

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM SEKOLAH  
TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI  
DI WILAYAH TARANTANG SAYANG  
KABUPATEN TANAH DATAR**

**TESIS**



**Oleh**

**Eva Yanti  
21147001/2021**

*Ditulis untuk memenuhi sebagai persyaratan dalam  
mendapatkan gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2022**

## ABSTRACT

**Eva Yanti. 2022. The Influence of Principal Leadership and School Climate on Teacher Performance at State Junior High Schools in the Tarantang Sayang Region, Tanah Datar Regency. Thesis. Padang State University Postgraduate Program.**

This research is based on the author's observations regarding teacher performance in The Tarantang Sayang Region , Tanah Datar Regency is still low. Obsevation shows that the principal's leadership and school climate are still not good and teacher performance is still low. The purpose of this study was to obtain information about (1) Positive influence of principal leadership on the performance of state junior high school teachers in the Tarantang Sayang region, Tanah Datar Regency, (2) Positive influence of school climate on the performance of public junior high school teachers in the Tarantang region. Sayang Tanah Datar Regency, and (3) Positive influence of the principal's leadership and school climate on the performance of State Junior High School teachers in the Tarantang Sayang region, Tanah Datar Regency.

This research is acorrelational quantitative research with associative research type. The population in this study were PNS teachers totaling 120 teachers and the sample was determined using the Cohran formula with an error rate of 10% with the Proportionate Stratified Random Sampling technique obtained by 68 teachers. The research instrument used a questionnaire with a Liker scale which had 5 alternative answers. Before the questionnaire was used, a trial had been carried out to determine its validity and reliability. The data analysis technique was carried out with multiple linear regression test and data processed using SPSS version 24.

The results of data analysis showed that there was a significant influence between the principal's leadership on teacher performance with  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.118 > 1.997$ ). There is a significant effect between school climate and teacher performance with  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.226 > 1.997$ ). There is a significant influence between the principal's leadership and school climate on teacher performance with a value of  $F_{count} > F_{table}$  ( $6.858 > 3.14$ ), so there is a significant effect between principals' leadership and school climate together on teacher performance. The regression table shows the constant value of 59.576 and the regression coefficient value of the X1 variable of 0.162 and the regression coefficient of the X2 variable of 0.179. So the multiple linear regression equation used is  $59.576 + 0.162X_1 + 0.179X_2 + e$ . In the coefficient of determination test, it was obtained  $r^2 = 0.187$  which indicates that the determination of the principal's leadership and school climate variables on teacher performance is 18.7%.

**Keywords:** Influence; Principal Leadership; School Climate; Teacher Performance

## ABSTRAK

**Eva Yanti. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Wilayah Tarantang Sayang Kabupaten Tanah Datar. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.**

Penelitian ini dilatarbelakangi dari pengamatan penulis tentang kinerja guru di SMP Negeri di wilayah Tarantang Sayang Kabupaten Tanah Datar masih belum optimal. Observasi menunjukkan bahwa bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah masih belum baik dan kinerja guru masih rendah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan data dan informasi tentang (1) Pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Wilayah Tarantang Sayang Kabupaten Tanah Datar, (2) Pengaruh positif iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Wilayah Tarantang Sayang Kabupaten Tanah Datar, dan (3) Pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Wilayah Tarantang Sayang Kabupaten Tanah Datar.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan jenis *asosiatif*. Populasi merupakan guru PNS yang berjumlah 120 orang guru dan sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Cochran dengan tingkat kesalahan 10% dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* diperoleh 68 orang guru. Instrumen Penelitian menggunakan angket dengan skala liker yang memiliki 5 alternatif jawaban. Sebelum angket tersebut digunakan sudah dilakukan uji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS versi 24.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,118 > 1,997). Terdapat pengaruh signifikan antara iklim sekolah dengan kinerja guru dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,226 > 1,997). Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (6,858 > 3,14), maka terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Dari tabel regresi menunjukkan nilai konstanta sebesar 59,576 dan nilai koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,162 dan nilai koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,179. Jadi persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah  $59,576 + 0,162X_1 + 0,179X_2 + e$ . Pada uji koefisien determinasi didapatkan  $r^2 = 0,187$  yang menunjukkan arti bahwa determinasi dari variabel kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 18,7%.

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

**PERSETUJUAN AKHIR TESIS**

---

Nama Mahasiswa : Eva Yanti

NIM : 21147001

Nama

Tanda Tangan

Tanggal

Drs. Syahril, M.Pd., Ph.D  
Pembimbing



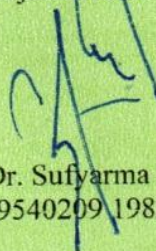
17 November 2022

Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan



Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd  
NIP. 19630320 198803 1 002


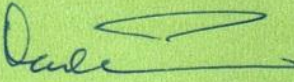
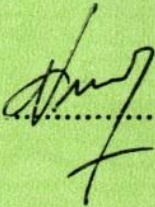
Koordinator Program Studi  
Pascasarjana Administrasi Pendidikan



Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd  
NIP. 19540209 198211 1 001

**PERSETUJUAN KOMISI  
UJIAN TESIS MAGISTER PENDIDIKAN**

---

No	Nama	Tanda Tangan
1.	<b>Drs Syahril, M.Pd., Ph.D. (Ketua)</b>	 .....
2.	<b>Prof. Dr. Hadiyanto, M.Ed (Anggota)</b>	 .....
3.	<b>Nellitawati, S.Pd., M.Pd., Ph.D (Anggota)</b>	 .....

Mahasiswa :

Nama : Eva Yanti  
NIM : 21147001  
Tanggal Ujian : 17 November 2022

## **Pernyataan Keaslian Tesis**

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis saya yang berjudul:

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI WILAYAH TARANTANG SAYANG KABUPATEN TANAH DATAR**

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Padang, Desember 2022

Yang memberi pernyataan,



Eva Yanti

NIM. 21147001

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur diucapkan atas kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, dan sudah sepantasnya disampaikan ungkapan rasa terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Drs. Syahril, M.Pd, Ph.D. selaku Pembimbing yang dengan penuh kearifan dan ketulusan hati memberikan arahan dan saran dalam penulisan tesis ini.
2. Prof. Dr. Hadiyanto, M.Ed., dan Nellitawati, S.Pd., M.Pd., Ph.D. selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Pimpinan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang senantiasa memberikan kemudahan demi kelancaran studi penulis dalam perkuliahan sampai selesainya penulisan tesis ini dengan baik.
4. Para dosen Program Magister Administrasi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan, serta segenap karyawan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
5. Kepala Dinas Pendidikan Tanah Datar yang telah memberikan izin dalam penelitian ini.
6. Kepala Sekolah dan guru-guru SMP Negeri Wilayah Tarantang Sayang Kabupaten Tanah Datar, yang telah membantu dalam mempermudah pelaksanaan penelitian ini.
7. Kedua orang tua tercinta (Alm)
8. Teristimewa untuk suami tercinta (Ari Febriandi, A.Md) dan anakku tersayang (Azzrelian Fakhri Rabbani), yang dengan penuh kesabaran

selalu memotivasi dalam pelaksanaan perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.

9. Teman teman seperjuangan Prodi Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan angkatan 2021 (Pak Taufik, Bunda Rika, Bunda Mona, Pak Rudi, Pak Tedy, Bu Fitra Dewi, Yani, Fika, Hasni, Umami, Arif, Aris, Rika, Nafisah, Nela, Lena,). Semoga segala bantuan yang telah Bapak/ Ibu berikan menjadi amal ibadah disisi Allah SWT dan agar tesis ini bermanfaat dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan kejuruan. Aamiin Ya Robbal Alamiin. Penulisan tesis ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Harapan penulis semoga tesis ini bermanfaat.

Batusangkar, November 2022  
Penulis,

EVA YANTI  
Nim. 21147001



## DAFTAR ISI

ABSTRACT .....	i
ABSTRAK .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Pembatasan Masalah .....	11
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian .....	12
F. Manfaat Penelitian .....	12
G. Kebaharuan dan Orisinalitas .....	13
H. Defenisi Operasional dan Variabel Penelitian .....	14
BAB II KAJIAN TEORI .....	16
A. Kajian Teori .....	16
1. Pengertian Kinerja Guru .....	16
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	31
3. Iklim Sekolah .....	42
B. Penelitian Relevan .....	55
C. Kerangka Konseptual .....	55
D. Hipotesis Penelitian .....	61
BAB III METODE PENELITIAN .....	63
A. Jenis Penelitian .....	63
B. Populasi dan Sampel .....	63
1. Populasi .....	63
2. Sampel .....	64
C. Instrumen Penelitian .....	68
D. Teknik Pengumpulan Data .....	73
E. Teknik Analisis Data .....	74
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	80
A. Deskripsi Data Penelitian .....	80
1. Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru .....	80
2. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	82
3. Deskripsi Data Variabel Iklim Sekolah .....	85
B. Pengujian Persyaratan Analisis .....	88
C. Pengujian Hipotesis .....	92

D. Pembahasan .....	97
E. Keterbatasan Penelitian .....	104
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN .....	106
A. Kesimpulan .....	106
C. Saran.....	108
DAFTAR RUJUKAN .....	110
LAMPIRAN .....	111

## DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
Tabel 1. Indikator Kinerja Guru.....	23
Tabel 2. Indikator Iklim Sekolah .....	48
Tabel 3. Populasi Penelitian.....	62
Tabel 4. Hasil Perhitungan Sampel.....	65
Tabel 5. Penyebaran Sampel.....	66
Tabel 6. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	67
Tabel 7. Rentang Kategori Ketercapaian Variabel .....	74
Tabel 8. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y) .....	79
Tabel 9. Tingkat Pencapaian Rensponden Setiap Indikator Kinerja Guru .....	80
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah (X <sub>1</sub> ).....	81
Tabel 11. Tingkat Pencapaian Rensponden Setiap Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	83
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Skor Iklim Sekolah (X <sub>2</sub> ).....	84
Tabel 13 Tingkat Pencapaian Rensponden Setiap Indikator Iklim Sekolah....	85
Tabel 14. Rangkuman Hasil Penelitian.....	86
Tabel 15. Rangkuman Hasil Uji Normalitas .....	87
Tabel 16. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas .....	88
Tabel 17. Uji Multikolinearitas .....	88
Tabel 18. Uji Linearitas X1 terhadap Y .....	91
Tabel 19. Uji Linearitas X2 terhadap Y .....	92
Tabel 20. Regresi Linear Berganda.....	92
Tabel 21. Koefisien Determinasi.....	95
Tabel 22. Uji F .....	96
Tabel 23. Uji T .....	97

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>GAMBAR</b>	<b>HALAMAN</b>
1. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi Kinerja Guru.....	8
2. Kerangka Konseptual Penelitian .....	60
3. Histogram Kinerja Guru.....	79
4. Histogram Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	82
5. Histogram Iklim Sekolah .....	84

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	107
Lampiran 2. Pengantar Angket Penelitian .....	110
Lampiran 3. Petunjuk Pengisian Angket Penelitian.....	111
Lampiran 4. Angket Penelitian .....	112
Lampiran 5. Tabulasi Data Mentah Uji Coba .....	118
Lampiran 6. Hasil Pengolahan Instrumen Uji Coba .....	121
Lampiran 7. Tabel R Product Moment .....	125
Lampiran 8. Tabulasi Data Penelitian.....	126
Lampiran 9. Rekapitulasi Data Penelitian.....	132
Lampiran 10 Perhitungan Statistik dan Frekuensi Masing-masing Variabel...	133
Lampiran 11. Tabel Titik Persentase Distribusi F .....	145
Lampiran 12. Tabel Titik Persentase Distribusi T .....	146
Lampiran 13. Surat Izin Penelitian dari TU Pascasarjana.....	147
Lampiran 14. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian .....	148

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pendidikan merupakan investasi sumber daya manusia yang dilakukan dalam jangka waktu yang panjang. Sebuah investasi yang memiliki nilai-nilai yang begitu besar bagi kelangsungan hidup sebuah bangsa. Pendidikan menjadi unsur yang sangat penting dalam membangun suatu bangsa karena pendidikan akan menaikkan kualitas diri dan meningkatkan sumber daya manusia. Pendidikan juga merupakan proses untuk menciptakan manusia yang berkualitas karena melalui proses pendidikanlah seluruh potensi yang ada pada diri manusia akan diberdayakan. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang Undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasa; 1 Ayat 1 yaitu:” Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Tujuan pendidikan Nasional ini dapat dicapai melalui lembaga pendidikan yang berkualitas. Proses pembelajaran di sekolah merupakan salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut yang akan meningkatkan sumber daya manusia. Guru merupakan kunci utama sumber daya manusia yang perlu didukung dan ditingkatkan secara konsisten untuk meningkatkan standar sumber daya pendidikan. Salah satu unsur manusia yang terlibat

dalam proses belajar mengajar, guru memiliki andil yang besar dalam upaya pembentukan sumber daya manusia yang potensial.

Guru menjadi salah satu komponen yang penting di dalam pendidikan karena guru berinteraksi langsung dengan siswa. Supardi dalam Nellitawati (2022) mengatakan bahwa guru merupakan komponen penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, karena guru merupakan profesi profesional di mana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbas kepada siswanya.

Oleh karena itu sangat diperlukan guru yang memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki kinerja yang tinggi akan memiliki perilaku yang baik yang patut ditiru dan dicontoh oleh siswanya yang juga akan menunjukkan prestasi yang bagus demi meningkatkan kualitas mengajarnya. Guru yang memiliki kinerja tinggi akan dapat melaksanakan pembelajaran secara kreatif melalui cara dan metode serta strategi yang tepat yang membuat siswa bisa memahami apa yang diajarkan oleh guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Oktiani (2017) bahwa, "Pendidik kreatif dapat memanfaatkan segala sesuatu yang tersedia untuk memastikan bahwa pengajaran dan pembelajaran berlangsung dengan cara yang menarik dan menginspirasi siswa untuk berpartisipasi dalam pembelajaran." Guru yang berkinerja tinggi akan memastikan bahwa

pembelajaran berlangsung dengan lancar dan akan meningkatkan standar pengajaran.

Guru memiliki beban kerja sebagai penanggung jawab langsung pelaksanaan pembelajaran yang dituangkan dalam Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018 meliputi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai pembelajaran, membimbing dan mengajar siswa, serta melaksanakan tanggung jawab lainnya. Oleh karena itu guru diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab karena kinerja guru yang baik akan memberikan kontribusi yang optimal bagi pencapaian tujuan pendidikan nasional. Kinerja sangat penting dalam membantu penyelesaian setiap tujuan pendidikan. Hal ini sesuai dengan penegasan Hadiyanto (2016) bahwa keberhasilan sekolah atau pencapaian tujuan sekolah salah satunya bertumpu pada kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

Wahyudi dalam Azhar (2019) menyatakan bahwa tolak ukur kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawab dalam menjalankan amanah dan profesi yang diemban. Semua itu akan ditunjukkan dengan ketaatan dan loyalitas guru dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya baik di dalam maupun di luar kelas. Kinerja guru yang baik juga terlihat dari sikap disiplin terhadap waktu dalam menyiapkan semua dokumen pembelajaran sebelum memulai proses pembelajaran. Mengingat posisi guru yang sangat strategis dalam menentukan mutu pendidikan karena bersinggungan langsung dengan



peserta didik maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru sangat diperlukan untuk menciptakan pembelajaran yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan hasil belajar siswa.

Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan terlihat kinerja guru SMP negeri di Wilayah Tarantang Sayang, Kabupaten Tanah Datar masih belum optimal. Dan masih belum seperti yang diharapkan. Proses pembelajaran belum terlaksana dengan baik karena masih kurangnya kreatifitas guru dalam melaksanakan pembelajaran yang menarik bagi siswa dan guru tidak antusias dan tidak berinisiatif untuk mengikuti kegiatan pelatihan yang akan meningkatkan kompetensi dirinya sehingga kemampuan guru tidak berkembang yang berakibat nilai ulangan siswa masih berada di bawah Kriteria ketuntasan Minimal ( KKM ) yang telah ditetapkan oleh sekolah. Artinya masalah ini ada karena kinerja guru masih belum sejalan dengan yang sebagaimana mestinya dan masih belum seperti yang diharapkan.

Pengamatan yang penulis lakukan, terlihat beberapa fenomena yang menunjukkan masih rendahnya kinerja guru seperti : (1) Dari data kehadiran guru SMP negeri di Wilayah Tarantang Sayang pada semester I yaitu bulan Juli hingga bulan Desember 2021 dari jadwal masuk kelas pukul 07.30 WIB hampir 60% guru terlambat masuk kelas. (sumber data: Laporan bulanan wakil kepala sekolah). Saat pergantian jam pelajaran rata-rata 75% guru terlambat masuk kelas selama 5-10 menit. (2) Dokumen pembelajaran harus dikumpulkan sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan, namun hanya 40%

dari 120 orang guru yang mengumpulkan perangkat pembelajaran tepat waktu dan 60% mengumpulkan perangkat pembelajaran diatas batas waktu yang ditetapkan. (3) Rendahnya kemampuan guru dalam melakukan metode baru yang menarik ketika melakukan pembelajaran. Pada umumnya guru lebih nyaman menggunakan metode ceramah dalam memberikan materi pelajaran sehingga siswa kurang antusias dalam mengikuti pelajaran. (Sumber data: Laporan Hasil Supervisi kepala Sekolah. (4) Masih ada guru yang datang terlambat dalam melaksanakan tugas pembelajaran terhadap peserta didik yang disebabkan oleh urusan pribadi diluar kegiatan belajar mengajar, hal ini menyebabkan pembelajarn menjadi tidak efektif karena waktu yang digunakan untuk pembelajaran menjadi kurang. (5) Kurangnya inisiatif guru untuk mempelajari hal-hal baru yang berkaitan dengan cara pembelajaran yang berbasis digital, sementara untuk zaman sekarang pembelajaran metode baru yang berbasis digital sangat diperlukan di dalam dunia pendidikan. Pembelajaran menggunakan media digital dapat menggantikan pembelajaran konvensional yang terbatas dan membosankan berkat keragaman kemajuan pendidikan yang ditawarkan oleh media berbasis digital

Hasil observasi awal terlihat bahwa kinerja guru masih belum optimal. Belum optimalnya kinerja guru ini akan mengakibatkan proses pembelajaran tidak berjalan sesuai yang diharapkan sehingga pembelajaran di sekolah tidak akan mencapai tujuan pendidikan seperti yang diharapkan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Salah satunya adalah kepala sekolah. Pelaksanaan pengajaran guru di

lingkungan sekolah tidak dapat dipisahkan dari peranan kepemimpinan kepala sekolah. Setiap guru harus diarahkan dan dibimbing oleh kepala sekolah agar dapat berfungsi secara efektif. Keberadaan kepala sekolah merupakan suatu fungsi yang amat penting agar sekolah berhasil dalam tujuannya. Kemampuan kepala sekolah untuk berhasil memimpin dan mengelola tenaga kependidikan di sekolahnya berdampak signifikan terhadap kinerja pendidikan di sekolah. Pertumbuhan sebuah sekolah juga dipengaruhi oleh kepala sekolahnya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Baihaqi (2015) yang mana kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai regresi 2,599.

Di lapangan berdasarkan hasil observasi awal ditemukan kepemimpinan kepala sekolah belum efektif. Hal ini terlihat pada kepala sekolah yang masih dianggap terlalu kaku dan tidak dekat dengan guru, sehingga sulit untuk mempengaruhi mereka untuk rela bekerja demi tercapainya tujuan sekolah. Kepala sekolah juga jarang memberikan kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan di sekolah sehingga guru yang mau bekerja untuk sekolah adalah orang yang itu saja. Tidak semua guru yang terlibat di dalam kegiatan sekolah. Keefektifan pengajar mereka di sekolah dapat menurun ketika kepala sekolah sering berangkat ke Dinas Pendidikan, pelatihan, atau alasan lainnya.

Seiring dengan kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah masih belum sepenuhnya mendukung. Kondisi di lapangan yang penulis temui, masih terdapat permasalahan yang menyangkut iklim sekolah, seperti (1)

Masih kurangnya kenyamanan di dalam kelas dan kurangnya keindahan di lingkungan sekolah, fasilitas sekolah juga kurang memadai, (2) masih terdapat guru yang tidak saling bertegur sapa sehingga keakraban antar guru tidak terjalin yang menyebabkan guru sulit untuk bekerjasama, (3) masih ada beberapa guru yang kurang mendapat dukungan dari kepala sekolah dalam melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler sedangkan guru tersebut ingin mengembangkan bakat dan minat siswa, (4) masih ada guru yang lebih suka bekerja sendiri dan menolak bekerja sama dengan guru lain meskipun pekerjaannya dimaksudkan untuk diselesaikan secara kolaboratif, (5) kurangnya dukungan dari kepala sekolah kepada guru yang menyampaikan ide-ide kreatif.

Keadaan seperti di atas bila dibiarkan dan tidak ditindaklanjuti akan berdampak kurang baik bagi sekolah karena akan mengganggu kinerja guru. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru dan proporsi variabel-variabel tersebut terhadap kinerja guru SMP Negeri di Wilayah Tarantang Sayang Kabupaten Tanah Datar.

## **B. Identifikasi Masalah**

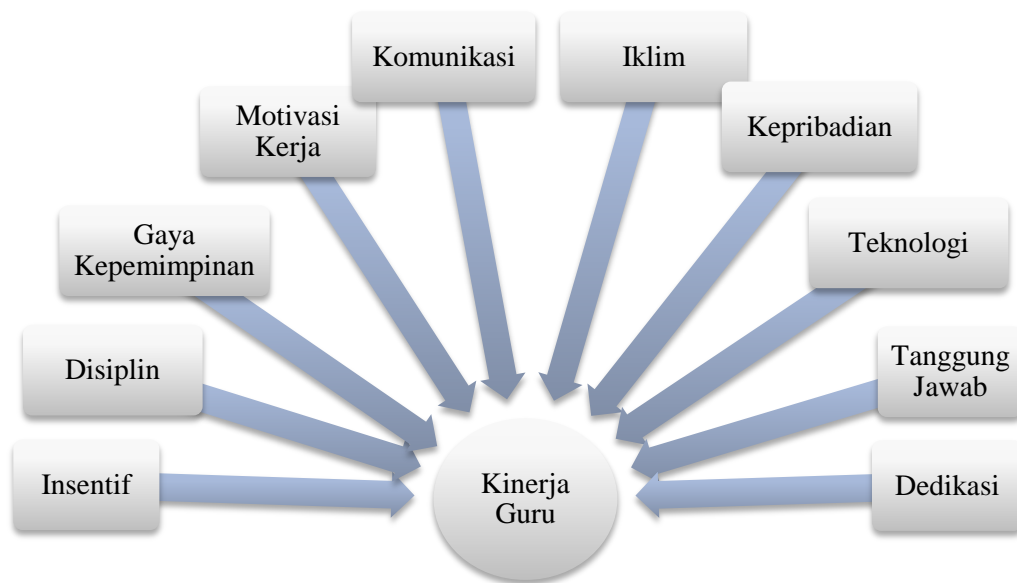
Efektivitas pendidikan secara keseluruhan akan ditentukan oleh guru. Semakin tinggi kinerja guru maka semakin berhasil sekolah mencapai tujuan pembelajaran mereka. Sekolah akan lebih sulit mencapai tujuan yang diinginkan jika kinerja guru di masih belum optimal. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sutrisno (2015) mengatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor kepribadian dan dedikasi, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, keterampilan mengajar, komunikasi, hubungan masyarakat, disiplin, penghargaan, dan iklim kerja

Lebih lanjutnya Kasmir (2016) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, kepribadian, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja (iklim), loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Hasibuan dalam (Jasmani 2013) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain, motivasi dan disiplin, tingkat pendidikan, keterampilan, gaya kepemimpinan, hubungan industrial, tingkat pengasilan, kesehatan, insentif , iklim kerja, sarana dan prasaran, teknologi, kesempatan berprestasi.

Sementara Prasetyo (2021) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain, motivasi dan disiplin, tingkat pendidikan, keterampilan, gaya kepemimpinan, hubungan industrial, tingkat pengasilan, kesehatan, insentif , iklim kerja, sarana dan prasaran, teknologi, kesempatan berprestasi.



**Gambar 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru**

Berdasarkan pengamatan di lapangan ditemukan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kesadaran guru terhadap pentingnya tugas dan tanggung jawabnya di sekolah. Masih ada guru yang mendahulukan urusan pribadi diatas kepentingan sekolah
2. Guru tidak lansung mengumpulkan perangkat pembelajaran sesuai tenggat waktu yang telah disepakati bersama.
3. Rendahnya keinginan guru untuk meningkatkan kompetensinya dalam mempelajari metode baru pembelajaran.
4. Kurangnya ketepatan waktu guru dalam mengajar . Hal ini dapat dilihat dari guru yang tidak tepat waktu saat masuk ke dalam kelas sehingga pembelajaran menjadi tidak efektif hampir habis.
5. Masih ditemukannya guru yang memakai seragam tidak pada hari yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian masalah di atas ditemukan faktor-faktor yang teridentifikasi mempengaruhi kinerja guru, yaitu:

#### 1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

- a. Kepala sekolah masih kurang mampu menggerakkan dan mendorong guru untuk meningkatkan kinerja.
- b. Kepala sekolah masih kurang mampu memberikan contoh dan teladan dalam meningkatkan kinerja guru
- c. Kepala sekolah masih belum maksimal menciptakan iklim sekolah yang kondusif untuk guru dalam melaksanakan pekerjaannya..
- d. Kepala sekolah masih kurang mampu di dalam memberikan rasa, memupuk dan memelihara kerjasama di dalam mencapai tujuan sekolah baik itu dengan guru dan staf sekolah lainnya.
- e. Kepala sekolah masih kurang mampu di dalam mengambil keputusan dalam berbagai hal yang terjadi di sekolah.

#### 2. Iklim Sekolah

- a. Sarana dan prasaran sekolah yang masih belum memadai
- b. Masih adanya beberapa sekolah yang masih belum tertata keindahannya dengan baik
- c. Masih kurangnya dukungan yang diberikan kepada guru yang ingin mengembangkan potensinya
- d. Masih kurangnya kerjasama yang terjalin sesama guru selama melaksanakan kegiatan di sekolah

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Untuk memperoleh penelitian yang lebih jelas, maka peneliti hanya meneliti dua dari faktor yang diduga memberi pengaruh terhadap kinerja guru (Y), yaitu faktor kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan iklim sekolah (X2). Kedua faktor ini dianggap berpengaruh dominan terhadap kinerja guru (Y). Selanjutnya karena begitu banyaknya Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kabupaten Tanah Datar maka penulis hanya membatasi lokasi penelitian yang hanya meneliti di SMP Negeri yang berada di wilayah Tarantang Sayang (Kecamatan Tanjung Baru, Sungai Tarab, Salimpaung dan Sungayang)

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah tersebut, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di wilayah Tarantang Sayang kabupaten Tanah Datar?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di wilayah Tarantang Sayang kabupaten Tanah Datar?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di wilayah Tarantang Sayang kabupaten Tanah Datar?



### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa:

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Wilayah Tarantang Sayang Kabupaten Tanah Datar.
2. Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Wilayah Tarantang Sayang Kabupaten Tanah Datar.
3. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Wilayah Tarantang Sayang Kabupaten Tanah Datar.

### **F. Manfaat Penelitian**

Semua pihak yang terlibat diharapkan memperoleh manfaat dari penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis, berikut manfaat dari penelitian ini:

#### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Temuan penelitian ini dapat diterapkan pada penelitian yang lebih relevan tentang bagaimana meningkatkan kinerja guru dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah.
- b. Dapat dijadikan referensi untuk penelitian sejenis di bidang lainnya.

#### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis hasil penelitian ini bermanfaat :

- a. Temuan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kepala sekolah sebagai informasi atau masukan dalam upaya meningkatkan kapasitasnya untuk mendukung peningkatan kinerja guru.
- b. Temuan penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh guru sebagai pedoman dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.
- c. Pengawas sekolah dapat melakukan pemantauan akademik guru untuk meningkatkan kinerja individu dalam melaksanakan tanggung jawab mereka.
- d. Dinas Pendidikan, sebagai bahan masukan dalam mengambil keputusan dan mengeluarkan kebijakan mengenai peningkatan kinerja guru.

#### **G. Kebaharuan dan Orisinalitas**

Adapun yang menjadi pembeda penelitian yang akan penulis teliti dengan penelitian sebelumnya sehingga menjadi kebaruan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian oleh Suriyanto (2014) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Sub Rayon 6 Kecamatan Seluas Kabupaten Bengkayang”. Penelitian ini dan penelitian yang akan peneliti lakukan pertama kali tampak identik, namun indikator dan lokasi penelitian membedakan penelitian ini dari penelitian yang akan dilakukan. Yang mana penelitian yang dilakukan oleh Suriyanto berlokasi di kecamatan Seluas, Kabupaten Bengkayang

sedangkan penelitian penulis di SMP Negeri di Wilayah Tarantang Sayang Kabupaten Tanah Datar

2. Maryani (2020) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru”. Penelitian ini menggunakan faktor budaya organisasi sebagai variabel X2 yang berbeda dengan penelitian yang akan penulis teliti dalam hal variabel.
3. Penelitian Satria (2022) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Luar Biasa Se Kecamatan Koto Tangah” yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah indikator dari variabel yang diteliti. Penelitian yang akan diteliti lebih memfokuskan kinerja guru yang dilihat dari proses yaitu berupa perilaku yang ditampilkan guru ketika melaksanakan tugasnya.

#### **H. Defenisi Operasional dan Variabel Penelitian**

Defenisi operasional ini terdiri dari 3 variabel yaitu:

a) Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru adalah istilah yang menunjukkan adanya suatu tindakan atau kemampuan seorang guru yang ditampilkan melalui sikap, perilaku dan prestasi mereka selama melaksanakan tanggung jawabnya di sekolah dalam kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Indikatornya adalah 1). Loyalitas, 2) Kedisiplinan dan 3). Inisiatif

b) Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah untuk mempengaruhi, memotivasi dan membimbing guru dan

tenaga kependidikan, siswa untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam kemampuannya sebagai seorang pemimpin yang meliputi :1) Mempengaruhi, 2) Memotivasi, 3) Membimbing

c) Iklim Sekolah ( $X_2$ )

Iklim sekolah adalah suasana kerja yang terjadi di sekolah, yang dirasakan langsung ataupun tidak langsung oleh guru dan pegawai yang ada di dalamnya, berpengaruh terhadap perilaku dan tingkah lakunya, dan tercipta oleh pola hubungan antara individu di sekolah. Adapun indikatornya meliputi: 1). Lingkungan fisik, 2) Dukungan, dan 3). Kerjasama