



Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kabupaten Sumedang

Agus Cipto Silahasada¹, Supyan Sauri², Hilman Farouq Ghoer³

^{1,2,3}Sekolah Pascasarjana, Universitas Islam Nusantara Bandung, Indonesia

E-mail: aguscripto98@gmail.com

Article Info	Abstract
<p>Article History Received: 2022-02-25 Revised: 2022-03-15 Published: 2022-04-02</p> <p>Keywords: <i>Management;</i> <i>Supervision;</i> <i>Academic;</i> <i>Enhancement;</i> <i>Competence;</i> <i>Teacher.</i></p>	<p>The purpose of this study was to determine the effect of leadership and school climate on teacher performance. The research approach used in this research is quantitative research. The research method used is the survey method. The population in this study were all teachers in SMA Negeri in Sumedang Regency, amounting to 697 people. The number of samples taken in this study were 181 respondents. The sampling technique used was random sampling technique. Teacher performance is basically a work achievement achieved by the teacher in carrying out his duties as an educator. The principal's leadership ability is one of the determining factors in improving teacher performance. A comfortable, conducive and competitive school climate also greatly influences teacher performance. Based on the results of research and data analysis using SPSS for windows shows that: 1) There is a significant influence between leadership on teacher performance, where 24.50% of teacher performance can be determined through leadership. 2) There is a significant influence between school climate on teacher performance, where 7.23% of teacher performance can be determined through school climate. 3) There is a significant influence between leadership and school climate on teacher performance, where 11.42% of teacher performance can be determined through leadership and school climate. The implication of the conclusion above is that because teacher performance can be determined through leadership, the quality of leadership in a leader, in this case the principal and his staff, should always be improved.</p>
Artikel Info	Abstrak
<p>Sejarah Artikel Diterima: 2022-02-25 Direvisi: 2022-03-15 Dipublikasi: 2022-04-02</p> <p>Kata kunci: <i>Manajemen;</i> <i>Supervisi;</i> <i>Akademik;</i> <i>Peningkatan;</i> <i>Kompetensi;</i> <i>Guru.</i></p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri di Kabupaten Sumedang yang berjumlah 697 orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 181 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik <i>random sampling</i>. Kinerja guru pada dasarnya merupakan prestasi kerja yang dicapai guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik. Kemampuan kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja guru. Iklim sekolah yang nyaman, kondusif dan kompetitif juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dengan menggunakan <i>SPSS for windows</i> menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru, dimana 24,50% kinerja guru dapat ditentukan melalui kepemimpinan. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru, dimana 7,23% kinerja guru dapat ditentukan melalui iklim sekolah. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan iklim sekolah terhadap kinerja guru, dimana 11,42% kinerja guru dapat ditentukan melalui kepemimpinan dan iklim sekolah. Implikasi dari kesimpulan diatas adalah karena kinerja guru dapat ditentukan melalui kepemimpinan, hendaknya kualitas kepemimpinan pada seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah dan jajarannya harus senantiasa ditingkatkan.</p>

I. PENDAHULUAN

Pendidikan sangat penting dan menduduki posisi sentral dalam pembangunan karena berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, pendidikan merupakan suatu proses transformasi nilai-nilai budaya sebagai kegiatan

pewarisan budaya dari satu generasi ke generasi yang lain. Nilai-nilai kebudayaan tersebut mengalami proses transformasi dari generasi terdahulu sampai pada generasi sekarang dan ke depan. Paradigma pendidikan yang memberikan kewenangan seluas-luasnya kepada sekolah

dalam mengembangkan berbagai potensi memerlukan peningkatan kemampuan kepala sekolah dalam berbagai aspek manajerialnya agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang diemban sekolah sehingga apa yang diamanatkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dapat terwujud. Selanjutnya dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 Bab II pasal 3 dinyatakan bahwa:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Makna yang terkandung dalam fungsi dan tujuan pendidikan tersebut, adalah untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan pendidikan, melalui pendidikan kepribadian, kecerdasan, keterampilan serta wawasan menjadi lebih luas sehingga lebih dapat meningkatkan dan mengembangkan potensi diri pribadi. Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang dapat melaksanakan pendidikan yang berkualitas agar tercapainya tujuan pendidikan, keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut yaitu kepala sekolah, guru, siswa pegawai tata usaha, dan tenaga kependidikan lainnya, selain itu harus didukung pula oleh sarana dan prasarana yang memadai.

Upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan saat ini harusnya sudah menjadi komitmen bukan hanya pada pemerintah tetapi juga pada seluruh rakyat Indonesia, masalah pendidikan yang sedemikian kompleks haruslah menjadi perhatian yang serius, sebab melalui pendidikan akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas, akan memegang peran utama dalam membangun bangsa dan negara. "Salah satu penyebab utama rendahnya kualitas mutu pendidikan di Indonesia yaitu rendahnya kualitas guru, padahal posisi guru menjadi sangat penting dan sangat strategis dalam menentukan kualitas pendidikan atau pembelajaran" (Saat, 2013), sebagai pelaksana pendidikan, gurulah yang berhubungan langsung dengan peserta didik dalam pembentukan kemampuan dan karakter peserta

didik. Guru pulalah yang berpengaruh dalam menciptakan proses pembelajaran dan hasil pendidikan yang berkualitas, sehingga peran guru tidak tergantikan oleh media-media yang lain. Bagaimanapun besarnya upaya meningkatkan mutu pendidikan tanpa dibarengi dengan peningkatan kualitas dan profesionalisme guru, maka usaha tersebut tidak akan berpengaruh secara signifikan. Dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, kewajiban guru sebagai tenaga profesional menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 20 ayat (a) adalah "merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran".

Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan profesinya sebagai seorang guru dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan melakukan evaluasi hasil pembelajaran, selain itu, tugas utama guru sebagai pendidik profesional juga harus mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, untuk mewujudkan hal tersebut maka dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah perlu adanya kinerja yang baik dari setiap komponen sekolah, kinerja guru pada dasarnya merupakan prestasi kerja yang dicapai guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik. Ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal, faktor internal seperti motivasi kerja dan kompetensi dari guru itu sendiri, sedangkan faktor eksternal antara lain lingkungan kerja dan lingkungan keluarga. Secara khusus Sedarmayanti (Supardi, 2016) menyebutkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: '(1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi'. Faktor internal kinerja guru dapat terlihat dari rasa tanggung jawab sebagai konsekuensi dari profesi yang diembannya, hal ini dapat terlihat dari loyalitas dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas maupun tugas kependidikannya di luar kelas, selain itu harus sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk memajukan pendidikan nasional yang ditandai dengan memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi. Kualifikasi akademik ditandai dengan tingkat

pendidikan minimal yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan, terkait dengan kompetensi, pendidik harus memiliki empat jenis kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial, pemenuhan persyaratan keempat kompetensi tersebut dibuktikan dengan sertifikat pendidik setelah lulus mengikuti Uji Kompetensi Guru (UKG), "Dengan kualifikasi akademik dan kompetensi yang baik, diharapkan guru memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam memajukan dunia Pendidikan" (Tafqihan & Suryanto, 2014: 285-297).

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah, keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik maupun kependidikan yang tersedia di sekolah, "Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru" (Mulyasa, 2009), sebagai pemimpin kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan yang terjadi di sekolah yang dipimpinnya. Kemampuan kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja guru dengan memberdayakan guru-guru agar dapat meningkatkan kemampuan kerjanya, Basri (2014) menyebutkan bahwa "kepala sekolah dalam memimpin harus mampu menunjukkan kemampuannya dalam mengembangkan potensi-potensi sekolah, guru, dan siswa untuk mencapai prestasi maksimal", kemampuan manajerial kepala sekolah merupakan kemampuan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana diungkapkan dalam Kep. Men. Dik. Nas. No. 162/U/2003 pasal 9 ayat 2 tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai: "(1) pimpinan; (2) manajer; (3) pendidik; (4) administrator; (5) wirausahawan; (6) pencipta iklim kerja; dan (7) penyelia".

Berdasarkan hasil dari observasi awal yang dilakukan peneliti di SMA Negeri kabupaten Sumedang menunjukkan bahwa pada umumnya kinerja guru SMA Negeri di kabupaten Sumedang masih rendah dan belum menunjukkan peningkatan yang optimal, tanpa mengabaikan berbagai faktor yang berhubungan dengan kepemimpinan dan iklim sekolah seperti: sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, keterampilan, tingkat penghasilan, sarana prasarana, dan lainnya, maka faktor kepemimpinan dan iklim sekolah diduga berpengaruh terhadap kinerja guru, untuk me-

nindaklanjuti hasil observasi awal yang dilakukan di SMA Negeri kabupaten Sumedang, maka peneliti memilih SMA Negeri yang ada di kabupaten Sumedang untuk dijadikan tempat penelitian.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *instrument* penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan" (Sugiyono, 2013: 8), pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena data lapangan yang terkumpul berupa angka-angka yang memerlukan pengolahan secara statistik, adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode *survey*. Metode *survey* merupakan suatu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional, analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel, besar kecilnya keeratan hubungan antar variabel, arah hubungan antar variabel, dan menguji keberartian hubungan antar variabel, sampel penelitian merupakan sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dengan menggunakan cara tertentu yang dianggap mewakili seluruh populasi, sampel yang diambil yaitu 6 sekolah. Sekolah yang menjadi sampel merupakan hasil pemilihan secara *random sampling* sehingga dapat mewakili populasinya, nama sekolah tersebut tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Jumlah Guru di SMA Negeri Kabupaten Sumedang

No	Nama Sekolah	Alamat	Status	JML Guru
1	SMAN Darmaraja	Jl. Kondang Darmaraja No. 90	Negeri	47
2	SMAN 1 Cimalaka	Jl. Raya Tanjungkerta No. 120	Negeri	59
3	SMAN Jatinangor	Jl. Ir. Soekarno KM 22	Negeri	51
4	SMAN Situraja	Jl. Kaum Situraja No.14	Negeri	51
5	SMAN 2 Sumedang	Jl. Terusan 11 April KM 03	Negeri	57
6	SMAN 3 Sumedang	Jl. Cipadung No. 54	Negeri	66
Jumlah				331

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket (*quisioner*), data tersebut berkenaan dengan kepemimpinan,

iklim sekolah dan kinerja guru. Metode angket atau kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden (orang-orang yang menjawab atas pertanyaan yg diajukan untuk kepentingan penelitian), terutama pada penelitian *survey*. Pengujian keabsahan data dilakukan dengan uji validitas instrument dan uji reliabilitas instrument.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa angket yang memuat indikator kepemimpinan, iklim sekolah, dan kinerja guru, berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan *software* SPSS, diperoleh hasil penelitian sebagai berikut.

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil skor angket kepemimpinan dan kinerja guru, diperoleh data pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Skor Angket Kepemimpinan dan Kinerja Guru

Identitas Responden	Skor Angket Kepemimpinan	Skor Angket Kinerja Guru
R1	96	96
R2	120	119
R3	117	112
:	:	:
:	:	:
R179	100	96
R180	102	113
R181	100	119

Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan dan kinerja guru dilakukan uji korelasi *rank-spearman* dengan langkah sebagai berikut:

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0: \rho = 0$ (tidak terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja guru)

$H_1: \rho \neq 0$, terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja guru.

b) Menentukan Nilia Uji Statistik

Berdasarkan pengolahan data dengan bantuan *software* SPSS, diperoleh *output* data sebagai berikut:

Tabel 3. *Output* Uji Korelasi Hubungan Kepemimpinan dan Kinerja Guru

Correlations			
		Kepemimpinan	Kinerja Guru
Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.495**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	181	181
Spearman's rho	Correlation Coefficient	.495**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	181	181

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 3. diperoleh nilai statistik $r = 0,495$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai r yang positif menunjukkan hubungan yang positif atau searah antara kepemimpinan dan kinerja guru, pengujian Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru. Kriteria pengujian hipotesis dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu dengan membandingkan nilai r (r_{hitung}) dengan r_{tabel} atau membandingkan nilai signifikansi (p -value) dengan nilai α . Adapun rumus kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut: Jika nilai $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka H_0 diterima, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Jika nilai signifikansi (p -value) $\geq \alpha$ maka H_0 diterima, jika signifikansi (p -value) $< \alpha$ maka H_0 ditolak. Berdasarkan tabel 3. diketahui nilai $r_{hitung} = 0,495$, sementara itu nilai r_{tabel} untuk $n = 181$ dengan $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 0,1220.

Berdasarkan kriteria pengujian, maka H_0 ditolak. Begitu juga jika melihat nilai signifikansi, karena nilai signifikansi (p -value) lebih kecil dari α , sehingga berdasarkan kriteria pengujian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja guru, karena hasil pengujian koefisien korelasi menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan, maka untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru dapat ditentukan dengan koefisien determinasi (D) sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

$$D = (0,495)^2 \times 100\%$$

$$D = 24,5\%$$

Artinya 24,5% kinerja guru dapat ditentukan melalui kepemimpinan di sekolah.

2. Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil skor angket iklim sekolah dan kinerja guru, diperoleh data pada tabel berikut:

Tabel 4. Skor Angket Iklim Sekolah dan Kinerja Guru

Identitas Responden	Skor Angket Iklim Sekolah	Skor Angket Kinerja Guru
R1	122	96
R2	109	119
R3	130	112
:	:	:
:	:	:
R179	112	96
R180	99	113
R181	104	119

Untuk mengetahui hubungan antara iklim sekolah dan kinerja guru dilakukan uji korelasi *rank-spearman* dengan langkah sebagai berikut:

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0: \rho = 0$, (tidak terdapat hubungan antara iklim sekolah dengan kinerja guru).

$H_1: \rho \neq 0$, (terdapat hubungan antara iklim sekolah dengan kinerja guru).

b) Menentukan Nilia Uji Statistik

Berdasarkan pengolahan data dengan bantuan *software* SPSS, diperoleh *output* data sebagai berikut:

Tabel 5. *Output* Uji Korelasi Hubungan Kepemimpinan dan Kinerja Guru

Correlations					
		Iklim Sekolah	Kinerja Guru		
Spearman's rho	Iklim Sekolah	Correlation Coefficient	1.000	.269**	
		Sig. (2-tailed)	.	.000	
	Kinerja Guru	N	181	181	
		Correlation Coefficient	.269**	1.000	
	Sig. (2-tailed)	.000	.		
	N	181	181		

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 5. diperoleh nilai statistik $r = 0,269$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai r yang positif menunjukkan hubungan yang positif atau searah antara kepemimpinan dan kinerja guru. Pengujian Hipotesis Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru, Kriteria pengujian hipotesis dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu dengan membandingkan nilai r (r_{hitung}) dengan r_{tabel} atau membandingkan nilai signifikansi ($p-value$) dengan nilai α . Adapun rumus kriteria pengujian hipotesis

adalah sebagai berikut: Jika nilai $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka H_0 diterima, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak, jika nilai signifikansi ($p-value$) $\geq \alpha$ maka H_0 diterima, jika signifikansi ($p-value$) $< \alpha$ maka H_0 ditolak. Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai $r_{hitung} = 0,269$, sementara itu nilai r_{tabel} untuk $n = 181$ dengan $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 0,1220. Berdasarkan kriteria pengujian, maka H_0 ditolak, begitu juga jika melihat nilai signifikansi, karena nilai signifikansi ($p-value$) lebih kecil dari α , sehingga berdasarkan kriteria pengujian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dan kinerja guru. Karena hasil pengujian koefisien korelasi menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan, maka untuk mengetahui besarnya pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru dapat ditentukan dengan koefisien determinasi (D) sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

$$D = (0,269)^2 \times 100\%$$

$$D = 7,23\%$$

Artinya 7,23% kinerja guru dapat ditentukan melalui iklim di sekolah.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil skor angket kepemimpinan, iklim sekolah dan kinerja guru, diperoleh data pada di bawah ini:

Tabel 6. Skor Angket Kepemimpinan dan Kinerja Guru

Identitas Responden	Skor Angket Kepemimpinan	Skor Angket Iklim Sekolah	Skor Angket Kinerja Guru
R1	96	122	96
R2	120	109	119
R3	117	130	112
:	:	:	:
:	:	:	:
R179	100	112	96
R180	102	99	113
R181	100	104	119

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X_1), iklim sekolah (X_2) dan kinerja guru (Y) dilakukan uji regresi linier dengan bantuan *software* SPSS, diperoleh data hasil *output* pada tabel berikut:

Tabel 7. Output Persamaan Regresi Linear

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error		
(Constant)	42.513	6.872	6.187	.000
Kepemimpinan	.495	.055	.555	9.033 .000
IklimSekolah	.078	.039	.122	1.982 .049

Dari tabel 7 diperoleh persamaan regresi linier $\hat{Y} = 42,513 + 0,495X_1 + 0,078X_2$. Jadi pengaruh kepemimpinan (X_1), iklim sekolah (X_2) dan kinerja guru (Y) dapat dinyatakan dalam persamaan regresi linier $\hat{Y} = 8,032 + 0,306X_1 + 0,728X_2$. Adapun nilai signifikansi untuk konstanta $\alpha = 42,513$ adalah sebesar 0,000 (kurang dari $\alpha = 0,05$), koefisien $X_1(b = 0,495)$ adalah sebesar 0,000 (kurang dari $\alpha = 0,05$) dan koefisien $X_2(c = 0,078)$ adalah sebesar 0,049 (kurang dari $\alpha = 0,05$). Ini menunjukkan bahwa konstanta $\alpha = 42,513$, konstanta $b = 0,495$ dan konstanta $c = 0,078$ signifikan, dengan demikian, kinerja guru secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan (X_1) dan iklim sekolah (X_2). Pengujian signifikansi persamaan regresi linier dilakukan menggunakan uji F .

Tabel 8. Output Uji Signifikansi Persamaan Regresi Linear

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4350.473	2	2175.236	45.349	.000b
Residual	8538.124	178	47.967		
Total	12888.597	180			

a) Dependent Variable: Kinerja Guru
b) Predictors: (Constant), Iklim Sekolah, Kepemimpinan

Nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$, ini menunjukkan bahwa persamaan regresi linier yang diperoleh signifikan secara statistik. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan (X_1) dan iklim sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Berikut ini nilai koefisien determinasi:

Tabel 9. Output Koefisien Determinasi Uji Regresi Linear

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.581 ^a	.338	.330	6.926	

Predictors: (Constant), IklimSekolah, Kepemimpinan

Pada tabel 9 diperoleh nilai $r^2 = 0,338$, sehingga nilai koefisien deter-minasinya adalah sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

$$D = (0,338)^2 \times 100\%$$

$$D = 11,42\%$$

Artinya 11,42% kinerja guru dapat ditentukan melalui kepemimpinan dan iklim sekolah.

B. Pembahasan

1. Pembahasan Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian pada uji korelasi hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja guru diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan nilai korelasi sebesar $r = 0,495$. Nilai r yang positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah, artinya semakin baik kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin di sekolah maka akan semakin baik pula kinerja gurunya, begitupun sebaliknya. Adapun nilai koefisien determinasinya sebesar $D = 24,50\%$ artinya 24,50% kinerja guru dapat ditentukan melalui kepemimpinan se-orang pemimpin di sekolah. Hal ini sejalan dengan teori perilaku, yakni kepemimpinan merupakan perilaku seseorang yang memberikan arahan kepada orang lain atau bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja juga didukung oleh teori konsiderasi dan unsur inisiasi dimana seorang pemimpin cenderung mementingkan bawahannya, hal ini nampak pada keramahannya, mau berkonsultasi, mendukung, membela, mendengarkan, menerima usul dan memikirkan kesejahteraan bawahan. Berdasarkan teori sifat keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh berbagai faktor yang ada pada dirinya, seperti: sifat-sifat dan ciri-ciri yang dimilikinya, contoh yang paling relevan adalah afektif, maksudnya sifat yang ada pada diri manusia, seperti: inkuisitif, rasa tepat waktu, rasa kohesi yang tinggi, naluri relevansi, dan keteladanan. Selanjutnya ketegasan, keberanian, antisipatif, pendengar yang baik, dan kapasitas integratif merupakan contoh dari afektif juga, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan teori-teori kepemimpinan yang

diterap-kan, dan didukung dengan data hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ke-pemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

2. Pembahasan Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru

Sementara itu berdasarkan hasil uji korelasi hubungan antara iklim sekolah dengan kinerja pegawai diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan nilai korelasi sebesar $r = 0,269$. Nilai r yang positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah, artinya semakin baik iklim sekolah yang ada maka akan semakin baik pula kinerja gurunya, begitupun sebaliknya. Adapun nilai koefisien determinansinya sebesar $D = 7,23\%$, artinya 7,23% kinerja guru dapat ditentukan melalui iklim sekolah. Berdasarkan teori Litwin dan Stringer, iklim sekolah didefinisikan secara bervariasi oleh para ahli sebagai hasil dari persepsi subyektif terhadap sistem formal, gaya informal kepala sekolah, dan faktor lingkungan penting lainnya yang mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi individu yang berada pada sekolah tersebut. Hal ini juga sejalan dengan teori Halpin dan Croft yang menjelaskan bahwa iklim sekolah sebagai suatu *intangible* yang sangat penting untuk sebuah organisasi dan dianalogikan dengan kepribadian seorang individu. Iklim sekolah didefinisikan sebagai suasana di tempat kerja yang mencakup berbagai norma yang kompleks, nilai, harapan, kebijakan dan prosedur yang mempengaruhi pola perilaku individu dan kelompok, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan teori-teori iklim sekolah yang diterapkan, dan didukung dengan data hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

3. Pembahasan Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji regresi linear diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 42,513 + 0,495X_1 + 0,078X_2$ yang signifikan. Artinya kinerja guru dapat ditentukan melalui persamaan tersebut jika diketahui nilai kepemimpinan dan iklim sekolah, koefisien diterminasi dari persamaan regresi tersebut yaitu sebesar $D = 11,42\%$, artinya

11,42% kinerja guru dapat ditentukan melalui kepemimpinan dan iklim sekolah. Berdasarkan teori perilaku tentang kepemimpinan yakni konsiderasi dan unsur inisiasi dimana seorang pemimpin cenderung mementingkan bawahannya. Hal ini nampak pada keramahannya, mau berkonsultasi, mendukung, membela, mendengarkan, menerima usul dan memikirkan kesejahteraan bawahan, didukung pula oleh teori Litwin dan Stringer tentang iklim sekolah yang didefinisikan secara bervariasi oleh para ahli sebagai hasil dari persepsi subyektif terhadap sistem formal, gaya informal kepala sekolah, dan faktor lingkungan penting lainnya yang mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi individu yang berada pada sekolah tersebut. Baik kepemimpinan, iklim sekolah dan kinerja guru selain dilandasi teori-teori juga didukung oleh enam sistem nilai kehidupan yaitu nilai teologi, nilai logic, nilai etik, nilai fisiologi, nilai estetika, dan nilai teleologi serta didukung oleh data hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan iklim sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru, 24,50% kinerja guru dapat ditentukan melalui kepemimpinan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru, 7,23% kinerja guru dapat ditentukan melalui iklim sekolah.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan iklim sekolah terhadap kinerja guru, 11,42% kinerja guru dapat ditentukan melalui kepemimpinan dan iklim sekolah.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian dapat direkomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pemerintah Kabupaten Sumedang, khususnya yang terkait dengan fungsi pengelolaan pendidikan, direkomendasikan untuk menentukan kebijakan-kebijakan yang

berhubungan dengan kinerja guru dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

2. Kepala sekolah dan para Wakasek direkomendasikan untuk menerapkan kepemimpinan sesuai dengan teori yang melandaskannya secara efektif untuk meningkatkan kinerja guru.
3. Guru dan warga sekolah harus serta merta menjaga kondisi iklim sekolah yang baik untuk meningkatkan kinerja guru.
4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah objek sejenis atau aspek lainnya yang diduga akan mempengaruhi kinerja guru sebagai pengembangan dari penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

- Adzkiya, Ahmad. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Komitmen Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di MTS Ma'arif NU Kab. Banyumas)*. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi (JEBA) Volume 22 No.2. Tersedia online <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/jeba/article/view/1772> Diakses tanggal 6 April 2021.
- Anoraga, Pandji. (2003). *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2003). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Basri, Hasan. (2014). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Creswell, J.W. (2010). *Research Design: Qualitatif, Quantitatif, and Mixed Methods Approaches*. Third Edition (Terjemahan). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danim S. (2001). *Inovasi Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Devies, Ivor K (1987). *Pengelolaan Belajar*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Fahmi, Irham. (2014). *Manajemen kepemimpinan. Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gunbayi, Ilhan. (2007). *School Climate and Teacher's Perceptions on Climate Factors: Research Into Nine Urban High Schools*. The Turkish Online Journal of Educational Technology (TOJET). Tersedia online <https://eric.ed.gov/?id=EJ1102634> Diakses tanggal 6 April 2021.
- Hadianto. (2004). *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamid Darmadi. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Hamsah, dan Ulfiani Rahman. (2019). *Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba*. Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan 3 (2). Tersedia online <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/idaarah/article/view/10264> Akses 6 April 2021.
- Hasibuan, S P Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hoy, Wayne K & Miskel, Cecil G. (2014). *Administrasi Pendidikan: Teori, Riset dan Praktek*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- <https://dapodik.disdik.jabarprov.go.id/> Diakses tanggal 6 April 2022.
- <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=956669> Diakses tanggal 6 April 2021.
- https://sopyan.gurusiana.id/article/2018/8/iklim-sekolah-kondusif-sebuah-utopia-847269?bima_access_status=not-logged#:~:text=Iklim%20sekolah%20kondusif%20digambarkan%20sebagai,ditapkan%2C%20serta%20memiliki%20siswa%20berprestasi. Akses 6 April 2021
- Ideswal, dkk. (2020). *Konstruksi Iklim Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Jurnal Basicedu. Tersedia online <https://jbasic.org/index.php/basicedu> Diakses tanggal 6 April 2021.
- Juniarti, Elvi. Dkk. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru*. Journal of Education Research, 1(3). Tersedia online <https://jer.or.id/index.php/jer/article/view/21> Diakses tanggal 6 April 2021.

- Kartini, Kartono. (1985). *Menyiapkan dan Memadukan Karir*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Kep. Men. Dik. Nas. No. 162/U/2003 pasal 9 ayat 2 tentang tugas dan tanggung jawab kepala sekolah
- Lestari, K.E., dan Yudhanegara, M.R. (2015). *Penelitian Pendidikan Matematika*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Milner, Karen dan Khoza, Hariet. (2008). *A Comparison of Teachers Stress and Scholl Climate Across School with Different Matric Success Rate*. South African Journal of Educational. Tersedia online <https://eric.ed.gov/?id=EJ1149975> Diakses tanggal 6 April 2021.
- Mitchell, Terence R dan Larson. (1987). *People and Organizing; An Introduction to Organizational Behavior*. Singapore: Mc Graw Hill Inc. Tersedia online <https://onesearch.id/Author/Home?author=Mitchell%2C+Terence+R> Diakses tanggal 6 April 2021.
- Mulyasa, E. (2007) *Standar Kompetensi Guru dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nawawi, Hadari. (2004). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Media Uneversity Press.
- Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional.
- Permendiknas No.13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- Pretorius, Stephanus dan Villiers, Elsabe de. (2009). *Educators Perceptions of School Climate and Health in Selected Primary School*. South African Journal of Educational. Tersedia online https://www.researchgate.net/publication/339335236_Educators'_perceptions_of_school_climate_and_health_in_selected_primary_schools Diakses tanggal 6 April 2021.
- Riduwan (2009). *Metode & Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Kencana.
- Rivai, Veithzal. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saat, Sulaiman. (2013). *Persepsi Guru tentang Sertifikasi dan Pengaruhnya terhadap Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam pada Sekolah: Studi di Kabupaten Enrekang*. Disertasi. Makassar: Pascasarjana UIN Alauddin Makassar. Tersedia online <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/774/> Diakses tanggal 6 April 2021.
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sanusi, Achmad. (2015). *Sistem Nilai*. Bandung: Nuansa Cendekia.
- Siagian, P. Sondang. (1994). *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: PT. Toko Agung
- Sorenson, Richard D., Goldsmith, Lloyd M. (2008). *The Principal's Guide to Managing School Personnel*. Corwin press. Tersedia online <https://www.amazon.com/Principals-Guide-Managing-School-Personnel-ebook/dp/B00K7AUS6Y> Diakses tanggal 6 April 2021.
- Stichter, Kenneth. (2008). *Student School Climate Perceptions as a Measure of School District Goal Attainment*. Journal of Educational Research & Policy Studies. Tersedia online <https://eric.ed.gov/?id=EJ809442> Diakses tanggal 6 April 2021.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyanti. (2008). *Kepemimpinan profesional*. Yogyakarta: Penerbit Gava.
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Suryabrata, (2004). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Susanto, Budi. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Mutu Pendidikan di MTS Kab. Jeneponto*. Journal Of Management Volume 1 No 2. Tersedia online
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/230> Diakses tanggal 6 April 2021.
- Tafqihan, Zuhdy, dan Suryanto Suryanto. (2014). *Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Komitmen Profesional dan Dampaknya pada Kinerja serta Kepuasan Kerja Guru Matematika SMP dan MTs*. Jurnal Riset Pendidikan Matematika 1 (2). Tersedia online
<https://journal.uny.ac.id/index.php/jrpm/article/view/2682> Diakses tanggal 6 April 2021.
- Tim Penyusun. (2002). *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Depdiknas.
- Tubbs, JE, dan Garner, M. (2008). *The Impact of School Climate on School Outcomes*. Journal Of College Teaching and Learning. Tersedia online
https://www.researchgate.net/publication/242452336_The_Impact_Of_School_Climate_On_School_Outcomes Diakses tanggal 6 April 2021.
- Usman, Husaini. (2011). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Moh, Uzer. (2003). *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wahid (2008). *Cara Mudah Menulis Proposal dan Laporan Penelitian Lapangan*. Malang: UM Press.
- Wahyudi, Imam. (2012). *Pengembangan Pendidikan Strategis Inovatif dalam Mengelola Pendidikan secara Komprehensif*. Jakarta: PT Prestasi Pustaka.
- Werang, Basilius Redan, dan Okto Irianto. (2018). *Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Distrik Mindiptana, Papua*. Musamus Journal of Primary Education 1 (1). Tersedia online
<http://ejournal.unmus.ac.id/index.php/primary/article/view/867> Diakses tanggal 6 April 2021.
- Wirawan (2002). *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan (Pengantar untuk Praktik dan Peneliti Buku 1 dan 2)*. Jakarta. Yayasan Bangun Indonesia dan Uhamka Pers.
- Yulk, Garry. (2010). *Leadership in Organization 7th Edition*. New Jersey Pearson.