo Kabupaten Pasaman Barat sebesar 24,4%. Hasil temuan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima secara empiris. Hasil temuan ini dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah dan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) merupakan dua faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Luhak Nan Duo Kabupaten Pasaman Barat. Oleh sebab itu diharapkan kepada pihak-pihak terkait agar meningkatkan iklim sekolah dan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) agar kinerja guru dapat meningkat. Kata kunci : iklim sekolah, kepemimpinan yang melayani, kinerja guru

PENDAHULUAN

Dari hasil observasi dan informasi awal yang peneliti lakukan pada Sekolah Dasar (SD) Negeri Kecamatan Luhak Nan Duo Kabupaten Pasaman Barat, peneliti menemukan adanya gejala rendahnya kinerja guru, diantaranya adalah: (1) sebahagian guru terlambat menyerahkan program pembelajaran (silabus, RPP, program tahunan, program semester) dari waktu yang ditetapkan, (2) sebahagian guru masih banyak yang tidak bisa membuat RPP baru, kebanyakan hanya

mengedit RPP yang terdahulu, (3) sebahagian guru menyampaikan materi hanya bersumber pada buku paket, (4) sebahagian guru masih ada yang datang terlambat ke sekolah, (5) sebahagian guru pada saat jam pelajaran berlangsung masih ada yang meninggalkan kelas untuk sarapan maupun mengobrol di kantin sekolah, (6) sebahagian guru belum melakukan *pre tes* dan *post test* pada peserta didik serta melakukan ulangan umum belum sesuai dengan waktu yang telah direncanakan, dan (7) sebahagian guru belum bisa memanfaatkan media dan

alat untuk menunjang PBM seperti *infocus* dan *laptop*.

Agar tugas dan tanggung jawab yang diemban dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan perlu didukung oleh iklim sekolah yang baik dan *servant leadership* yang baik terhadap guru. Kedua variabel bebas tersebut dipilih atas pertimbangan agar iklim sekolah yang menyenangkan akan dapat mendorong individu-individu di sekolah tersebut untuk bekerja dengan baik dan giat sehingga akan mampu menciptakan kinerja yang baik. Sebaliknya iklim sekolah yang kurang menyenangkan akan menghambat pelaksanaan pekerjaan di sekolah tersebut, sehingga kinerja yang dihasilkan pun tidak baik. Jadi iklim sekolah yang baik akan mempengaruhi kinerja guru.

Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2009:78) “lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan, juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun diantara rekan kerja”.

Peran kepemimpinan akan menjadi kunci kesuksesan suatu organisasi yang

tergambarkan jelas dalam jiwa seorang pemimpin. Kepala Sekolah adalah wujud nyata dari organisasi secara keseluruhan dan dapat menciptakan suatu kondisi dalam organisasi. Lantu, dkk. (2011: 13) mengemukakan bahwa terdapat enam contoh permasalahan kepemimpinan yang sering terjadi. Keenam permasalahan tersebut antara lain sebagai berikut : Sang pemimpin cenderung sebagai *broker* dalam pekerjaan, Pemimpin yang merasa dirinya paling hebat, Pemimpin yang memanfaatkan orang lain untuk mencapai tujuan pribadinya, Pemimpin yang menyalahkan orang atas permasalahan yang terjadi, Pemimpin seringkali tidak mencari fakta secara detail sebelum mengambil keputusan, Pemimpin yang merasa terancam dan takut kehilangan posisinya.

Dunia kepemimpinan membutuhkan pendekatan baru. Dimana pola kepemimpinan dan manajemen yang digunakan dalam era spesialisasi dan pengejaran profit semata, kini sudah tidak relevan lagi untuk digunakan dalam era pengetahuan dan keterpaduan. Oleh karena itu diperlukan suatu pendekatan baru dalam kepemimpinan, yaitu suatu pendekatan yang secara simultan dapat

meningkatkan kinerja guru dengan mengupayakan keterlibatan secara pribadi dari setiap anggota organisasi dalam proses pembuatan keputusan dengan tetap menjaga etika dan tanggungjawab Lantu, (2007:23).

Melihat permasalahan-permasalahan kepemimpinan seperti yang dipaparkan di atas, diduga kepala sekolah belum menerapkan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) terhadap guru-guru disekolah, seperti : 1). Mendengarkan keluhan guru-guru, 2). Memiliki visi kedepan dengan baik, 3). Memberdayakan pihak lain, 4). Rendah hati, 5). Membangun komunitas, dan 6). Melayani. Oleh sebab itu *Servant Leadership* (kepemimpinan yang melayani) hadir dengan membawa konsep yang cukup berbeda dengan konsep-konsep kepemimpinan sebelumnya. Membawa konsep yang lebih manusiawi dan lebih realistis untuk diaplikasikan dalam perkembangan organisasi di abad ini. Guru/karyawan yang seringkali dianggap sebagai bawahan justru dianggap sebagai prioritas utama dalam pemenuhan kebutuhan. Bagaimana meningkatkan kinerja guru menjadi titik fokus untuk penelitian ini. Berdasarkan

pertimbangan di atas penelitian ini perlu dilakukan untuk mengetahui besarnya sumbangan yang diberikan variabel bebas dengan judul “Kontribusi Iklim Sekolah dan Kepemimpinan yang Melayani (*Servant Leadership*) terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Luhak Nan Duo Kabupaten Pasaman”.

Penelitian ini hanya dibatasi pada aspek iklim sekolah dan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*). Hal ini berdasarkan pertimbangan bahwa iklim sekolah merupakan faktor yang diperkirakan memberikan kontribusi yang dominan terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Luhak Nan Duo Kabupaten Pasaman Barat.

Sesuai dengan pembatasan masalah dan faktor yang dipilih, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah iklim sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Luhak Nan Duo Kabupaten Pasaman Barat, Apakah kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Luhak Nan Duo Kabupaten Pasaman Barat Apakah iklim sekolah dan kepemimpinan yang melayani (*Servant leadership*) secara

bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Luhak Nan Duo Kabupaten Pasaman Barat.

Pengertian Kinerja Guru

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu, diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Ruky (2002:14) menyatakan kinerja berasal dari kata “*performance*”. *The Scribner-Bantam English Dictionary* dalam Rivai (2005:14) menyatakan kata kinerja berasal dari kata “*to perform*” artinya: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar; (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin. Kemudian *The New Webster Dictionary* dalam Ruky (2002:14) memberikan tiga arti “*performance*” yaitu: prestasi, pertunjukan dan pelaksanaan tugas.

Kinerja dalam kamus besar bahasa Indonesia (2003:570) diartikan sebagai “sesuatu yang dicapai, prestasi yang

diperlihatkan, dan kemampuan kerja”. Seiring dengan itu Usman (2009:488) juga menyatakan “kinerja merupakan usaha yang dilakukan dalam rangka mencapai prestasi yang lebih baik”. Hikman juga menyatakan “kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut”. Sementara itu Stoner dan Freeman mengemukakan “kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil”. Menurut Salim Peter “kinerja digunakan apabila seseorang menjalankan tugas atau proses dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada”. Selanjutnya Robbins mengartikan kinerja adalah “produk dari fungsi dari kemampuan dan motivasi”. Sedangkan menurut Prawirosentono “kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.(Usman, 2009:487-

488). Guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam pendidikan. Guru sebagai tenaga pendidik di sekolah hendaknya menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya sehingga menghasilkan sesuatu yang baik bagi dunia pendidikan. Menurut Uno dalam Yamin dan Maisah (2010:87) “tenaga pengajar (guru) merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan”. Dengan demikian perihal tenaga pengajar dengan kinerjanya adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-biologis.

Kinerja pengajar menurut Yamin dan Maisah (2010:87) adalah “perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas”. Kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah

laku yang dialami guru, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu untuk mencapai hasil kerja. Kinerja guru merupakan proses pelaksanaan tugas-tugas guru yang diembankan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu untuk mencapai hasil kerja. Tugas guru dalam mengajar meliputi: a) perencanaan pembelajaran, b) pelaksanaan pembelajaran, c) evaluasi hasil belajar, dan d) memberikan tindak lanjut dari evaluasi hasil belajar.

Berdasarkan pengertian di atas maka indikator kinerja guru dalam penelitian ini adalah: (1) kualitas kerja, (merencanakan pembelajaran) (2) kuantitas kerja (melaksanakan kegiatan pembelajaran), (3) produktivitas (evaluasi hasil belajar) dan (4) ketepatan waktu (melaksanakan tindak lanjut)

Iklim sekolah

Iklim merupakan salah satu ciri yang bisa membedakan antara salah satu sekolah dengan sekolah lainnya. Sedangkan sekolah adalah sebuah organisasi yang terdiri dari beberapa unsur yang saling mempengaruhi dan berkaitan satu sama lainnya. Iklim sekolah akan tergambar melalui hubungan antar pribadi dalam lembaga. Menurut kamus besar bahasa Indonesia (2003: 421) “iklim adalah keadaan, suasana”. Dalam Hadiyanto (2004:153), Bloom mendefinisikan iklim adalah “kondisi, pengaruh dan rangsangan dari luar yang meliputi pengaruh fisik, sosial, dan intelektual yang mempengaruhi peserta didik. Sejalan dengan itu, Hoy dan Miskell menjelaskan bahwa “istilah iklim’ seperti halnya ‘kepribadian’ pada manusia”. Selanjutnya Hoy dan Miskell dalam Hadiyanto (2004:177) menyebutkan bahwa iklim sekolah adalah “produk akhir dari interaksi antar kelompok peserta didik di sekolah, guru-guru dan para pegawai tata usaha (administrators) yang bekerja untuk mencapai keseimbangan antara dimensi organisasi (sekolah) dengan dimensi individu. Produk-produk itu mencakup nilai-nilai, kepercayaan sosial dan standar

sosial. Disamping itu, iklim sekolah merupakan kualitas dari lingkungan sekolah yang terus-menerus dialami oleh guru-guru, mempengaruhi tingkah laku mereka dan berdasar pada persepsi kolektif tingkah laku mereka”.Hadiyanto (2004:178), Sergiovani, dan Starratt juga menambahkan bahwa iklim sekolah adalah “karakteristik yang ada (*the enduring characteristics*), yang menggambarkan ciri-ciri psikologis (*psychological character*) dari suatu sekolah yang lain, mempengaruhi tingkah laku guru dan peserta didik di sekolah tertentu“. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah merupakan lingkungan atau suasana yang timbul karena hubungan antar warga sekolah yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah.

Indikator Iklim Sekolah

Goldhaber dalam Ediosman (2010:34) mengatakan ada beberapa faktor yang ikut menentukan iklim sekolah yaitu: “a) tingkat tanggung jawab yang didelegasikan pada guru (*responsibiliti*), b) pengharapan tentang kualitas suatu pekerjaan (*standar prestasi*), c) penghargaan yang diberikan guru

(*reward*), d) dan persahabatan yang baik serta adanya saling percaya”. Sejalan dengan itu, Rahmat dalam Ediosman (2010:35) mengatakan iklim sekolah yang kondusif ditandai dengan adanya: “a) sikap saling terbuka, b) terjalannya hubungan antar pribadi yang akrab, c) saling menghargai, d) saling menghormati, e) mendahulukan kepentingan bersama”.

Kemudian *The National School Climat Council and Center For Social And Emotional Education* (Dewan iklim sekolah nasional dan pusat pendidikan emosi dan sosial Amerika dalam Yunisman (2010:44) menyebutkan empat dimensi penting iklim sekolah yaitu: 1) *safety* (dimensi keselamatan) yang mencakup *physical* (kejiwaan) dan *social-emotional* (sosial-emosional; 2) *teaching and learning* (dimensi pembelajaran) yang mencakup *quality of instruction* (pengajaran yang bermutu), *social* (sosial), *emotional* (emosi), dan *ethical skills* (kecakapan susila) dan *education* (pendidikan); 3) *relationship* (dimensi hubungan) yang mencakup *respect for diversity* (penghargaan terhadap perbedaan), *school-home partnership* (kerjasama yang harmonis antara sekolah

dan rumah), dan *morale* (moral); 4) *environment* (dimensi lingkungan) yang mencakup *quality* (lingkungan yang berkualitas) dan *Structure* (tertata rapi).

Moos dalam Hadiyanto (2004: 179) juga mengemukakan tiga dimensi umum yang dapat digunakan untuk mengukur iklim sekolah yaitu dimensi hubungan (*relationship*), dimensi pertumbuhan atau perkembangan pribadi (*personal growth or goal orientation*), dimensi perubahan dan perbaikan sistem (*system maintenance and system change*). Untuk melengkapi dimensi yang di kemukakan oleh Moos, Arter dalam Hadiyanto (2004: 179) menambahkan satu dimensi lagi yaitu dimensi lingkungan fisik (*physical environtment*).

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ada empat dimensi iklim sekolah yaitu dimensi hubungan (*relationship*), dimensi pertumbuhan atau perkembangan pribadi (*personal growth or goal orientation*), dimensi perubahan dan perbaikan sistem (*system maintenance and system change*), dan dimensi lingkungan fisik (*physical environtment*). Dari masing-masing dimensi Hadiyanto (2004) Merinci ke dalam beberapa skala.

Kepemimpinan melayani (servant leadership)

Servant Leadership (Kepemimpinan yang melayani) adalah sebuah konsep kepemimpinan etis yang diperkenalkan oleh Greenleaf sejak tahun 1970. Dalam bukunya yang berjudul *Servant Leadership* beliau menyebutkan bahwa Kepemimpinan yang melayani adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani. Pilihan yang berasal dari suara hati itu kemudian menghadirkan hasrat untuk menjadi pemimpin. Perbedaan manifestasi dalam kepemimpinan yang melayani yang diberikan, pertama adalah memastikan bahwa kebutuhan pihak lain dapat dipenuhi, yaitu menjadikan mereka sebagai orang-orang yang lebih dewasa, sehat, bebas, dan otonom, yang pada akhirnya dapat menjadi Kepemimpinan yang melayani berikutnya.

Konsep kepemimpinan kepemimpinan yang melayani sebenarnya sudah diterapkan oleh tokoh-tokoh pemimpin dunia sejak lama. Sejalan dengan itu, Neuschel dalam Aorora (2009 : 9),

kepemimpinan yang melayani adalah orang dengan rasa kemanusiaan yang tinggi. Bukan nasib pemimpin untuk dilayani, tetapi adalah hak istimewanya untuk melayani. Harus ada sejumlah elemen atau pemahaman tentang hidup dalam kepemimpinan berkualitas tinggi karena tanpa karakter Kepemimpinan yang melayani ini, kepemimpinan dapat tampak menjadi-dan sebenarnya menjadi-termotivasi untuk melayani diri sendiri dan mementingkan kepentingannya sendiri.

Indikator *Servant Leadership*

Menurut Spears (1995) ada sepuluh karakteristik utama seorang Kepemimpinan yang melayani sebagai berikut: Mendengarkan, Empati, Menyembuhkan, Kesadaran, Diri, Persuasif, Konseptualisasi, Memiliki Visi, Kemampuan Melayani, Komitmen pada Pertumbuhan Individu, Membangun Komunikasi.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.: Iklim sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru., Kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) berkontribusi terhadap kinerja guru, Iklim sekolah dan Kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) secara

bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru

Metodologi penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif non eksperimental, bersifat deskriptif dan korelasional yang akan mengungkap dan mengetahui kontribusi antara dua variabel dengan mengukur koefisien dan signifikansinya. Sebagai variabel bebas adalah iklim sekolah dan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*), sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru. Dalam penelitian ini akan dikaji fakta-fakta untuk melihat sejauh mana hubungan dan kontribusi dari variabel iklim organisasi dan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Luhak Nan Duo Kabupaten Pasaman Barat. populasi penelitian berjumlah 248 orang yang tersebar pada Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Luhak Nan Duo Kabupaten Pasaman Barat. Jumlah sampel sebanyak 108 orang guru. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan angket. Angket tersebut disusun dengan menggunakan model *skala likert* sebagai instrumentnya. Teknik Analisis Data,

analisis data dengan menggunakan teknik regresi dan korelasi sederhana.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan pada analisis data dan tingkat capaian respon guru SD Negeri di Kecamatan Luhak Nan Duo Kabupaten Pasaman Barat, terhadap variabel-variabel yang diukur, maka dapat dijelaskan bahwa tingkat pencapaian respon guru terhadap variabel kinerja guru dan iklim sekolah sama-sama berada pada kategori cukup. Temuan penelitian ini dengan hasil pengamatan awal yang peneliti lakukan, pengamatan awal tentang kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Luhak Nan Duo Kabupaten Pasaman Barat, terlihat masih kurang baiknya kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Negeri Luhak Nan Duo. Temuan penelitian dengan temuan pengamatan awal terjadi karena kurangnya pengukuran yang dilakukan berdasarkan pengamatan saja atau tanpa alat ukur seperti instrument yang valid dan reliable tidak cukup kuat untuk dijadikan dasar dalam melakukan generalisasi, sehingga perlu dilakukan penelitian yang sistematis sesuai dengan prosedur, untuk mendapatkan pembuktian dan kebenaran secara empiris.

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang diuji dalam penelitian ini dapat diterima ini di lihat dari 1). Hasil perhitungan pada Tabel 18 menunjukkan bahwa koefisien korelasi (r_{y_1}) = 0,250 dengan $\rho = 0,001 < 0,05$. Ini berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan kinerja guru, 2). Hasil perhitungan Tabel 22 di atas menunjukkan $F_{hitung} = 15.810$ dengan $\rho = 0.000 < 0,001$. Ini berarti persamaan regresi $\hat{Y} = 97.046 + 0.346 X_2$ adalah signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru. Hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa iklim sekolah dan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) bersama-sama memberikan kontribusi atau peranan yang berarti untuk meningkatkan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Luhak Nan Duo Kabupaten Pasaman Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim sekolah memiliki hubungan yang signifikan dan memberikan kontribusi yang berarti untuk kinerja guru. Besarnya kontribusi iklim sekolah terhadap kinerja guru adalah 6.2%. Selanjutnya persamaan regresi yang diperoleh antara variabel iklim sekolah dengan kinerja guru yaitu \hat{Y}

$123.930 + 0.199 X_1$. Hal ini menunjukkan bahwa pada saat X_1 belum memberikan pengaruh terhadap Y nilai Y ada sebesar 123.930 dan pada saat X_1 memberikan pengaruh terhadap Y, maka nilai Y akan berubah sebesar $123.930 + 0.199$ (satu satuan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Besarnya kontribusi kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) terhadap kinerja guru adalah 13,0%. Selanjutnya persamaan regresi yang diperoleh variabel kepemimpinan yang melayani dengan kinerja guru adalah $\hat{Y} = 97.046 + 0.346 X_2$. Persamaan regresi tersebut memberikan gambaran bahwa kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) memiliki pengaruh yang cukup berarti terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani termasuk pada kategori cukup (78,45%) dari skor ideal. Sedangkan dilihat pada masing-masing indikator penelitian terlihat bahwa skor tertinggi dengan kategori baik adalah indikator mendengarkan 85,0% dan membangun komunitas sebesar 85,7%. Dan indikator

yang lainya berada pada kategori cukup. Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa variabel iklim sekolah dan variabel kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja guru, hal ini dapat dilihat dari tingkat pencapaian responden pada variabel iklim sekolah (X_1) dengan tingkat pencapaian 76,82%, pada kategori cukup, variabel kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) (X_2) 74,45% pada kategori cukup dan variabel kinerja guru (Y) 77,7%. pada kategori cukup. Besarnya kontribusi kedua variabel secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 24,4%, sisanya sebesar 75,6% merupakan sumbangan variabel lain yang ikut mempengaruhi kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Luhak Nan Duo Kabupaten Pasaman Barat, yang tidak dikaji dalam penelitian ini karena keterbatasan penulis. Dilihat dari persamaan regresi saat variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama memprediksi Y , diperoleh $\hat{Y} = 143.83 + 131.346X_1 + 78.338X_2$. Ini berarti bahwa saat X_1 dan X_2 belum berpengaruh terhadap Y , maka nilai Y sudah ada sebesar 143,83 dan saat X_1 dan X_2 secara bersama-sama memberikan pengaruh satu

satuan maka nilai Y akan berubah sebesar $143.83 + 131.346$ (satu satuan) + 78.338 (satu satuan).

Analisis data menunjukkan bahwa secara sangat signifikan kinerja guru dipengaruhi oleh iklim sekolah dan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*), baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Iklim sekolah dan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) merupakan dua faktor yang sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja guru. Iklim sekolah yang kondusif dan didukung dengan kemampuan kepala sekolah untuk menjadi “pemimpin yang melayani”, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

Kesimpulan dan saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab IV, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Iklim sekolah memberikan kontribusi terhadap kinerja guru pada SDN Kecamatan Luhak Nan Duo Kabupaten Pasaman Barat sebesar 6,2%. Ini berarti iklim sekolah memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap kinerja guru di sekolah, semakin baik iklim sekolah pada setiap sekolah maka akan semakin

baik pula kinerja guru disekolah tersebut. Jika dilihat secara deskriptif bahwa iklim sekolah pada penelitian ini termasuk pada kategori cukup. Untuk itu iklim sekolah perlu lebih ditingkatkan lagi, agar kinerja guru meningkat.

Kepemimpinan yang Melayani (*servant leadership*) memberikan kontribusi terhadap kinerja guru pada SDNegeri diKecamatan Luhak Nan Duo Kabupaten Pasaman Barat sebesar 13,0%. Ini berarti kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru disekolah. Semakin baik kepala sekolah menerapkan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) disekolah maka akan semakin baik pula kinerja guru disekolah tersebut. Jika dilihat secara deskriptif bahwa kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) pada penelitian ini termasuk pada kategori cukup. Untuk itu kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) perlu lebih ditingkatkan lagi, supaya kinerja guru-guru di SDNegeri diKecamatan Luhak Nan Duo Kabupaten Pasaman Barat meningkat.

Iklim sekolah dan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) sama-

sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru di setiap sekolah SDNegeri diKecamatan Luhak Nan Duo Kabupaten Pasaman Barat sebesar 24,4%. Artinya semakin baik iklim sekolah dan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) yang dilakukan kepala sekolah SDN Kecamatan Luhak Nan Duo akan meningkatkan kinerja guru-guru di SDN Kecamatan Luhak Nan Duo tersebut.

Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka beberapa saran yang dapat dipertimbangkan antara lain:

1. Pada indikator iklim sekolah

a. Pada dimensi hubungan

Masih dalam kategori baik, hal ini perlu di pertahankan agar iklim sekolah di sekolah tetap baik.

b. Pada dimensi pertumbuhan

Dalam penelitian ini kategori Pada dimensi pertumbuhan (minat profesional, kepercayaan, standar prestasi, orientasi pada tugas) masih pada kategori cukup, oleh sebab itu perlu ditingkatkan dengan cara 1). Memberikan pelatihan-pelatihan terhadap guru-guru agar agar meningkatkan minat profesionalnya sebagai guru, 2). Menanamkan dan

menimbulkan sikap kepercayaan terhadap guru-guru agar suasana sekolah menjadi lebih nyaman, 3). Memberi standar prestasi pada guru, apa yang harus di capai dalam tugasnya, 4). Menanamkan nilai orientasi pada tugasnya di sekolah agar guru-guru mampu bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.

c. Pada dimensi perubahan dan perbaikan sistem.

Dalam penelitian ini dimensi perubahan dan perbaikan sistem berada dalam kategori cukup, hal ini perlu lebih di tingkatkan lagi agar iklim sekolah menjadi baik dan kinerja guru meningkat, yang harus di lakukan di antaranya : 1). Kebebasan staf, kepala sekolah hendaknya bisa memberikan kebebasan terhadap stafnya dalam meng ekspresikan keinginannya dalam berinovasi agar guru-guru tidak merasa tertekan dengan pekerjaannya. 2) Tekanan kerja, dimensi tekanan kerja ini hal yang harus di perhatikan agar stres kerja guru-guru tidak tinggi, tekanan kerja yang di berikan harusnya lebih memberikan smnagat kerja pada guru-guru. 3). Pengawasan, dalam melakukan pengawasan hendaknya pemimpin atau kepala sekolah dan guru-guru bersama-sama saling mengawasi

agar dapat menciptakan lingkungan yang baik dan nyaman.

d. Dalam dimensi lingkungan fisik

Dalam penelitian ini dimensi lingkungan fisik berada pada kategori kurang, hal ini sangat perlu di perhatikan dan di perbaiki dalam meningkatkan iklim sekolah diantaranya pada dimensi 1). Kelengkapan sumberyaitu guru-guru dan kepala sekolah lebih meningkatkan sumber-sumber yang menunjang dalam melaksanakan pembelajaran seperti media, dan buku-buku ajar. 2). Kenyamanan lingkungan dalam hal ini kenyamanan lingkungan harus lebih di tingkatkan dengan membangun sarana dan prasarana yang memadai dan nyaman sehingga guru-guru betah dan meranya nyaman dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.

Oleh sebab itu kepala sekolah diharapkan tetap dapat memantau setiap kegiatan dan keadaan sekolah yang dapat menunjang terwujudnya iklim sekolah yang kondusif.

2. Upaya dalam meningkatkan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) diantaranya :

a. Pada indikator

1) Indikator Mendengarkan

Indikator mendengarkan pada penelitian ini berada dalam kategori baik, untuk mempertahankan dan meningkatkan lagi agar indikator mendengarkan lebih baik lagi maka kepala sekolah hendaknya mempertahankan sikap yang selalu mau mendengarkan keluhan-keluhan guru-guru dan pegawai lainnya dan lebih banyak meluangkan waktu untuk mendengarkan keluhan-keluhan yang ada di sekolah, sehingga guru-guru merasa lebih nyaman dan akan meningkatkan kinerjanya.

2) Indikator Memiliki Visi

Indikator memiliki visi dalam penelitian ini masih dalam kategori baik, untuk itu kepala sekolah harus mempertahankannya dan lebih bagus lagi untuk meningkatkan lagi dengan cara menyatukan visi kepala sekolah dengan guru-guru dan pegawai sekolah untuk menjadi lebih baik lagi, dengan sendirinya kinerja guru-guru akan lebih meningkat lagi.

3) Indikator Memberdayakan pihak lain

Indikator memberdayakan pihak lain dalam penelitian ini masih dalam kategori cukup, hal ini perlu di tingkatkan lagi agar variabel kepemimpinan lebih meningkat lagi dengan cara. Kepala

sekolah lebih memberdayakan guru-guru dan pegawai sekolah untuk mengembangkan kemampuan guru-guru dengan memberikan pelatihan-pelatihan dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri guru-guru dan pegawai di sekolah sehingga kemampuan guru akan meningkat. Selanjutnya akan menimbulkan semangat kerja pada guru-guru dan pegawai di sekolah.

4) Indikator Rendah hati

Indikator rendah hati dalam penelitian ini masih berada dalam kategori cukup, hal ini di akibatkan karena kepala sekolah masih banyak yang mementingkan kepentingannya saja sehingga guru-guru dan pegawai tidak leluasa dalam bertanya ataupun berkonsultasi. Untuk meningkatkan rendah hati ini, kepala sekolah hendaknya lebih membuka diri dan sadar akan tindakan yang akan dilakukan seperti tidak mementingkan kepentingannya saja, kepala sekolah juga harus mau menerima masukan dan kritikan yang sifatnya membangun, jika hal ini di lakukan maka guru-guru dan pegawai merasa lebih nyaman dan leluasa serta tidak merasa terbebani dengan tugas-tugasnya.

b. Indikator Membangun Komunitas

Dalam indikator membangun komunitas pada penelitian ini berada pada kategori baik, dengan demikian indikator membangun komunitas harus tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi dengan cara. Kepala sekolah dan guru-guru serta pegawai saling membangun kebersamaan, menghilangkan kelompok-kelompok yang bisa menimbulkan perpecahan dan selalu membangun silaturahmi baik di sekolah maupun di luar sekolah.

c. Indikator Melayani

Indikator melayani dalam penelitian ini berada dalam kategori cukup, dengan demikian indikator melayani harus ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja guru dengan cara. Kepala sekolah hendaknya lebih terbuka dan mempengaruhi bawahannya, untuk membenarkan orientasi berpikir yang mengarahkan pemimpin untuk memberikan hal yang diperlukan oleh para pengikut agar mereka dapat melakukan berbagai tugas yang harus dilakukan. Kepala sekolah melayani guru-guru dengan baik tanpa membedakan satu dengan yang lainnya. Jika hal tersebut terwujud maka guru akan merasa dihargai dan diperhatikan oleh

kepala sekolah, hal ini dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja guru disekolah.

3. Untuk meningkatkan kinerja guru antara lain dengan meningkatkan :

- a. Dalam penelitian ini indikator Kualitas kerja (membuat rencana kegiatan) pada guru-guru SD Negeri luhak Nan Duo masih berada dalam kategori cukup, hal ini perlu lebih ditingkatkan lagi agar kinerja guru dapat meningkat dengan cara : a. Guru-guru harus sering mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan di sekolah maupun yang diadakan dinas terkait dalam merancang kegiatan pembelajaran, 2. Guru-guru harus mau bertanya dan mampu membuat rencana kegiatan sendiri tidak hanya melihat dari yang terdahulu, 3. Kepala sekolah mengajak guru-guru untuk membuat rencana kegiatan pembelajaran dengan baik dan dilaksanakan sesuai rencana. Dengan demikian diharapkan kinerja guru khususnya pada indikator membuat rencana kegiatan dapat meningkat.

- b. Dalam indikator kuantitas kerja (Melaksanakan kegiatan pembelajaran) dalam penelitian ini berada dalam kategori baik hal ini harus di pertahankan dengan cara : 1. Kepala sekolah selalu mengontrol dan mengawasi guru-guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran agar tidak terjadi kemunduran dalam indikator ini nantinya, 2. Kepala sekolah memberikan vasilitas yang baik lagi untuk guru-guru untuk mempertahankan kinerja guru-guru di sekolah.
- c. Dalam indikator mengevaluasi hasil belajar masih berada dalam kategori baik, hal ini seharusnya lebih di pertahankan lagi dengan cara : 1. Kepala sekolah selalu mengontrol hasil evaluasi guru-guru, 2. Kepala sekolah memfasilitasi guru-guru, 3. Hendaknya guru-guru selalu melakukan evaluasi hasil belajar siswa agar guru-guru tau cara untuk mengatasi kendala yang dihadapi oleh siswa dan mampu membuat pelajaran lebih menarik dan baik.
- d. Dalam indikator melakukan tindak lajur dalam penelitian ini masih dalam kategori cukup, maka indikator ini perlu lebih di tingkatkan lagi untuk menunjang kinerja guru dengan cara : 1. Kepala sekolah memberikan saran dan masukan terhadap guru-guru agar melaksanakan tindak lanjut atas kegiatan yang telah di lakukan oleh guru-guru, 2. Kepala sekolah selalu mengontrol dan meng evaluasi tindak lanjut yang di lakukan guru-guru, 3. Hendaknya guru-guru selalu melakukan tindak lanjut atas pembelajaran yang telah diberikan untuk mengetahui hasil pembelajaran yang telah guru-guru itu berikan.
- Jika iklim sekolah baik maka kinerja guru akan baik ditunjang lagi dengan kepemimpinan yang melayani (*servant leadreship*) yang diberikan oleh kepala sekolah, hal ini akan menambah semangat dan keparcayaan diri guru-guru disekolah dalam meningkatkan kinerjanya disekolah

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Melton Putra
- Astohar. 2012. *Kepemimpinan Pelayan (Servant Leadership) Sebagai Gaya Kepemimpinan untuk Kemajuan Organisasi*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT), VOLUME 3 NOMOR 2, NOVEMBER 2012
- Bahri Saiful, 2010. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. STKIP Bina Bangsa Getsempena, Jalan Tgk Chik Di Tiro, Peuniti, Banda Aceh
- Dimiyati, Mudjiono. 1999. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Djaali. 2008. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2003. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Ediosman. 2010. *Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Tilatang Kamang Kabupaten Agam*. Tesis tidak diterbitkan. PPs-UNP.
- Friedman, Howard S dan Schustack Miriam W. 2006. *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Greenleaf, R. K., 2002., *Servant-leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness* (L.C. Spears, Ed.) (25th Anniversary Edition). Paulist Press, New York
- Hadiyanto. 2004. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hoy, Wayne K. Dan Miskel, Cecil G. (2001), *Educational Administration*. New York : Mc. Graw Hill Company
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Imron, Ali. 2004. *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. Malang: Depdiknas.
- Kamaluddin. 1989. *Manajemen*. Jakarta: Debdikbud.

- Kamars, M. Dachnel. 2004. *Administrasi Pendidikan Teori dan Praktek*. Jakarta: Bumi Aksara
- Lantu, D, Erich. P, Augusman. R. 2007. *Servant Leadership*. Gradien Books: Bandung
- Mansoer, Hamdan. 1989. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Depdikbud
- Mulyasa. E. 2009. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Neuschel, R.P. 2008, *Pemimpin Yang Melayani.*, Akademika, Jakarta
- Pidarta, Made. 2005. *Perencanaan Pendidikan Partisipatori Dengan Pendekatan Sistem*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Pratiwi dewi. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonosari*. Jurnal Pendidikan Insan Mandiri : Vol 1 No 1 (2013)
- Seger Handoyo. 2010. *Pengukuran Servant Leadership sebagai Alternatif Kepemimpinan di Institusi Pendidikan Tinggi Pada Masa Perubahan Organisasi*. Jurnal Makara Sosial Humaniora Vol 14 No. 2 Edisi Desember 2010.
- Spears, L.C., 2002., *On character and servant leadership: Ten characteristics of effective, caring leaders.*, dari <http://www.greenleaf.org/leadership/read-about-it/Servant-Leadership-Articles-Book-Reviews.html>. Diunduh 28 Januari 2015.
- Sugiyono.2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sudjana, 1982. *Metode Statistik*. Bandung: Sinar Baru.
- Timpe, A. Dale. 2002. *Kinerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Usman, Husaini. 2009. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- W.I.M. Poli. 2011. *Kepemimpinan Stratejik; Pelajaran dari Yunani Kuno hingga*

Bangladesh.
Identitas
Hasanuddin.

Makassar:
Universitas

Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja Edisi*
2. Jakarta: Rajawali Pers.