

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM  
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU  
SMP NEGERI DI KOTA PADANG**

**TESIS**

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam  
memperoleh gelar Magister Pendidikan



**Oleh**

**M. Aries Fiqri  
21147019/2021**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2023**

**PERSETUJUAN AKHIR TESIS**

---

Nama Mahasiswa : M. Aries Fiqri

NIM : 21147019

Nama

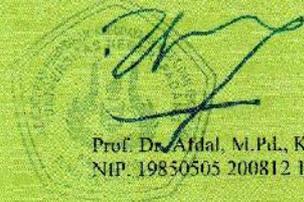
Tanda Tangan

Tanggal

Prof. Dr. Hadiyanto, M.Ed  
Pembimbing

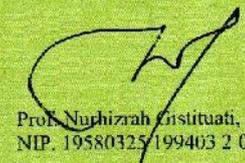
  
29 Agustus 2023

Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan



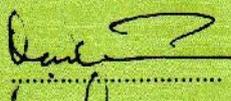
Prof. Dr. Afdal, M.Pd., Kons.  
NIP. 19850505 200812 1 002

Koordinator Program Studi  
S2 dan S3 Administrasi Pendidikan

  
Prof. Nughizrah Nstituati, M.Ed., Ed.D.  
NIP. 19580325 199403 2 002

**PERSETUJUAN KOMISI  
UJIAN TESIS MAGISTER PENDIDIKAN**

---

| No | Nama                                  | Tanda Tangan   |
|----|---------------------------------------|--|
| 1. | Prof. Dr. Hadiyanto, M.Ed<br>(Ketua)  | <br>.....    |
| 2. | Drs. Syahril, M.Pd, Ph.D<br>(Anggota) | <br>.....  |
| 3. | Dr. Irsyad, M.Pd<br>(Anggota)         | <br>..... |

Mahasiswa :

Nama : M. Aries Fiqri  
NIM : 21147019  
Tanggal Ujian : 29 Agustus 2023

### Pernyataan Keaslian Tesis

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis saya yang berjudul:

#### **KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI KOTA PADANG**

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, Agustus 2023

Yang memberi pernyataan,



M. Aries Fiqri  
NIM. 21147019

## ABSTRACT

**M. Aries Fiqri. 2023. Contribution of Principal Leadership and School Climate to the Performance of Junior High School Teachers in Padang. Thesis. Universitas Negeri Padang Postgraduate Program.**

Based on the initial survey conducted in the field, it was illustrated that the performance of Junior High School teachers in Padang had not been running as it should. This is thought to have something to do with the leadership of the school principal who is not yet good and the school climate is not conducive. This study aims to explain contribution of the principal's leadership and school climate to the performance of Junior High School teachers in Padang. The hypotheses put forward in this study are: (1) principal leadership contributes to teacher performance, (2) school climate contributes to teacher performance, (3) principal leadership and school climate contribute to teacher performance.

The population this study were all 1,058 public junior high school teachers in Padang. The research sample consisted of 158 people who were taken using the Cluster Random Sampling technique. The research instrument used is the rating scale and the Likert Scale model questionnaire which has been tested for its validity and reliability. A research questionnaire trial was conducted on 20 teachers at Junior High Schools in Padang. The research data were analyzed using correlation and regression techniques..

The results of the data analysis show that: (1) principal leadership contributes to teacher performance by 22.3%, (2) school climate contributes to teacher performance by 68%, (3) principal leadership and school climate jointly contribute to teacher performance of 62.7%. The achievement level of the teacher performance score is 83.46% in the good category, and for school principal leadership 84.16% is in the good category while for the school climate 84.66 of the ideal score is in the conducive category.

Keywords: teacher performance, principal leadership, school climate, junior high school

## ABSTRAK

**M. Aries Fiqri 2023. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Padang. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.**

Berdasarkan survey awal yang dilakukan di lapangan tergambar bahwa kinerja guru SMP Negeri Kota Padang belum berjalan dengan semestinya. Hal ini diduga ada kaitannya dengan kepemimpinan kepala sekolah yang belum baik dan iklim sekolah yang belum kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Padang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Kota Padang yang berjumlah 1.058 orang. Sampel penelitian berjumlah 158 orang yang diambil dengan teknik *Cluster Random Sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala penilaian dan angket model Skala *Likert* yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Uji coba angket penelitian dilakukan terhadap 20 guru di SMP Negeri di Kota Padang. Data penelitian dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 22,3%, (2) iklim sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 68%, (3) kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 62,7%. Tingkat capaian skor kinerja guru 83,46% berada pada kategori baik, dan untuk kepemimpinan kepala sekolah 84,16% berada pada kategori baik sedangkan untuk iklim sekolah 84,66 dari skor ideal berada pada kategori kondusif.

Kata kunci : kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, sekolah menengah pertama

## **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. Bapak Prof. Dr. Hadiyanto, M. Ed. selaku Pembimbing yang dengan penuh kearifan dan ketulusan hati memberikan arahan dan saran dalam penulisan tesis ini.
2. Bapak Dr. Syahril M.Pd, Ph.D., dan Bapak Dr. Irsyad, M.Pd. 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 Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan, serta segenap karyawan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
5. Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang yang telah memberikan izin dalam penelitian ini.
6. Kepala Sekolah dan guru-guru SMP Negeri Kota Padang, yang telah membantu dalam mempermudah pelaksanaan penelitian ini.
7. Teman teman seperjuangan Magister Administrasi Pendidikan angkatan 2021 yang memberikan motivasi kepada penulis.

Semoga segala bantuan yang telah Bapak/ Ibu berikan menjadi amal ibadah disisi Allah SWT dan agar tesis ini bermanfaat dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Aamiin Ya Robbal Alamiin. Penulisan

tesis ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Harapan penulis semoga tesis ini bermanfaat.

Padang, Agustus 2023  
Penulis,

M. ARIES FIQRI  
Nim. 21147019

## DAFTAR ISI

|  |           |
|--|-----------|
| PERSETUJUAN AKHIR TESIS.....   | i         |
| PERSETUJUAN KOMISI.....  | ii        |
| PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....   | iii       |
| ABSTRACT.....  | iv        |
| ABSTRAK.....   | v         |
| KATA PENGANTAR.....  | vi        |
| DAFTAR ISI.....  | v         |
| DAFTAR TABEL.....  | vii       |
| DAFTAR GAMBAR.....   | ix        |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>  | <b>1</b>  |
| A. Latar Belakang Masalah.....   | 1         |
| B. Identifikasi Masalah.....   | 8         |
| C. Pembatasan Masalah.....   | 8         |
| D. Perumusan Masalah.....  | 9         |
| E. Tujuan Penelitian.....  | 9         |
| F. Manfaat Penelitian.....   | 10        |
| G. Kebaharuan dan Orisinalitas.....  | 10        |
| H. Definisi Operasional.....   | 12        |
| <b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>  | <b>14</b> |
| A. Landasan Teori.....   | 14        |
| 1. Kinerja Guru.....   | 14        |
| 2. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....  | 25        |
| 3. Iklim Sekolah.....  | 32        |
| B. Penelitian Relevan.....   | 38        |
| C. Kerangka Konseptual.....  | 40        |
| 1. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru.....                   | 40        |
| 2. Kontribusi Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru.....                                 | 41        |
| 3. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru..... | 42        |
| D. Hipotesis Penelitian.....   | 43        |

|   |    |
|---|----|
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....              | 45 |
| A. Jenis Penelitian .....                           | 45 |
| B. Populasi dan Sampel .....                        | 45 |
| 1. Populasi.....                                    | 45 |
| 2. Sampel.....                                      | 47 |
| C. Instrumen Penelitian.....                        | 48 |
| D. Teknik Pengumpulan Data .....                    | 50 |
| E. Teknik Analisis Data .....                       | 51 |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> ..... | 55 |
| A. Deskripsi Data Penelitian .....                  | 55 |
| B. Uji Prasyarat Analisis .....                     | 62 |
| C. Uji Hipotesis.....                               | 66 |
| D. Pembahasan .....                                 | 74 |
| E. Keterbatasan Penelitian .....                    | 80 |
| <b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN</b> ..... | 82 |
| A. Kesimpulan.....                                  | 82 |
| B. Implikasi Penelitian Secara Bersama .....        | 83 |
| C. Saran.....                                       | 84 |
| <b>DAFTAR RUJUKAN</b> .....                         | 86 |
| <b>LAMPIRAN</b> .....                               | 90 |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| 1. Indikator Kinerja Guru.....   | 22 |
| 2. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah .....   | 28 |
| 3. Indikator Iklim Sekolah.....  | 35 |
| 4. Populasi Guru SMP Negeri Kota Padang yang Berstatus PNS.....  | 43 |
| 5. Sampel Guru SMP Negeri Kota Padang yang Berstatus PNS.....  | 46 |
| 6. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....   | 47 |
| 7. Rentang Kategori Ketercapaian Variabel.....   | 50 |
| 8. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru (Y).....   | 54 |
| 9. Tingkat Pencapaian Respon Untuk Setiap Indikator Kinerja Guru.....  | 55 |
| 10. Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ).....   | 56 |
| 11. Tingkat Pencapaian Respon untuk setiap Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah.....                                  | 58 |
| 12. Distribusi Frekuensi Skor Iklim Sekolah ( $X_2$ ) .....  | 59 |
| 13. Tingkat Pencapaian Respon untuk setiap Indikator Iklim Sekolah .....   | 60 |
| 14. Rangkuman Hasil Penelitian .....   | 60 |
| 15. Rangkuman Hasil Uji Normalitas .....   | 62 |
| 16. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas.....   | 62 |
| 17. Rangkuman Analisis Kemandirian antar Variabel Bebas.....   | 63 |
| 18. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas $X_1$ terhadap Y.....  | 64 |
| 19. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas $X_2$ terhadap.....  | 64 |
| 20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Kinerja Guru (Y).....  | 65 |
| 21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Kinerja Guru (Y) .....         | 66 |
| 22. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y) ).....       | 66 |
| 23. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Skor Variabel Iklim Sekolah ( $X_2$ ) dengan Variabel Kinerja Guru (Y) .....     | 68 |
| 24. Rangkuman Hasil Uji Keberartian Persamaan Regresi Iklim Sekolah ( $X_2$ ) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y) ..... | 69 |

|   |    |
|---|----|
| 25. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Iklim Sekolah ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y).....  | 69 |
| 26. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Iklim Sekolah ( $X_2$ ) Kinerja Guru (Y).....         | 70 |
| 27. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Antara Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Iklim Sekolah ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)..... | 71 |
| 28. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Iklim Sekolah ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y).....      | 72 |
| 29. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) Iklim Sekolah ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y).....            | 73 |

## **DAFTAR GAMBAR**

|   |    |
|---|----|
| 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru ..... | 18 |
| 2. Kerangka Konseptual Penelitian .....               | 42 |
| 3. Histogram Kinerja Guru.....                        | 54 |
| 4. Histogram Kepemimpinan Kepala Sekolah .....        | 57 |
| 5. Histogram Iklim Sekolah .....                      | 59 |
| 6. Hasil analisis antar variabel .....                | 75 |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Pendidikan merupakan hal yang penting serta berpengaruh dalam perkembangan suatu bangsa. Pendidikan menjadi unsur yang sangat penting karena pendidikan akan menaikkan kualitas diri dan meningkatkan sumber daya manusia. Hal ini sesuai dengan amanat UU No. 20 tahun 2003 yang menyatakan bahwa pendidikan adalah 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 ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Agar cita-cita yang diamanatkan pada UU No. 20 tahun 2003 itu tersebut dapat terlaksana, diperlukannya peningkatan tenaga pendidikan yang ada.

Nurussalami (2022) menjelaskan bahwa tenaga kependidikan merupakan komponen penting dalam organisasi pendidikan yang menjadi salah satu faktor dominan dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah. Salah satu tenaga pendidikan yang terdapat di sekolah yaitu guru. Guru merupakan garda terdepan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Guru sangat dibutuhkan keberadaannya serta menentukan keberhasilan suatu program pendidikan yang ada di sekolah. Seperti yang dijelaskan di dalam UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal I dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik

pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sebaliknya juga, Maesaroh (2016) menjelaskan salah satu penyebab utama rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia yaitu karena rendahnya kualitas guru. Oleh karena itu, sekolah dalam hal ini harus bisa meningkatkan kualitas guru agar guru dapat lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

Guru professional sendiri menurut Munawir (2022) memiliki arti kemampuan serta keahlian spesifik yang dipunyai seseorang pada bidang keguruan sehingga dapat melaksanakan tugas serta kegunaannya menjadi guru dengan kemampuan yang maksimal. Guru yang profesional artinya orang yang terdidik serta terlatih dengan baik, dapat membimbing, menggerakkan dan memotivasi siswa serta mempunyai banyak pengalaman dibidangnya. Guru yang profesional dapat dilihat dari bagaimana seorang guru dalam menjalankan tugasnya, seperti merancang, melaksanakan, serta mengevaluasi pembelajaran dengan baik sehingga kinerja guru akan menjadi lebih baik

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2022 tentang Standar Nasional Pendidikan. Kinerja guru dapat diukur salah satunya melalui standar proses. Standar proses meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian proses pembelajaran sebagai pedoman dalam melaksanakan proses pembelajaran yang efektif dan efisien sehingga mampu mengembangkan potensi, prakarsa, kemampuan, dan kemandirian peserta didik secara optimal. Kinerja guru merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam sebuah lembaga pendidikan. Kinerja guru menentukan

kesuksesan dari proses pembelajaran dan tercapainya tujuan pendidikan itu sendiri. Kinerja guru yang baik merupakan gambaran dari keberhasilan pengelolaan lembaga pendidikan itu sendiri. Namun sampai saat sekarang kinerja guru terindikasi masih rendah.

Selain itu Kartomo (2016) juga menjabarkan bahwa kinerja guru merupakan kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran serta melakukan penilaian hasil belajar. Sebelum masuk ke kelas, guru sebelumnya harus menyusun perencanaan pembelajaran sebagai pedoman guru untuk melaksanakan pembelajaran di kelas. Guru harus memastikan kesesuaian antara perencanaan yang dibuat sebelumnya dengan pembelajaran yang dilaksanakan di kelas agar tujuan pembelajaran dapat tercapai. Terkadang juga terdapat adanya ketidaksesuaian antara perencanaan yang disusun dengan pelaksanaan pembelajaran di dalam kelas. Hal ini harus menjadi catatan dan koreksi bagi guru dalam menyusun perencanaan pembelajaran berikutnya agar tidak terulang lagi ketidaksesuaian tersebut sehingga kualitas kinerja dari guru tersebut membaik.

Mengingat begitu pentingnya peranan guru dalam kesuksesan penyelenggaraan pendidikan, maka berbagai upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru terus dilakukan. Sakti (2020) menjelaskan bahwa pemerintah sudah berupaya meningkatkan kualitas guru dengan cara memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi melalui pemberian beasiswa. Upaya lainnya yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kuliatas guru adalah dengan program

sertifikasi guru, memberikan pembinaan dan pelatihan kepada guru melalui kegiatan seminar, *workshop*, serta diklat untuk meningkatkan kualitas guru, yang mana muara dari peningkatan kualitas ini adalah terjadinya peningkatan terhadap hasil kerja atau kinerja mereka.

Namun upaya yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kinerja guru tidak sepenuhnya berhasil. Berdasarkan observasi dan wawancara awal terhadap beberapa kepala sekolah yang dilakukan pada tanggal 6 Februari sampai dengan 11 Februari 2023 ditemukan beberapa fenomena tentang kinerja guru yang rendah. Adapun fenomena yang ditemukan yaitu :

- 1) Masih ditemukan guru yang menggunakan bahan ajar yang kurang menarik dan metode pembelajaran yang masih monoton
- 2) Masih ditemukan guru yang tidak berada di kelas untuk mengajar pada jam pelajaran
- 3) Masih ditemukan guru yang mempersiapkan perangkat pembelajaran hanya ketika akan dilaksanakan supervisi
- 4) Masih ditemukan guru yang meninggalkan sekolah karena urusan pribadi
- 5) Masih ditemukan guru yang belum melakukan tindak lanjut hasil evaluasi siswa seperti melakukan remedial dan pengayaan kepada siswa

Kinerja guru yang rendah tersebut juga didukung dengan riset yang dilakukan oleh Pratami pada tahun 2018 yang menyatakan kinerja guru masih rendah yang dapat dilihat dari presentase kelayakan mengajar diberbagai satuan pendidikan pada tingkat SMP sekitar 54,12% untuk sekolah negeri dan sekolah swasta sekitar 60,99%. Kinerja guru yang rendah tersebut akan

berdampak langsung terhadap kualitas pendidikan di Indonesia. Dikutip dari Media Indonesia (2022) kualitas pendidikan di Indonesia masih jauh dari kata sempurna. Hal tersebut dapat dilihat dari pemeringkatan yang dilakukan oleh World Population Review 2021 yang menempatkan Indonesia di peringkat ke-54 dari 78 negara yang berada dalam pemeringkatan pendidikan dunia. Berdasarkan fenomena dan temuan yang di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru masih rendah sehingga perlu dilakukan peningkatan kinerja guru terkhusus di kota padang.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan terlebih dahulu oleh Mubar pada tahun 2018 yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh sebesar 55,6% terhadap kinerja guru. Kepala Sekolah sebagai komponen penting dalam pendidikan yang memiliki peran untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin dari sebuah sekolah harus dapat mempengaruhi yang di bawahnya terutama guru untuk mengikuti serta melaksanakan aturan yang ada di sekolah sehingga kinerja guru juga semakin meningkat. Hal ini sejalan yang disampaikan Susanto (2016) bahwa kepemimpinan pendidikan ialah kemampuan yang dimiliki kepala sekolah untuk menjalankan serta menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang sudah ditetapkan dapat terlaksana secara efektif serta efisien.

Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021 menjelaskan tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah, yang dimaksud kepala sekolah ialah

guru yang diberi tugas untuk memimpin pembelajaran dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi taman kanak-kanak, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan. Kepemimpinan yang baik akan menjadi figur bawahan sehingga proses interaksi menjadi lancar. Orang yang dipimpin akan dengan senang hati menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinannya sedangkan kepemimpinan yang tidak baik memungkinkan bawahan tidak senang dan merasa tidak nyaman dalam menjalankan tugas yang diberikan akibatnya tugas tersebut tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan pada fenomena awal masih ditemukan kepala sekolah yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik seperti tidak menanggapi serta mengakomodasi keluhan dari guru tentang proses pembelajaran.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, faktor lain yang diyakini dominan berpengaruh terhadap kinerja guru ialah iklim sekolah. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Syafrudin pada tahun 2021 menyatakan bahwa iklim sekolah berpengaruh sebesar 58,6% terhadap kinerja guru. Hadiyanto (2016) menjelaskan bahwa iklim sekolah merupakan kondisi atau situasi yang muncul disebabkan karena adanya hubungan antara kepala sekolah dengan guru, antara guru dan guru, antara guru dan siswa, serta antara sesama siswa yang mempengaruhi proses pembelajaran di sekolah. Terciptanya iklim sekolah yang kondusif akan berdampak terhadap guru yang akan merasa nyaman dalam bekerja dan semakin termotivasi lagi untuk meningkatkan pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan awal yang telah dilakukan, peneliti menemukan permasalahan yang berkaitan tentang iklim sekolah yaitu :

- 1) masih terdapat guru yang tidak saling bertegur sapa yang mengakibatkan kurangnya keakraban antar sesama guru
- 2) guru merasa jengkel terhadap tingkah siswa terutama siswa yang berperilaku tidak sopan
- 3) fasilitas sekolah yang kurang memadai dalam menunjang proses pembelajaran.

Permasalahan tersebut mengakibatkan semangat guru dalam mengajar akan menjadi turun dan guru akan merasa cepat jenuh serta bosan dengan lingkungan pekerjaannya. Hal ini berdampak terhadap tidak lancarnya proses pembelajaran di kelas sehingga kinerja dari guru juga akan menurun. Oleh karena itu sekolah harus bisa menciptakan iklim sekolah yang diinginkan oleh guru dengan menciptakan suasana sekolah yang kondusif, menyediakan fasilitas yang lengkap serta meningkatkan kemampuan guru dalam menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi, keilmuan serta pemahaman terhadap karakter siswa dan seluruh lapisan sehingga hal ini akan berdampak terhadap peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan permasalahan dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji serta meneliti bagaimana kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Padang.

## **B. Identifikasi Masalah**

Kinerja guru dalam pelaksanaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sudibyo (2021) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya yaitu kemampuan dan keahlian, kepribadian, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen dan disiplin kerja.

Berdasarkan fenomena yang ada pada latar belakang di atas ditemukan permasalahan sebagai berikut:

1. Kurangnya kesiapan guru dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran.
2. Kurangnya kemampuan guru untuk mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif serta kreatif bagi siswa.
3. Kurangnya kesadaran guru tentang aturan yang telah dibuat oleh sekolah.
4. Kurangnya kesadaran guru terhadap pentingnya tugas dan tanggung jawabnya di sekolah. Masih ada guru yang mendahulukan urusan pribadi di atas kepentingan sekolah.
5. Guru masih belum memberikan remedial serta pengayaan kepada siswa.
6. Kepala sekolah kurang perhatian terhadap keluhan dari guru tentang proses pembelajaran
7. Kurangnya kerjasama yang terjalin sesama guru selama melaksanakan kegiatan di sekolah
8. Sarana dan prasarana di sekolah belum memadai untuk digunakan

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dapat diketahui beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru. Agar dapat memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian, maka peneliti membatasi responden yang

menjadi sampel penelitian yaitu guru PNS yang berada di SMP Negeri Kota Padang. Selain itu peneliti juga membatasi faktor yang diteliti menjadi dua. Faktor tersebut diduga menjadi faktor dominan memberikan kontribusi terhadap kinerja guru (Y) yaitu faktor kepemimpinan ( $X_1$ ) dan faktor iklim sekolah ( $X_2$ ). Hal ini sejalan dengan penelitian Ideswal (2020) yang menjelaskan bahwa iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah sudah dijelaskan di atas, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Seberapa besar kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Padang?
2. Seberapa besar iklim sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Padang?
3. Seberapa besar kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Padang?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, dapat diketahui tujuan penelitian yang ingin dicapai ialah untuk mengetahui :

1. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Padang
2. Kontribusi iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Padang

3. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Padang

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah khazanah bidang ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kinerja guru ataupun hal yang terkait. Selain itu juga dapat menjadi bahan bacaan serta bahan rujukan apabila pembaca ingin melakukan penelitian berkaitan dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

##### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi guru sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerjanya di sekolah agar lebih baik.
- b. Bagi kepala sekolah sebagai bahan masukan agar mampu mengambil langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja guru
- c. Bagi peneliti penelitian ini berguna sebagai syarat dalam kelulusan dari jenjang perkuliahan.

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

Penelitian berkaitan antara variabel-variabel tertentu terhadap kinerja sudah dilakukan oleh beberapa peneliti, namun demikian, penelitian ini mempunyai perbedaan dengan penelitian terdahulu. Adapun perbedaan antara penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu ialah :

1. Penelitian Dewi (2014) berjudul “Kontribusi Sikap Profesional Guru, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja terhadap

Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Abiansemal”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis teliti yaitu dari segi variabel nya yang mana pada penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu sikap profesional guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja serta kinerja guru, sedangkan penelitian yang akan dilakukan hanya menggunakan tiga variabel. Selanjutnya perbedaan penelitian terletak pada penentuan sampel yang dimana peneliti menentukan sampel melalui pengklasteran kecamatan dan pemeringkatan nilai UN tiap kecamatan. Selain itu lokasi penelitian juga berbeda yaitu peneliti melakukan penelitian di SMP Negeri di kota Padang, sedangkan Dewi melakukan penelitian di SMP Negeri 4 Abiansemal.

2. Penelitian oleh Ratmini (2019) berjudul “Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Singaraja” Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak dijumlah variabel, indikator dan lokasi penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Ratmini terdiri dari 5 variabel sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan hanya terdiri dari 3 variabel namun divariabel pada penelitian Ratmini terdapat variabel yang akan penulis teliti. Kemudian dari segi indikator juga berbeda dengan penelitian yang akan penulis lakukan. Serta yang terakhir dari segi lokasi penelitian juga berbeda yang mana Ratmini melakukan penelitian di SMP Negeri 2 Singaraja yang merupakan ibu kota

Kabupaten Buleleng yang terletak di Provinsi Bali, sedangkan penelitian peneliti dilakukan di SMP Negeri Kota Padang Provinsi Sumatera Barat.

3. Penelitian Wicaksono (2021) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Wilayah Jakarta Timur II”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti ialah Wicaksono berfokus meneliti tentang bagaimana pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya, sedangkan peneliti berfokus terhadap kontribusi antara satu variabel dengan variabel lainnya. Selain itu perbedaannya terletak terhadap objek penelitian. Wicaksono meneliti tentang Sekolah Dasar Negeri (SDN), sedangkan peneliti meneliti tentang Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN).

## **H. Definisi Operasional**

### **1. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan kepala sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing memotivasi, mengarahkan guru, untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun Indikator yang diukur dalam penelitian ini adalah: 1) mempengaruhi, 2) memotivasi, 3) membimbing

### **2. Iklim Sekolah**

Iklim sekolah merupakan kondisi sekolah yang aman serta nyaman bagi kepala sekolah, guru serta peserta didik sehingga tujuan pendidikan

dapat tercapai. Adapun indikator yang diukur dalam variabel iklim sekolah ialah: 1) keakraban, 2) dukungan, 3) orientasi pada tujuan

### 3. Kinerja Guru

Kinerja guru dalam penelitian ini adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Adapun Indikator yang diukur yaitu: 1) menyusun rencana pembelajaran, 2) melaksanakan pembelajaran, 3) melaksanakan penilaian hasil belajar, 4) melaksanakan pengayaan dan remedial