



## Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Pamenang Kabupaten Merangin Jambi

Rika Ayu Lestari<sup>1</sup>, Nurhizrah Gistituati<sup>2</sup>, Jasrial<sup>3</sup>, Syahril<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup> Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

\*Penulis<sup>1</sup>, e-mail: [rikaayulestari94@gmail.com](mailto:rikaayulestari94@gmail.com)

Penulis<sup>2</sup>, e-mail: [gistituatinurhizrah@gmail.com](mailto:gistituatinurhizrah@gmail.com)

Penulis<sup>3</sup>, e-mail: [jas.rial@yahoo.com](mailto:jas.rial@yahoo.com)

Penulis<sup>4</sup>, e-mail: [syahril@fip.unp.ac.id](mailto:syahril@fip.unp.ac.id)

### Abstract

Teacher performance is one of the important factors that determine the quality of an education. From the initial research, it was found that the performance of elementary school teachers in Pamenang sub-district, Merangin Regency was not working as it should. This condition is thought to be influenced by various factors. This study aims to discuss the Effect of Principal Leadership and School Climate on Teacher Performance. Three hypotheses that the principal's leadership has an effect on teacher performance, school climate has an effect on teacher performance and leadership has an effect on teacher performance through school climate. This research is a correlational quantitative study, the population of this study is 180 elementary school teachers in Pamenang sub-district, Merangin district, of which 77 of them were selected as samples using the stratified proportional random sampling technique. The data of the three variables were checked for validity and reliability. The data set was then analyzed statically with the Path Analysis technique. Based on the results of the analysis, it was found that the principal's leadership had a significant effect of 7.07% on teacher performance, school climate had a significant effect of 6.94% on teacher performance and principal's leadership had an effect on teacher performance through school climate significantly 2.8% .

### Abstrak

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kualitas suatu pendidikan. Dari penelitian awal ditemukan bahwa kinerja guru SD Negeri kecamatan pamenang Kabupaten Merangin tidak berjalan sebagaimana semestinya. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor. Penelitian ini bertujuan membahas Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru. Tiga hipotesis bahwa kepemimpinan Kepala sekolah Berpengaruh terhadap Kinerja Guru, iklim Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru dan kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru Melalui Iklim Sekolah. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional, populasi penelitian ini sebanyak 180 Guru SD Negeri Kecamatan Pamenang, Kabupaten Merangin, dimana 77 dari keseluruhannya terpilih sebaga sampel dengan menggunakan teknik stratified proportional random sampling. Data ketiga variabel diperiksa validitas dan realibilitas. Kumpulan data kemudian dianalisis secara statis dengan teknik Anlysis Path. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah secara signifikan berpengaruh 7,07% terhadap kinerja guru, iklim Sekolah secara signifikan berpengaruh sebesar 6,94% terhadap kinerja guru dan kepemimpinan Kepala sekolah berpengaruh terhadap Kinerja guru melalui Iklim sekolah secara signifikan sebesar 2,8% .

**Kata Kunci:** Kepemimpinan; Kepala Sekolah; Iklim Sekolah; Kinerja

**How to Cite:** Lestari, R. A., Gistituati, N., Jasrial dan Syahril (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Pamenang Kabupaten Merangin Jambi. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 11 (2), 83-90. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v11i2>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2022 by author.

## 1. Pendahuluan

Pendidikan pada hakekatnya merupakan sarana utama dalam rangka meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) guna pencapaian tingkat kehidupan semakin maju dan sejahtera. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan Nasional yaitu bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang berkualitas, maju, mandiri dan modern. Artinya pendidikan merupakan ujung tombak kemajuan suatu bangsa, karena pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif. Salah satu Sumber daya manusia yang menentukan ketercapainya tujuan pendidikan nasional adalah guru. Guru juga dipandang sebagai tokoh sentral yang patut ditiru oleh peserta didik dalam memperoleh pengetahuan melalui proses pembelajaran. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, guru adalah pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Kualitas pendidikan di Indonesia masih jauh dari memadai. Besarnya anggaran pendidikan pun tidak serta merta menjadikan kualitas pendidikan meningkat. Mengapa? Karena kualitas guru masih bermasalah. Dalam situs Detik News (2017) hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) rata-rata Nasional hanya 44,5 jauh dibawah nilai standar yaitu 75. Hal itu tidak jauh berbeda dengan nilai hasil Uji Kompetensi Guru SD Negeri di Kabupaten Merangin pada tahun 2019 nilai rata-rata sebesar 47,25 nomor 7 dari 10 kabupaten/ kota di Provinsi Jambi. Mengingat posisi guru yang sangat strategis dalam menentukan mutu pendidikan karena bersinggungan langsung dengan peserta didik, dengan adanya kinerja yang baik maka guru dapat menciptakan pembelajaran yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan hasil belajar siswa. Berdasarkan data awal yang peneliti dapatkan di SD Negeri Kecamatan Pamenang menunjukkan masih banyak terdapat hasil belajar siswa yang berada di bawah Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) untuk beberapa mata pelajaran di SD Kecamatan Pamenang. Hasil belajar siswa tergolong masih rendah, hasil ulangan siswa masih banyak belum mencapai kriteria ketuntasan minimal (KKM) yang telah ditetapkan setiap sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa proses pembelajaran belum terlaksana dengan baik dan masih kurangnya kreativitas guru dalam melaksanakan pembelajaran. Hal itu menunjukkan kinerja guru belum sejalan dengan sebagaimana semestinya.

Sebagai orang yang berada pada garis depan penyelenggaraan proses pembelajaran maka guru memiliki tanggung jawab yang besar dalam menentukan kesuksesan pembelajaran. Hal ini sependapat dalam penelitian Efrison, (achmad 1993:6) menyatakan bahwa betapapun baiknya pelengkapan kurikulum, metode media, sumber daya belajar serta sarana dan prasarana namun keberhasilan pendidikan disekolah terletak pada kinerja guru. Sebagaimana disampaikan Supardi (2013) kinerja yang baik terlihat dari hasil penilaian prestasi peserta didik, artinya semakin baik kinerja guru maka prestasi peserta didik akan semakin baik. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Zainal (2021) di SD Negeri Kabupaten Sarolangun menunjukkan hasil tingkat pencapaian responden pada variabel kinerja guru sebesar 67,94% berada pada kategori cukup baik, sedangkan penelitian rosmaniar (2015) di SD Negeri di Kabupaten Bungo dengan tingkat responden pada variabel kinerja guru berada pada kategori baik. Hal inilah yang menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian tentang kinerja guru di provinsi Jambi dengan kabupaten yang berbeda di Kabupaten Merangin khususnya untuk kecamatan Pamenang untuk melakukan penelitian tentang kinerja guru.

Berdasarkan pengamatan dilakukan penulis secara informal terhadap 22 sekolah SD Negeri Kecamatan pamenang. Peneliti menemukan beberapa indikasi yang menunjukkan masih rendahnya pelaksanaan tugas guru seperti (1) Masih ada guru yang belum melengkapi perangkat pembelajaran dan tidak mempersiapkan kebutuhan setiap pertemuan. Hal ini di akui kepala sekolah masih terdapat beberapa guru berpersepsi perangkat pembelajaran hanya sekedar untuk melengkapi adminstarasi kelas, bukan diterapkan dalam kegiatan belajar mengajar. (2) Masih ada guru yang datang terlambat dalam melaksanakan tugas pembelajaran terhadap peserta didik, hal ini terlihat peserta didik yang bermain diluar kelas di jam pelajaran yang telah masuk. (3) Masih adanya guru yang belum menguasai kelas dengan baik. Hal ini terlihat dari sikap guru yang tidak sistematis dalam menjelaskan materi pembelajaran kepada peserta didik. (4) Masih ada guru memilih model pembelajaran dengan menggunakan metode konvensional (5) Masih ada terdapat guru di akhir pelajaran tidak melakukan penilaian terhadap proses pembelajaran anak, hal ini terlihat guru langsung keluar kelas tanpa melakukan past-test (6) Masih ada terdapat guru yang kurang memperhatikan dan kesulitan siswa dalam belajar memahami proses pembelajaran dan memecahkan permasalahan (7) Terdapat guru yang tidak langsung memeriksa hasil pekerjaan siswa, hal ini terlihat dari banyaknya buku yang menumpuk di meja-meja guru.

Masalah di atas apabila dibiarkan maka akan mengakibatkan rendahnya kualitas kerja guru di sekolah tersebut, sehingga tujuan pendidikan dan tujuan pembelajaran sulit di capai. Untuk itu perlu adanya upaya yang dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas kinerja guru tersebut. Dalam penelitian Oki (2018) menunjukkan bahwa kinerja guru di pengaruhi oleh kepemimpinan sebesar 28,4%, kemudian muhammad zainanl (2021) dalam penelitiannya mmengatakan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 16,74% . berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulna bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat berkontribusi dalam meningkatkan

kinerja guru. hal itu diperkuat oleh pendapat Gibson (Suharsaputra, 2010) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah kepemimpinan.

Baik buruknya kinerja guru tidak terlepas dari kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah. Dimana kepemimpinan berperan penting sebagai motor penggerak untuk membawa perubahan dalam mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Hal ini berarti kinerja guru tidak akan berubah semakin baik apabila tidak didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah. Menurut penelitian Rabiyah (2013) kepemimpinan yang baik dapat dilihat dari performance kepala sekolah yang tampak pada aspek manajerial yang dimilikinya. Berdasarkan pengamatan dan wawancara penulis pada saat grandtour ditemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri kecamatan pamenang, diantaranya: (1) kurangnya memberikan teguran kepada guru yang terlambat masuk kelas (2) kurang terlihat ke akrahan antara kepala sekolah dan bawahanya (3) kurangnya perhatian kepala sekolah terhadap permasalahan guru dalam melaksanakan tugas (4) serta kepala sekolah kurang memberikan perhatian dan reward kepada guru yang berprestasi. Disamping itu iklim sekolah juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Iklim sekolah atau suasana lingkungan kerja yang ada disekolah adalah segala sesuatu yang dirasakan oleh guru dan warga sekolah ketika mereka berinteraksi didalam lingkungan sekolah. Iklim sekolah yang kondusif mempengaruhi anggota organisasi sekolah. Wibowo (2009:79) Lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga dapat mendorong kinerja karyawan agar lebih baik, selain itu juga terdapat hubungan harmonis antar sesama organisasi, baik antara atasaan dan bawahan. Hal itu di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bahri (2010) mengatakan bahwa iklim sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. dengan adanya d hubungan yang baik antara warga sekolah, kepercayaan yang diberikan serta lingkungan fisik yang nyaman akan berpengaruh terhadap kelancaran kegiaitan pembelajaran disekolah sehingga kinerja guru pun akan lebih baik lagi.

Berdasarkan fakta dilapangan menunjukkan bahwa iklim sekolah di SD Negeri Kecamatan pamenang belum berjalan dengan semestinya, hal itu terlihat pada hubungan antar personil sekolah yang masih ada yang kurang harmonis, tingginya tekanan dari pimpinan serta lingkungan fisik yang memiliki beberapa kerusakan dalam kegiatan mengajar. Dari data yang peneliti dapatkan, terdapat 83,1% terdapat kerusakan ringan 1,62% kerusakan berat dan 15, 2% dalam keadaan baik. Melihat fenomena dilapangan tersebut, jika kondisi seperti ini dibiarkan belangsung terus menerus, maka dikhawatirkan akan berdampak negatif terhadap kualitas output pendidikan di SD Negeri Kecamatan Pamenang. Sehingga peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian tentang kinerja guru dan faktor-faktor dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Pamenang Kabupaten Merangin. Pengaruh secara langsung Iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri kecamatan Pamenang Kabupaten Merangin. Pengaruh secara tidak langsung Kepemimpinan kepala sekolah melalui Iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Pamenang Kabupaten Merangin, Jambi.

## 2. Metode Penelitian

Metodologi yang akan digunakan dalam penelitian ini metodologi kuantitatif jenis kausatif. Penelitian kausatif berguna untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan beberapa variabel lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen. Penelitian ini menjelaskan dan melihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, seberapa besar pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru, dan seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah melalui iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Pamenang Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. Populasi pada penelitian ini adalah guru SD Negeri Kecamatan Pamenang, Kabupaten Merangin Provinsi Jambi menginformasikan bahwa jumlah guru kelas di SD Negeri Kecamatan Pamenang yang menjadi populasi berjumlah 180 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *proportionate stratified random sampling*. strata popuasi yang dipertimbangkan dalam pengambilan sampel adalah 1) jenjang pendidikan yang terdiri dari S1 dan non S1, 2) masa kerja yang terdiri dari mamas kerja yaitu < 12 tahun dan > 12 tahun. Jumlah sampel sebanyak 77 orang guru.

Teknik pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik komunikasi tidak langsung. Kuisisioner (angket) merupakan alat yang digunakan dan dibagikan pada responden. Kemudian diisi langsung oleh responden yang bersangkutan, tiap pilihan yang telah disediakan untuk setiap pernyataan. Tahap penyusunan instrumen dilakukan dengan langkah pembuatan kisi-kisi berdasarkan indikator variabel, penyusunan butir-butir pertanyaan yang sesuai dengan kisi-kisi yang telah dibuat, pembuatan butir-butir item dalam bentuk pernyataan berdasarkan indikator variabel. Sebelum angket disebarakan kepada responden, maka terlebih dahulu dilakukan uji coba terhadap instrumen, uji coba dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan realibilitas instrumen yang digunakan. Teknik analisis yang digunakan dengan skor rata-rata (Mean) untuk deskripsi data, uji persyaratan yakni uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas. Kemudian uji hipotesis dengan regresi linear sederhana, regresi linear berganda.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Pada indikator kinerja guru terdiri dari 42 butir, maka skor minimum 42 dan skor maksimum 210. Dari jawaban responden diperoleh skor terendah adalah 157 dan skor tertinggi adalah 184. Hasil pengolahan data diperoleh skor rata-rata (mean) sebesar 168.48, modus (mode) sebesar 164,00, median sebesar 164 simpangan baku (Std.deviation) sebesar 6.891. Harga skor rata-rata, modus dan median tidak terlalu jauh dan tidak melebihi simpangan baku, berarti bahwa distribusi kinerja guru cenderung normal.

Hasil capaian responden pada setiap indikator kinerja guru yaitu 76.94%. Dilihat dari indikator yang memiliki nilai tingkat pencapaian tertinggi yaitu perencanaan pembelajaran dengan skor 82.25% dengan kategori cukup sedangkan nilai tingkat pencapaian terendah terdapat pada indikator tindak lanjut dengan skor 78.47%. hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru pada SD Negeri Kecamatan pamenang dilihat dari indikator perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan tindak lanjut berada pada kategori cukup sesuai dengan persepsi guru.

**Tabel 1. Tingkat Pencapaian Responden pada Indikator Kinerja Guru**

No	Indikator	Skor ideal	Skor rata-rata	%tingkat pencapaian	Ket
1	Perencanaan pembelajaran	65	53.46	82.25%	<b>Baik</b>
2	Pelaksanaan pembelajaran	65	51.38	79.06%	<b>Cukup</b>
3	Evaluasi hasil belajar	45	35.45	79.45%	<b>Cukup</b>
4	Tindak lanjut	35	27.46	80.29%	<b>Baik</b>
		210	41.93	76.94%	<b>Cukup</b>

Pada indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah terdiri dari 32 butir, maka skor minimum 32 dan skor maksimum 160. Dari jawaban responden diperoleh skor terendah adalah 123 dan skor tertinggi adalah 157. Hasil pengolahan data diperoleh skor rata-rata (mean) sebesar 137.52, modus (mode) sebesar 132, median sebesar 137,00 simpangan baku (Std.deviation) sebesar 7,470. Harga skor rata-rata, modus dan median tidak terlalu jauh dan tidak melebihi simpangan baku, berarti bahwa distribusi kinerja guru cenderung normal.

Hasil capaian responden pada setiap indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah yaitu 85,87%. Dilihat dari indikator yang memiliki nilai tingkat pencapaian tertinggi yaitu mempengaruhi dengan skor 87,90% sedangkan nilai tingkat pencapaian terendah terdapat pada indikator membimbing dengan skor 83,67% dengan kategori Baik. hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah pada SD Negeri Kecamatan pamenang dilihat dari indikator tersebut berada kategori Baik sesuai dengan persepsi guru.

**Tabel 2. Tingkat Pencapaian Responden pada Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah**

No	Indikator	Skor Ideal	Skor Rata-Rata	%Tingkat Pencapaian	Ket
1	Menggerakkan	35	30,766	87,90%	<b>Baik</b>
2	Mempengaruhi	30	26,052	86,83%	<b>Baik</b>
3	Memotivasi	30	25,532	85,10%	<b>Baik</b>
4	Membimbing	30	25,104	83,67%	<b>Baik</b>
5	Mengarahkan	35	30,065	85,89%	<b>Baik</b>
		160	27.5	85,87	<b>Baik</b>

Pada indikator iklim sekolah terdiri dari 33 butir, maka skor minimum 33 dan skor maksimum 165. Dari jawaban responden diperoleh skor terendah adalah 115 dan skor tertinggi adalah 156. Hasil pengolahan data diperoleh skor rata-rata (mean) sebesar 130,56 modus (mode) sebesar 125, median sebesar 129.00 simpangan baku (Std.deviation) sebesar 8.065. Harga skor rata-rata, modus dan median tidak terlalu jauh dan tidak melebihi simpangan baku, berarti bahwa distribusi kinerja guru cenderung normal.

Hasil capaian responden pada setiap indikator iklim sekolah yaitu 79,26%. Dilihat dari indikator yang memiliki nilai tingkat pencapaian tertinggi yaitu dengan skor 81,50% dengan kategori dimensi hubungan sedangkan nilai tingkat pencapaian terendah terdapat pada indikator dimensi perbaikan dan perubahan dengan skor 76, 59% . hal ini menunjukkan bahwa Iklim Sekolah pada SD Negeri Kecamatan pamenang dilihat dari indikator berada kategori Cukup.

**Tabel 3. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Iklim Sekolah**

No	Indikator	Skor ideal	Skor rata-rata	%tingkat pencapaian	ket
1	Dimensi Hubungan	50	40,75	81,5%	<b>Baik</b>
2	Dimensi Pertumbuhan	35	27,72	79,22%	<b>Cukup</b>
3	Dimensi Perubahan dan perbaikan	55	42,12	76,59%	<b>Cukup</b>
4	Dimensi Lingkungan Fisik	25	19,93	79,74%	<b>Cukup</b>
		165	32, 63	79,26%	<b>Cukup</b>

Hipotesis sub struktural pertama yang diuji dalam penelitian ini adalah “Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru”. Dari hasil uji signifikan tentang pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai  $T_{hitung} = -2,337 > 1,991$  sedangkan besarnya koefisien pengaruh ( $r_{yx1}$ ) adalah 0.266 dengan nilai Sig. Asymp  $0,022 < 0,05$ . dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap kinerja guru. Hipotesis pertama yang berbunyi “Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru” dapat diterima. Besarnya pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) secara langsung terhadap variabel kinerja guru (Y) sebesar 7,07%.

Hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini adalah “Iklim Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru”. Dari hasil uji signifikan tentang pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai  $T_{hitung} = -2,364 > 1,991$  sedangkan besarnya koefisien pengaruh ( $r_{yx2}$ ) adalah 0.264 dengan nilai Sig. Asymp  $0,023 < 0,05$ . dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap kinerja guru (Y). Ini berarti bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “Iklim Sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru” dapat diterima. Besarnya pengaruh Iklim sekolah ( $X_2$ ) secara langsung terhadap variabel kinerja guru (Y) sebesar 6,96%

Hipotesis sub struktural ketiga yang diuji dalam penelitian ini adalah “Kepemimpinan Kepala sekolah berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui iklim sekolah” dari hasil analisis yang dilakukan diketahui bahwa besarnya pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui iklim sekolah adalah sebesar 2,8%. Ini berarti bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi “Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru melalui iklim sekolah” dapat diterima. Besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru melalui iklim sekolah sebesar 2,8%.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah sebesar 0,266, artinya apabila kepemimpinan kepala sekolah dinaikan satu tingkat maka akan terjadi peningkatan kinerja guru sebesar 0,266 satuan. Selanjutnya berdasarkan analisis jalur variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berpengaruh secara langsung tanpa adanya interaksi variabel lain sebesar 7,07%. dengan kata lain, kinerja guru dapat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah sebesar 7,07%.

Temuan ini mendukung teori yang telah dikemukakan oleh Uray Iskandar (Dedi Permadi 2009:24) bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam perannya dalam memanfaatkan segala sumber daya yang tersedia sangat menentukan keberhasilan proses kerja guru. Kepala sekolah merupakan pendorong utama setiap guru untuk lebih aktif, kreatif, inovatif dan partisipatif dalam melaksanakan tugasnya. Artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik pula kinerja guru di sekolah. Sebaliknya semakin rendah kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru di disekolah semakin rendah pula.

Berdasarkan hasil deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dari indikator menggerakkan guru, mempengaruhi guru, memotivasi guru, membimbing guru dan mengarahkan guru berada dalam kategori baik dengan tingkat pencapaian 85,87%. Bertitik tolak dari temuan tersebut, maka perilaku kepala sekolah dalam menggerakkan guru, mempengaruhi guru, memotivasi guru, membimbing guru dan mengarahkan terhadap guru perlu ditingkatkan agar dapat memberikan pengaruh yang lebih baik lagi terhadap meningkatkan kinerja guru disekolah terutama pada perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar serta tindak lanjut untuk perlu di perhatikan kembali karena hal tersebut kinerja guru berada di kategori cukup.

Kepemimpinan kepala sekolah dapat ditingkatkan melalui perilaku yang baik yang ditampilkan oleh kepala sekolah itu sendiri. Selanjutnya peningkatan terhadap kinerja guru dapat dilakukan oleh kepala sekolah melalui pemberian kesempatan melalui kegiatan-kegiatan pendidikan seperti seminar pendidikan, melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Dalam artian jika seseorang yang diberikan kesempatan untuk mengembangkan dirinya maka wawasan dan keterampilan yang dimilikinya pun tertentu akan bertambah

berkembang sehingga wawasan dan keterampilan yang dimilikinya dapat memberi kemudahan baginya dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerjanya pun dapat meningkat.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah sebesar 0,264, artinya apabila kepemimpinan kepala sekolah dinaikkan satu tingkat maka akan terjadi peningkatan kinerja guru sebesar 0,264 satuan. Selanjutnya berdasarkan analisis jalur variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berpengaruh secara langsung tanpa adanya interaksi variabel lain sebesar 6.96%. dengan kata lain, kinerja guru dapat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah sebesar 6,96%.

Iklim sekolah berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru. sesuai dengan pengujian hipotesis dan penjelasan teori yang mengatakan bahwa kinerja guru juga ditentukan oleh faktor eksternal atau dari luar, iklim sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. iklim sekolah mendukung proses dan hasil kerja dari seorang guru dimana suasana yang kondusif akan membantu kinerja guru lebih maksimal.

Temuan ini sejalan dalam penelitian Komariah (2010) pada hasil penelitiannya mengatakan bahwa iklim organisasi sekolah yang kondusif akan mendukung kinerja organisasi dan meningkatkan produktivitas kerja. Kemudian, iklim sekolah yang terbuka memiliki hubungan yang positif dengan perilaku guru dan kepala sekolah yang terbuka dan autentik. Sedangkan iklim sekolah yang tertutup dan tidak sehat diyakini menjadi penyebab terjadinya semangat yang lemah yang mengakibatkan menurunnya kinerja. Iklim sekolah yang positif merupakan lingkungan yang kaya akan kebaikan-kebaikan yang dapat mendorong timbulnya pribadi-pribadi yang peduli terhadap kemajuan.

Selanjutnya pada indikator dimensi hubungan dan dimensi pertumbuhan maka iklim sekolah yang kondusif menjadi kerja guru akan lebih solid, kuat serta memiliki kepercayaan terhadap satu sama lain terhadap sesama warga sekolah. Pada dasarnya sebuah komunitas sekolah merupakan sebuah tim yang bekerjasama dan saling memiliki kepercayaan untuk dapat mencapai suatu tujuan. Begitu pula dengan ada dimensi perubahan dan perbaikan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru apabila adanya kebebasan dan inovasi terhadap setiap karyawan. Karna inovasi dan kebebasan berpendapat akan dapat menimbulkan motivasi dari seorang agar dapat meningkatkan kepercayaan terhadap apa yang akan mereka kerja di sekolah. Untuk itu perlu adanya iklim sekolah kondusif agar dapat menciptakan hubungan yang baik dalam melakukan setiap aktivitas dan membangun kekuatan- kekuatan setiap personil untuk bekerja agar tujuan bersama dapat tercapai.

Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui iklim sekolah secara signifikan di sekolah sebesar 0,28 dan berdasarkan analisis jalur variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berpengaruh secara langsung tanpa adanya interaksi variabel lain sebesar 2,8%. dengan kata lain, kinerja guru dapat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah sebesar 2,8 %. Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa iklim sekolah dapat diinterpretasikan melalui kinerja guru.

Kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku para pemimpin dalam mengarahkan, menggerakkan, para bawahan untuk mengikuti kehendaknya dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Cara dalam mempengaruhi bawahannya akan menciptakan iklim sekolah yang baik dari yang dipimpinnya.

Pentingnya keberadaan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan tidak dapat diabaikan, dalam dunia pendidikan kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kepala sekolah juga harus mampu memiliki perilaku untuk memotivasi, membimbing serta mempengaruhi bawahannya agar dapat mencapai visi dan misi serta tujuan dari sekolah tersebut. Maka dari itu kepala sekolah harus dapat menciptakan iklim sekolah yang kondusif, dengan memberikan perhatian kepada bawahan, komunikasi yang baik, kerjasama antar bawahan serta memberi kebebasan kepada bawahan untuk dapat berinovatif, kreatif dalam bekerja dan menciptakan lingkungan fisik yang nyaman pada antar staf guru dan peserta didik. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dimaknai bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru dengan memiliki iklim sekolah yang baik dan kondusif. Semakin baik kepala sekolah menciptakan lingkungan yang sehat dan kondusif maka kinerja guru akan dapat meningkat.

#### 4. Simpulan

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja guru, besarnya pengaruh 7,07%. Hal ini menunjukkan bahwa antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berada di kategori baik dengan skor 85.87%. hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sudah menjalankan perannya untuk dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah SD Negeri kecamatan Pamenang.

Iklim Sekolah memiliki pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Pamenang sebesar 6,94%. Hal ini menunjukkan bahwa iklim sekolah dapat meningkat dengan baik dalam hubungan keakraban, kerjasama, komunikasi, inovasi, kebebasan berpendapat serta lingkungan fisik yang nyaman maka akan cenderung dapat meningkatkan kinerja guru. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa iklim sekolah berada kategori cukup dengan skor 79,26%. Maka dari itu diperlukan perbaikan dan peningkatan iklim sekolah berdasarkan persepsi guru pada setiap indikator yang telah diteliti. Terdapat pengaruh tidak langsung Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui iklim sekolah sebesar 2,8%. Semakin baik kepemimpinan melalui iklim sekolah maka meningkatkan pula kinerja guru, sehingga perlu peningkatan kepemimpinan kepala sekolah supaya terjadi peningkatan kinerja yang guru yang didukung oleh iklim sekolah.

## Daftar Rujukan

- Afridedi. (2010). Kontribusi motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMP negeri Kecamatan Rao kabupaten pasaman. UNP.
- Agus Salim, N. (2018). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sdn Kecamatan Samarindallir Tahun Pelajaran 2017/2018. *Jurnal Pendas Mahakam*. Mei 2018, Vol 3 (1)(1), 46–54. Retrieved from <https://www.uwgm.ac.id>
- Anoraga, P. (2000). Psikologi kerja (rineka cip). jakarta.
- Bahri, S., Bahri, S., Chik, J. T., Tiro, D., & Aceh, B. (2010). Saiful Bahri, Peranan Kepemimpinan Kepala... I, 30–39.
- Buchori. (1989). Motivasi. Jakarta: Eralangga.
- E. Mulyasa. (2012). manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Efrison. (2014). kontribusi iklim komunikasi dan pelaksanaan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Koto. Universitas Negeri Padang.
- Gistituati, N. (2009). Manajemen pendidikan: Budaya dan Kepemimpinan organisasi (UNP Press). Padang.
- Hadiyanto. (2004). Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia. Jakarta: PT.Asdi Mahasarya.
- Hadiyanto, H. (2019). Membantu Guru Meningkatkan Pendidikan Karakter Menuju Bangsa yang Beradab Melalui Perbaikan Iklim Kelas. <https://doi.org/10.31227/osf.io/sgn9z>
- Handoko, T. . H. (2011). Manajemen personalia & Sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibun, H. M. (2006). manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jerome, F. (1999). School Climate Measuring, Improving and sustaining Healthy Learning Environments. London.
- Lailatussaadah, L. (2015). Upaya Peningkatan Kinerja Guru. *Intelektualita*, 3(1), 243106.
- Mangkunegara, anwar prabu. (2004). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT remaja Rosdakarya.
- Miskel, H. and. (1987). Educational Adminstration. Theory, research, and pratice. Amerika: Random House.
- Mulyasa, E. (2005). Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2011). Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pratiwi, S. D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. *JPIM: Jurnal Pendidikan Insan Mandiri*, Vol. 1, pp. 90–100. Retrieved from <https://jurnal.uns.ac.id/jpim/article/view/16434>
- Rahman dkk. (2006). Peran Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan Mutu Pendidikan. Sumedang: Alqaprint Jatinagor.

- Robbins.S.P dan Colter. (2014). management. USA: pearson Education.
- Ruky, A. S. (2006). sistem manajemen kinerja. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sagala, S. (2004). budaya dan reinventing organisasi pendidikan. Bandung: alfabeta.
- Septiana, R. (2013). pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari. *Africa's Potential for the Ecological Intensification of Agriculture*, 53(9), 1689–1699.
- Supardi. (2013). Kinerja Guru. depok: Rajawali Pers.
- Sutrisno, E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. jakarta: kencana.
- Timpe. (1993). Kinerja Guru (Seni Ilmu dan Manajemen Bisnis). jakarta: Gramedia.
- Usman, H. (2008). manajemen; teori,praktik dan riset pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, M. U. (2003). Menjadi Guru Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wahjosumidjo. (2002). Kepemimpinan kepala sekolah, tinjauan teoritik dan permasalahannya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi. (2009). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran. jakarta: Prestasi Pustaka Karya.
- Zainun, B. (2005). Manajemen dan Motivasi. Jakarta: Balai Aksara.