

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

**TESIS**

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam  
memperoleh gelar Magister Pendidikan



**Oleh**

**RIKA SUSI WATY  
NIM 21147012**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2022**

**PERSETUJUAN AKHIR TESIS**

---

Nama Mahasiswa : Rika Susi Waty

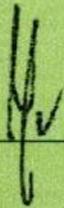
NIM : 21147012

Nama

Tanda Tangan

Tanggal

Dr. Rifma, M.Pd.  
Pembimbing

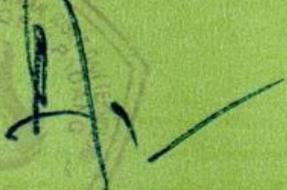


---

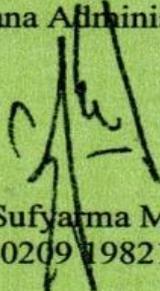
1 Februari 2023

Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan

Koordinator Program Studi  
Pascasarjana Administrasi Pendidikan



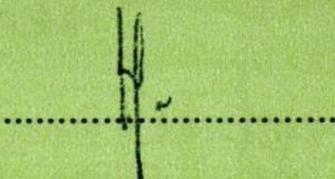
Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd  
NIP. 19630320 198803 1 002



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

**PERSETUJUAN KOMISI  
UJIAN TESIS MAGISTER PENDIDIKAN**

---

No	Nama	Tanda Tangan
1.	<b>Dr. Rifma, M.Pd. (Ketua)</b>	
2.	<b>Prof. Dr. Hadiyanto, M.Ed. (Anggota)</b>	
3.	<b>Dr. Irsyad, M.Pd. (Anggota)</b>	

Mahasiswa :

Nama : Rika Susi Waty  
NIM : 21147012  
Tanggal Ujian : 1 Februari 2023

## **Pernyataan Keaslian Tesis**

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis saya yang berjudul:

### **KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 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, Februari 2023

Yang memberi pernyataan,



Rika Susi Waty  
NIM. 21147012

## **ABSTRACT**

**Rika Susi Waty. 2022. Contribution of Principal Leadership and School Climate to the Performance of Padang City Public Middle School Teachers. Thesis. Padang State University Postgraduate Program.**

Based on the pre-survey in the field, it was illustrated that the performance of Padang City Public Middle School teachers was not optimal. 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. Therefore it is necessary to do research to test the truth. This study aims to reveal the contribution of the principal's leadership and school climate to the performance of Padang City Public Middle School teachers. 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 jointly contribute to teacher performance.

The population in this study were all 1,099 public junior high school teachers in the city of Padang. The research sample was 220 people who were taken by 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. 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 24.4%, (2) school climate contributes to teacher performance by 36.9%, (3) principal leadership and school climate together contributed to teacher performance by 51.6%. The achievement level of the teacher performance score is 85.53% in the good category, and for school principal leadership 87.65% is in the good category while for the school climate 86.83 of the ideal score is in the conducive category.

The findings above imply that the principal's leadership and school climate are two factors that can improve teacher performance, apart from other factors.

## ABSTRAK

**Rika Susi Waty. 2022. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Padang. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.**

Berdasarkan pra survey di lapangan tergambar bahwa kinerja guru SMP Negeri Kota Padang belum optimal. Hal ini diduga ada kaitannya dengan kepemimpinan kepala sekolah yang belum baik dan iklim sekolah yang belum kondusif. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk menguji kebenarannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Padang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru, (2) iklim sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru, (3) kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Kota Padang yang berjumlah 1.099 orang. Sampel penelitian berjumlah 220 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. Data penelitian dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 24,4%, (2) iklim sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 36,9%, (3) kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 51,6%. Tingkat capaian skor kinerja guru 85,53% berada pada kategori baik, dan untuk kepemimpinan kepala sekolah 87,65% berada pada kategori baik sedangkan untuk iklim sekolah 86,83 dari skor ideal berada pada kategori kondusif.

Temuan di atas mengimplikasikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah adalah dua faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, disamping melalui faktor-faktor lain.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan ke hadirat 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.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, dan pada kesempatan ini penulis ingin mengungkapkan rasa terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Dr. Rifma, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing yang dengan penuh kearifan dan ketulusan hati memberikan arahan dan saran dalam penulisan tesis ini.
2. Prof. Dr. Hadiyanto, M. Ed., dan 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 Dan Kebudayaan 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. Teristimewa untuk suami dan anak-anakku, yang dengan penuh kesabaran selalu memotivasi dalam pelaksanaan perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.
8. Teman teman seperjuangan Magister Administrasi Pendidikan angkatan 2021 yang memberikan motivasi kepada penulis. Semoga segala bantuan yang telah Bapak/ Ibu berikan menjadi amal ibadah di sisi Allah SWT dan agar

tesis ini bermanfaat dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Aamiin  
Ya Robbal Alamiin. Penulisan tesis ini telah penulis berusaha untuk  
melakukan dengan sebaik-baiknya. Harapan penulis semoga tesis ini  
bermanfaat.

Padang, November 2022  
Penulis,

**Rika Susi Waty**  
**NIM : 21147012**

## DAFTAR ISI

ABSTRACT .....	i
ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	x
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Pembatasan Masalah .....	10
D. Perumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian .....	12
F. Manfaat Penelitian .....	13
G. Kebaharuan dan Orisinalitas .....	13
H. Defenisi Operasional dan Variabel Penelitian .....	14
BAB II KAJIAN TEORI .....	16
A. Landasan Teori .....	16
1. Kinerja Guru .....	16
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	20
3. Iklim Sekolah .....	29
B. Penelitian Relevan .....	40
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

BAB III METODE PENELITIAN.....	44
A. Jenis Penelitian.....	44
B. Populasi dan Sampel.....	44
1. Populasi.....	44
2. Sampel.....	46
C. Instrumen Penelitian .....	47
D. Teknik Pengumpulan Data.....	50
E. Teknik Analisis Data.....	51
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	 54
A. Deskripsi Data Penelitian.....	54
1. Deskripsi Data Kinerja Guru .....	54
2. Deskripsi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	56
3. Deskripsi Data Iklim Sekolah .....	59
B. Uji Prasyarat Analisis .....	61
C. Uji Hipotesis .....	65
D. Pembahasan.....	76
E. Keterbatasan Penelitian.....	81
 BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN .....	 83
A. Kesimpulan .....	83
B. Implikasi Penelitian .....	84
C. Saran .....	84
 DAFTAR RUJUKAN .....	 86
LAMPIRAN .....	88

## DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
1. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	25
2. Indikator Iklim Organisasi Sekolah .....	36
3. Populasi Penelitian .....	44
4. Hasil Perhitungan Sampel .....	45
5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	46
6. Rentang Kategori Ketercapaian Variabel.....	50
7. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru (Y).....	54
8. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Kinerja Guru .....	55
9. Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah (X <sub>1</sub> ).....	56
10. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	58
11. Distribusi Frekuensi Skor Iklim Sekolah (X <sub>2</sub> ) .....	59
12. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Iklim Sekolah .....	60
13. Rangkuman Hasil Penelitian .....	60
14. Rangkuman Hasil Uji Normalitas .....	61
15. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas.....	62
16. Rangkuman Analisis Kemandirian antar Variabel Bebas .....	63
17. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X <sub>1</sub> terhadap Y.....	64
18. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X <sub>2</sub> terhadap Y.....	64
19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X <sub>1</sub> ) dan Kinerja Guru (Y).....	65
20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X <sub>1</sub> ) dan Kinerja Guru (Y) .....	66
21. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X <sub>1</sub> ) terhadap Kinerja Guru (Y) .....	66
22. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Skor Variabel Iklim Sekolah (X <sub>2</sub> ) dengan Variabel Kinerja Guru (Y).....	68
23. Rangkuman Hasil Uji Keberartian Persamaan Regresi Iklim Sekolah (X <sub>2</sub> ) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y) .....	69

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

## DAFTAR GAMBAR

<b>GAMBAR</b>	<b>HALAMAN</b>
1. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi Kinerja Guru.....	7
2. Kerangka Konseptual Penelitian .....	42
3. Histogram Kinerja Guru.....	54
4. Histogram Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	57
5. Histogram Iklim Sekolah .....	59
6. Hasil Kerangka Penelitian.....	76

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	88
2. Instrumen Uji Coba.....	89
3. Tabulasi Data Mentah Uji Coba.....	97
4. Hasil Analisis Uji Coba Instrumen .....	100
5. Tabel R Product Moment.....	104
6. Tabulasi Data Penelitian .....	105
7. Rekapitulasi Data Penelitian .....	123
8. Perhitungan Statistik Dasar dan Frekuensi Masing-masing Variabel.....	126
9. Rekapitulasi Ketercapaian Masing-masing Variabel.....	130
10. Uji Normalitas.....	131
11. Uji Homogenitas .....	132
12. Uji Independensi .....	133
13. Uji Linieritas .....	134
14. Pengujian Hipotesis Pertama.....	136
15. Pengujian Hipotesis Kedua .....	137
16. Pengujian Hipotesis Ketiga .....	138
17. Korelasi Parsial .....	139
18. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat .....	141
19. Surat Izin Penelitian dari Pasacasarjana.....	143
20. Surat Izin Penelitian dari Dinas Pendidikan.....	144
21. Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian .....	145

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pendidikan merupakan dasar utama bagi kemajuan suatu bangsa. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia. Melalui pendidikan manusia dapat mengembangkan kemampuannya dalam segala hal yang akan dilakukannya, mampu membedakan baik dan buruknya sesuatu, dapat merancang masa depan yang diinginkannya. Menurut Fitriani (2017) pendidikan yang berkualitas diyakini mampu mengantarkan peserta didik menjadi subjek yang berintelektual, berakhlak mulia, kreatif, dan juga mandiri. Proses pendidikan dapat menghasilkan peserta didik yang memiliki kemampuan melaksanakan perannya di masa mendatang.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 menyebutkan 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 menjadi 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. Namun dewasa ini pendidikan mengalami penurunan kualitas, dan kualitas pendidikan tersebut dapat ditentukan dari berbagai faktor. Salah satu faktor penentu kualitas pendidikan ialah kinerja guru.

Guru sebagai salah satu komponen strategis dalam proses pembelajaran memegang peranan penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan (Rifma 2013). 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. Guru sebagai tenaga profesional dituntut agar dalam melaksanakan tugasnya memiliki komitmen dan kinerja yang tinggi. Kinerja mempunyai makna yang luas, tidak hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi bagaimana proses kerja berlangsung (Irsyad, 2019)

Selanjutnya dalam melaksanakan tugasnya guru harus membuat sebuah perencanaan, yang mana perencanaan sangat penting sebelum melaksanakan suatu kegiatan, termasuk kegiatan pembelajaran. Guru harus menyusun perencanaan pembelajaran sebelum masuk ke dalam kelas, yang mana berguna bagi guru sebagai pedoman dalam pelaksanaan pembelajarannya. Selama pelaksanaan pembelajaran, guru seharusnya memperhatikan kesesuaian antara perencanaan yang dibuat dengan pembelajaran tersebut. Bisa saja ada bagian-bagian dari perencanaan yang sudah disusun tersebut sulit atau tidak bisa dilaksanakan disuatu kelas tertentu. Bisa juga ada metoda pembelajaran yang sudah direncanakan tidak dapat dilaksanakan pada kelas dengan karakteristik tertentu, tetapi pada kelas yang lain dapat dilaksanakan. Adanya ketidaksesuaian antara perencanaan yang disusun dengan pelaksanaan pembelajaran di dalam kelas harus menjadi catatan bagi guru dan dijadikan pedoman bagi guru dalam menyusun perencanaan pembelajaran berikutnya.

Artinya perencanaan pembelajaran tersebut harus senantiasa diperbaiki dan disesuaikan dengan kondisi kelas yang akan diajar.

Tuntutan terhadap perbaikan mutu pendidikan semakin hari semakin meningkat seiring dengan semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh sebab itu perbaikan pembelajaran harus dimulai dari diri guru sendiri, dimana di dalam diri guru harus tertanam suatu sikap yang selalu berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran dalam rangka peningkatan kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor peserta didik. Dalam hal ini guru dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

Menurut Utami (2020) kinerja guru yang ditunjukkan dapat diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang tentunya sudah dapat mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik. Seseorang akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya.

Namun berdasarkan kenyataan yang teramati di lapangan saat ini, di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) Kota Padang memperlihatkan kinerja guru belum sebagaimana yang diharapkan. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Sekitar 60 % orang guru belum membuat persiapan dan perangkat pembelajaran dalam melaksanakan tugasnya.
2. Belum optimalnya guru dalam menjalankan proses pembelajaran terutama dalam penguasaan materi atau bahan ajar, yang mana dari data prasurvey sekitar lebih kurang 74%.

3. Masih adanya guru yang kurang menguasai materi pembelajaran, hal ini dari sikap guru yang tidak sistematis dalam menjelaskan materi kepada siswa.
4. Belum semuanya guru melaksanakan evaluasi hasil kegiatan pembelajaran siswa dengan prosedur yang ada, dengan indikasi tidak adanya kumpulan nilai siswa pada wali kelas.
5. Sekitar 65% guru, membiarkan tugas atau pekerjaan rumah (PR) dan kertas ulangan siswa menumpuk di atas meja dan sebagian besar belum diperiksa.
6. Belum semua guru melaksanakan tindak lanjut penilaian hasil siswa dalam bentuk pemberian pengayaan atau remedial, indikasinya adalah siswa belum memperoleh kegiatan pengayaan atau remedial dari guru mata pelajaran baik dikelas, maupun diluar kelas.

Dari data yang diperoleh melalui prasurevey di setiap sekolah ternyata hanya lebih kurang 60% guru yang betul-betul mempersiapkan perangkat pembelajaran (program tahunan, program semester, silabus dan RPP) yang akan diterapkannya di kelas. Bahkan sebagian guru menyusun RPP hanya untuk kebutuhan administratif (bahan naik pangkat dan bahan usulan sertifikasi profesi guru) bukan untuk pedoman dalam melakukan proses pembelajaran (Rifma, 2016). Begitu juga kalau dilihat dari hasil belajar siswa belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Berdasarkan rata-rata ulangan harian siswa untuk setiap mata pelajaran hanya 65% yang mencapai KKM (Kriteria Ketuntasan Minimal).

Beberapa orang guru membuat RPP hanya sebagai kebutuhan administrasi saja, karena tidak cocok dengan apa yang dilaksanakan. Dalam penyusunan RPP kadang-kadang materi yang dipilih, alokasi waktu dan

langkah-langkah kegiatan pembelajaran tidak sesuai dengan tujuan pembelajaran, guru cenderung mengajar hanya terpaku pada buku pegangan yang terkadang tidak sesuai dengan silabus.

Berbagai faktor ikut diduga ikut berkontribusi terhadap kinerja guru, salah satunya adalah kepemimpinan kepala sekolah, 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.

Selain itu, iklim sekolah diduga juga ikut memberikan kontribusi terhadap kinerja guru . iklim sekolah merupakan hal yang penting yang perlu mendapat perhatian warga sekolah, karena hal ini akan berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi dalam bekerja. Iklim sekolah yang kondusif memungkinkan munculnya hubungan saling keterbukaan antara sesama anggota organisasi.

Berdasarkan kenyataan pada SMP Negeri di Kota Padang, kepala sekolah belum mampu mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan serta masih kurangnya motivasi kepala sekolah kepada guru terhadap pelaksanaan tugas khususnya dalam proses pembelajaran. Selain itu juga kondisi di lapangan yang penulis temui, masih terdapat permasalahan yang menyangkut iklim sekolah, seperti (1) masih terdapat guru yang tidak saling bertegur sapa sehingga keakraban antar guru tidak terjalin, (2) sikap kurang

terbuka antara atasan dan bawahan begitu juga antara sesama guru, guru-guru jarang dimintakan sarannya dalam mengambil keputusan, (3) masing-masing guru sibuk dengan urusan sendiri, datang ke sekolah pada saat jam mengajar saja dan habis mengajar langsung pulang.

Jika fenomena di atas tersebut (kinerja guru rendah, kepemimpinan kepala sekolah belum optimal, iklim komunikasi yang tidak kondusif) dibiarkan dan tidak dicarikan solusinya tentu akan berdampak negatif pada proses pendidikan di SMP Negeri Kota Padang. Oleh sebab itu perlu diteliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah tersebut, untuk memperoleh gambaran sebenarnya dan memberikan solusi dari permasalahan yang ada sebagai usaha untuk memajukan pendidikan di SMP Negeri khususnya di Kota Padang.

## **B. Identifikasi Masalah**

Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Dalam kenyataannya, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Menurut Pramesti (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah, motivasi, disiplin, komitmen, insentif, supervisi akademik, komunikasi, iklim dan kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan menurut Isjoni (2021) kinerja guru dipengaruhi antar lain sikap, komunikasi, kepemimpinan kepala sekolah, pelaksanaan supervisi, emosional dan iklim sekolah. Menurut Saondi

(2012) yaitu kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, kemampuan mengajar, komunikasi, kedisiplinan, insentif, dan iklim kerja.



**Gambar 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru (Sumber dirangkum dari beberapa pendapat Ahli)**

#### 1. Komitmen Kerja

Komitmen kerja bagi guru sangat penting agar dapat memberikan hasil yang terbaik untuk sekolah. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi, akan bekerja secara maksimal, mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya, ia mengerjakan apa yang diharapkan oleh lembaga atau organisasi tempat ia bekerja. Menurut Darmawan (2013) komitmen kerja adalah perjanjian seseorang dengan dirinya dan kesungguhan seseorang dalam melakukan sesuatu dengan penuh rasa tanggung jawab dan penuh kesadaran, terlibat aktif dan loyal terhadap tugas. Artinya, seorang guru yang memiliki komitmen yang tinggi mereka selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta loyal melaksanakan semua pekerjaan yang menunjang tercapainya tujuan sekolah dengan baik.

## 2. Sikap

Sikap adalah keadaan siap mental yang dipelajari dan diorganisasi menurut pengalaman, dan menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang-orang, obyek-obyek, dan situasi-situasi dengan siapa ia berhubungan (Winardi, 2004).

## 3. Kemampuan Mengajar

Kemampuan mengajar guru sangat penting dan menjadikeharusan bagi guru untuk dimiliki dalam menjalankan tugas dan fungsinya, tanpa kemampuan mengajar yang baik sangat tidak mungkin guru mampu melakukan inovasi atau kreasi dari materi yang ada dalam kurikulum yang ada pada gilirannya memberikan rasa bosan bagi guru maupun peserta didik untuk menjalankan tugas dan fungsi masing-masing.

## 4. Iklim

Iklim sekolah adalah suatu situasi dan kondisi, peristiwa, maupun keadaan di sekolah yang mempengaruhi kerja personil di dalamnya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara bersama, yang menggambarkan tanggung jawab, tugas dan peran masing-masing, dukungan kerja yang diberikan, dan hubungan antarpersonil di sekolah. Fenomena yang terjadi dilapangan banyak hal yang menyebabkan kinerja guru terganggu salah satunya bisa itu dari kondisi lingkungan sekolah yang dekat dengan keramaian sehingga menyebabkan kebisingan, kemudian sarana dan prasarana yang kurang memadai, kurangnya saling percaya antar sesama guru maupun kepala sekolah dengan guru dan masih banyak lagi. Permasalahan ini apabila dibiarkan saja maka diduga akan mempengaruhi kinerja guru tersebut.

#### 5. Motivasi

Motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja guru, hal ini karena motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mau dan berkeinginan melaksanakan aktivitas dalam rangka mencapai tujuan. Guru yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga mempengaruhi hasil kerjanya.

#### 6. Supervisi Akademik

Supervisi akademik dapat memberikan stimulus pada kinerja kerja guru secara optimal, karena dalam kegiatan supervisi akademik, seorang guru akan diberikan pembinaan dan pengembangan terhadap kinerja guru agar lebih maksimal dan bermutu.

#### 7. Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting bagi kelancaran tugas-tugas guru di sekolah. Tanpa komunikasi yang baik antara guru dengan kepala sekolah, antara guru sesama guru, antara guru dengan tenaga administrasi sekolah, guru dengan siswa maupun guru dengan wali murid maka tujuan pendidikan tidak akan tercapai sebagaimana yang mestinya diharapkan.

#### 8. Insentif

Bila insentif yang diterima oleh seorang guru sesuai dengan pekerjaan yang diembannya akan membuat guru tersebut bekerja dengan baik sehingga kinerjanya akan menjadi baik.

#### 9. Disiplin

Disiplin juga memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Apabila guru menyadari pentingnya disiplin kerja maka ketika guru dalam melaksanakan tugasnya, tugas tersebut akan dilaksanakan dengan baik.

Guru yang bekerja tanpa didasari dengan disiplin kerja yang baik hanya akan menghasilkan kinerja yang rendah.

#### 10. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah diduga memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. Sebab kepala sekolah yang akan menciptakan suasana yang baik terhadap guru, seperti memberikan contoh yang baik kepada guru, mencari solusi terhadap permasalahan yang ada dan mendorong guru agar melaksanakan tugas dengan baik. Namun fenomena yang terlihat di lapangan menunjukkan bahwa kepala sekolah yang kurang peduli apakah guru melaksanakan tugasnya dengan baik atau tidak. Kepala sekolah tidak pernah menegur guru yang datang terlambat ke sekolah, atau memberikan apresiasi kepada guru yang sudah bekerja dengan baik.

Berdasarkan penjabaran identifikasi masalah yang telah penulis ungkapkan, terdapat sepuluh faktor yang diduga memberikan kontribusi terhadap kinerja guru dan masih banyak faktor lain yang tidak diungkapkan pada penelitian ini, dikarenakan keterbatasan penulis. Selanjutnya penulis juga hanya memilih dua faktor dari sepuluh faktor yang telah diungkapkan yaitu, kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan iklim sekolah ( $X_2$ ). Yang mana alasannya penulis merujuk kepada permasalahan yang terjadi berdasarkan pra survey yang penulis lakukan dan merujuk juga kepada penelitian terdahulu berdasarkan referensi artikel yang telah penulis baca.

#### **C. Pembatasan Masalah**

Uraian pada identifikasi masalah di atas memperlihatkan banyak faktor yang diduga dapat berkontribusi terhadap kinerja guru, namun penelitian ini

tidak dilakukan terhadap semua faktor yang diperkirakan berkontribusi terhadap kinerja guru, hal ini dikarenakan keterbatasan penulis dan penulis lebih mempertimbangkan faktor-faktor yang dianggap lebih urgen permasalahannya berdasarkan hasil pra-survei serta didukung oleh penelitian yang dilakukan Irsyad (2020) yang mana hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Artinya, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka akan semakin tinggi kinerja guru. sebaliknya, semakin rendah kemampuan kepemimpinan kepala sekolah, maka kinerja guru semakin rendah pula. Selanjutnya Yolanda (2021) mengatakan bahwasanya iklim sekolah yang kondusif akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu penelitian ini dibatasi pada dua faktor saja yaitu faktor kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan iklim sekolah ( $X_2$ ). Dimana fenomena lapangan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah yang tampak dominan permasalahannya sehingga diduga kuat menjadi penyebab permasalahan belum optimalnya kinerja guru SMP Negeri di Kota Padang.

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

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah penelitian ini secara umum adalah “Apakah kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Padang.” Secara lebih khusus, pertanyaan yang akan dijawab melalui penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan kinerja guru di SMP Negeri Kota Padang!
2. Mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri Kota Padang!

3. Mendeskripsikan iklim sekolah di SMP Negeri Kota Padang!
4. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Padang, dan seberapa besar kontribusinya?
5. Apakah iklim sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Padang, dan seberapa besar kontribusinya?
6. Apakah kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Padang, dan seberapa besar kontribusinya?

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

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Padang. Secara lebih khusus, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan kinerja guru di SMP Negeri Kota Padang.
2. Mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri Kota Padang.
3. Mendeskripsikan iklim sekolah di SMP Negeri Kota Padang.
4. Mendeskripsikan besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Padang.
5. Mendeskripsikan besarnya kontribusi iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Padang.
6. Mendeskripsikan besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Padang.

## **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada semua pihak yang terkait baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat itu sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah pengembangan keilmuan, melalui kajian kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Padang.
- b. Dapat dijadikan referensi untuk penelitian sejenis dibidang lainnya

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi guru sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerjanya melalui iklim sekolah yang kondusif sehingga nanti dapat meningkatkan mutu pendidikan.
- b. Bagi kepala sekolah sebagai bahan masukan agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan dan iklim sekolah.
- c. Bagi pengawas sekolah sebagai pedoman untuk membimbing dan membina dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah yang dibinanya.
- d. Bagi peneliti sebagai pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan tentang kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru.

## **G. Kebaharuan dan Orisinalitas**

Pada penelitian sebelumnya telah membahas tentang kinerja guru, mulai dari Ardiana (2017) membahas tentang pengaruh motivasi kerja guru terhadap

kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. Susanti (2021) tentang kontribusi kompetensi manajerial kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru. Subandi (2018) tentang kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru. Pada penelitian sebelumnya tidak membahas sekaligus tentang 3 variabel yang digunakan oleh peneliti.

Penelitian ini menggunakan 3 variabel yang akan di uji yaitu  $X_1$  Kepemimpinan Kepala Sekolah,  $X_2$  Iklim Sekolah dan  $Y$  Kinerja Guru yang akan di uji seberapa besarkah kedua faktor tersebut memberikan kontribusi terhadap kinerja guru

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

Defenisi operasional ini terdiri dari 3 variabel yaitu:

a) Kinerja Guru ( $Y$ )

Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan suatu kondisi yang menunjukkan 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 1) merencanakan pembelajaran, 2) melaksanakan pembelajaran, 3) melaksanakan evaluasi, dan 4) melaksanakan (tindak lanjut).

b) Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )

Kepemimpinan kepala sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi, memotivasi, dan membimbing serta memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki oleh sekolah di dalam rangka mencapai tujuan penyelenggaraan pendidikan dan

pengajaran. Adapun Indikator yang diukur dalam penelitian ini adalah: 1) mempengaruhi, 2) memotivasi, dan 3) membimbing.

c) Iklim Sekolah ( $X_2$ )

Iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang dirasakan guru, yang muncul akibat adanya hubungan antara guru dengan guru, kepala sekolah dengan guru dan siswa dengan guru yang menjadi ciri khas sekolah yang mempengaruhi pembelajaran. Adapun indikator iklim sekolah ini adalah: 1) keakraban, 2) dukungan, 3) orientasi pada tujuan.