

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURUSD NEGERI DI KECAMATAN
PAMENANG KABUPATEN MERANGIN
JAMBI**

TESIS



Oleh

RIKA AYU LESTARI

NIM : 18147013

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

**PROGRAM STUDI ADMINSTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2021**

ABSTRACT

Rika Ayu Lestrai, 2018 "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala dan Iklim sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Pamenang, Kabupaten Merangin, Provinsi Jambi.*" Tesis Progran Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

The phenomenon in the field shows that the performance of SD Negeri Pamenang District, Merangin District teachers has not run optimally. Researchers suspect that the principal's leadership and school climate influence the performance of SD Negeri Pamenang District, Merangin District teachers. Therefore it is necessary to conduct research to test the truth. The purpose of this study was to find out (1) Principal Leadership has an Influence on Teacher Performance (2) School Climate has an effect on Teacher Performance and (3) Leadership has an effect on Teacher Performance through School Climate in SD Negeri Pamenang District, Merangin Regency.

This type of research is causative research. The population in this study were 180 SD Negeri Pamenang District Teachers, Merangin Regency. The sampling technique uses stratified proportional random sampling. The number of samples in this study were 77 teachers. data collection instrument using a questionnaire with a Likert scale, Data analysis technique Path Anlysis

The results of the study illustrate that (1) Principal leadership has a direct effect on teacher performance by 0.371 (2) School climate has a direct effect on teacher performance by 0.373 (3) Principal leadership has a direct effect on teacher performance through school climate by 0.149. this explains that in order to improve teacher performance properly and ideally, it is better to first improve the leadership of the school principal and the school climate so that good teacher performance is created in carrying out the work to be achieved.

ABSTRAK

Rika Ayu Lestrai, 2018 “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala dan Iklim sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Pamenang, Kabupaten Merangin, Provinsi Jambi.*” Tesis Progran Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Fenomena dilapangan memperlihatkan Kinerja guru SD Negeri Kecamatan Pamenang, kabupaten Merangin belum berjalan secara maksimal. Peneliti menduga bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Pamenang, Kabupaten Merangin. Oleh karena itu perlu diadakan penelitian untuk menguji kebenarannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Kepemimpinan Kepala sekolah Berpengaruh terhadap Kinerja Guru (2) Iklim Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru dan (3) Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru Melalui Iklim Sekolah SD Negeri Kecamatan Pamenang, kabupaten Merangin.

Jenis Penelitian ini adalah penelitian *kausatif*. Populasi dalam penelitian ini adalah 180 Guru SD Negeri Kecamatan Pamenang, Kabupaten Meranngin. Teknik pengambilan Sampel menggunakan *stratified proportional random sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 77 Guru. instrumen pengumpulan data menggunakan angket dengan skala Likert, Teknik analisis data *Anlysis Path*

Hasil penelitian menggambarkan bahwa (1) Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru sebesar 0.371 (2) Iklim Sekolah berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru sebesar 0.373 (3) Kepemimpinan Kepala sekolah berpengaruh terhadap Kinerja guru melalui Iklim sekolah secara sebesar 0.149. Hal ini menjelasakn bahwa untuk meningkatkan kinerja guru dengan baik dan ideal sebaiknya perlu ditingkatkan dahulu kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah sehingga terciptanya kinerja guru yang baik dalam melaksanakan pekerjaan yang akan dicapai.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Pamenang, Kabupaten Merangin, Jambi” ini asali dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing
3. Karya tulis ini tidak terdapat hasil, karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipana secara tertulis jelas dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan juga pada daftar rujukan
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dari pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum berlaku

Padang, Februari 2023

Saya yang menyatakan


Rika Ayu Lestari

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Nama Mahasiswa : Rika Ayu Lestari

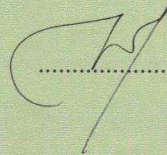
NIM : 18147013

Nama

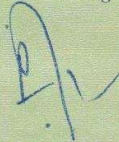
Tanda Tangan

Tanggal

Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed
Pembimbing

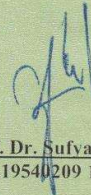


Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang



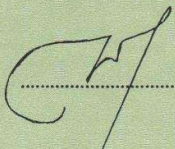
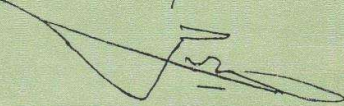

Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd
NIP.19630320 198803 1 002

Ketua Program Studi



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

**PERSETUJUAN KOMISI
AKHIR TESIS MAGISTER PENDIDIKAN**

No	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed</u> (Ketua)	
2	<u>Dr. Jasrial, M.Pd</u> (Anggota)	
3	<u>Drs. Syahril, M.Pd, Ph.D</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Nama : Rika Ayu Lestari
NIM : 18147013
Program Studi : S2 Administrasi Pendidikan
Tanggal Ujian : 22 Juni 2022

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan khadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan pentunjuk-Nya, sehingga telah dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul : “ **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Pamennag, Kabupaten Merangin, Jambi**”.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan pada program Pascasarjana Universitas Negeri Padang (UNP). Penyelesaian tesis ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik moril maupun materil. Untuk itu peneliti mengucapkan terimakasih dan penghargaan kepada yang terhormat:

1. Rektor Universitas Negeri Padang dan direktur Pascasarjana beserta staf yang telah banyak membantu sehingga tesis ini dapat terwujud.
2. Bapak Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd sebagai dekan ilmu pendidikan yang telah memberikan kemudahan dalam pengurusan dan penyelesaian tesis ini.
3. Bapak Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M. Pd selaku koordinator Prodi Administrasi Pendidikan (AP)
4. Ibu Prof. Dr Nurhizrah Gistituati, M.Ed selaku pembimbing yang telah memberikan bantuan tenaga dan fikiran dalam membimbing untuk menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak Dr. Jasrial, M.Pd selaku kontributor 1 yang telah banyak membantu dengan memberikan bimbingan demi kesempurnaan tesis ini.

6. Bapak Drs. Syahril M.Pd, Ph,D selaku kontributor 1 yang telah banyak membantu dengan memberikan bimbingan demi kesempurnaan tesis ini.
7. Kepala sekolah dan seluruh guru SD Negeri Kecamatan Pamenang.
8. Kedua orangtuaku yang telah banyak memberikan motivasi dan selalu memberika do'a serta dukungan.
9. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan angkatan 2018 yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada peneliti.
10. Semua pihak yang telah membantu tidak dapat disebutkan namanya satu persatu dalam tesis ini yang ikut mendukung dalam penyelesaian penelitian.

Penelitian menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata kesempurnaan baik dari materi maupun penyusunan. Oleh karena itu, besar harapan peneliti akan saran dan kritik bersifat membangun demi perbaikan isi tesis ini selanjutnya. Terakhir penelitian menyampaikan harapan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kepentingan dan kemajuan pendidikan.

Padang, Maret 2022
Penulis,



Rika Ayu Lestari

DAFTAR ISI

COVER	
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	iv
PERSETUJUAN KOMISI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
LAMPIRAN	xiii
BAB 1. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatas Masalah	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kinerja guru.....	12
B. Iklim Sekolah	26
C. Kepemimpinan Kepala sekolah	32
D. Kerangka Berpikir	35
E. Hipotesis.....	39
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Populasi dan Sampel	40
C. Variabel dan Data	45
D. Definisi Operasional	45
E. Pengembangan Instrumen	48
F. Prosedur Pengembangan	48
G. Teknik Pengumpulan Data	51
H. Teknik Analisis Data	51
BAB IV. HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data	54
B. Uji Persyaratan	60
C. Analisa Data	63

D. Pengujian Hipotesis	70
E. Pembahasan	72
F. Keterbatasan	79

BAB V. SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan.....	80
B. Implikasi	81
C. Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru	6
Gambar 2 : Skema kerangka berpikir.....	38
Gambar 3 : Histogram kinerja guru	55
Gambar 4 : Histogram kepemimpinan kepala sekolah	57
Gambar 5 : Histogram Iklim sekolah	59
Gambar 6: Hasil Analisis sub Struktural 1.....	65
Gambar 7: Hasil Analisis sub Struktural 2.....	67
Gambar 8: Hasil Analisis sub Struktural 3.....	69
Gambar 9: Hubungan Kausal Empiris variabel X_1 dan X_2 terhadap Y.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1: Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru	19
Tabel 2: Sebaran populasi berdasarkan strata pendidikan dan masa kerja	41
Tabel 3: Hasil perhitungan sampel.....	44
Tabel 4: Rangkuman jumlah guru sd negeri kecamatan pamenang, kab merangin, jambi	44
Tabel 5: Penskoran	47
Tabel 6: Kisi-kisi instrumen.....	48
Tabel 7: Kisi-kisi instrumen penelitian setelah uji coba	50
Tabel 8: Rangkuman hasil analisis uji realibilitas instrumen.....	51
Tabel 9: Tingkat pencapaian dan kategori	52
Tabel 10: Distribusi frekuensi kinerja guru	55
Tabel 11: Tingkat Pencapaian responden setiap indikator kinerja guru	56
Tabel 12: Distribusi Frekuensi kepemimpinan kepala sekolah.....	57
Tabel 13: Tingkat Pencapaian responden setiap indikator kepemimpinan kepala sekolah	58
Tabel 14: Distribusi Frekuensi kepemimpinan kepala sekolah.....	59
Tabel 15: Tingkat Pencapaian responden setiap indikator kepemimpinan kepala sekolah	59
Tabel 16: Normalitas <i>One Simple Kolmogrov-Smirnov</i>	60
Tabel 17: Homogenitas test <i>Chi-Square</i>	61
Tabel 18: Hasil uji linearitas variabel X_1 terhadap Y	62
Tabel 19: Hasil uji linearitas variabel X_1 terhadap Y	62
Tabel 20: Rangkuman Hasil Analisis korelasi	63
Tabel 21 Hasil uji F.....	64
Tabel 22: Koefisien jalur sub struktural 1	64
Tabel 23. . Rangkuman Hasil Analisis Korelasi	66
Tabel 24. Hasil uji F.....	66
Tabel 25. Koefisien jalur sub struktural 2	66
Tabel 26. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi	68
Tabel 27. Hasil uji F.....	68
Tabel 28. Koefisien jalur sub struktural 3	68

Tabel 29: Koefisien Jalur, Pengaruh langsung dan tidak langsung, pengaruh total kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan iklim sekolah(X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y)71

LAMPIRAN

Lampiran 1	89
Lampiran 2	90
Lampiran 3	92
Lampiran 4	104
Lampiran 5	108
Lampiran 6	115
Lampiran 7	128
Lampiran 8	132
Lampiran 9	135
Lampiran 10	139

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada hakekatnya merupakan sarana utama dalam rangka meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) guna pencapaian tingkat kehidupan semakin maju dan sejahtera. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan Nasional yaitu bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang berkualitas, maju, mandiri dan modern. Artinya pendidikan merupakan ujung tombak kemajuan suatu bangsa, karena pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif.

Salah satu Sumber daya manusia yang menentukan ketercapainya tujuan pendidikan nasional adalah guru. Guru juga dipandang sebagai tokoh sentral yang patut ditiru oleh peserta didik dalam memperoleh pengetahuan melalui proses pembelajaran. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, guru adalah pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Kualitas pendidikan di Indonesia masih jauh dari memadai. Besarnya anggaran pendidikan pun tidak serta merta menjadikan kualitas pendidikan meningkat. Mengapa? Karena kualitas guru masih bermasalah. Dalam situs Yunus, Detik News (2017) hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) rata-rata Nasional hanya 44,5 jauh dibawah nilai standar yaitu 75. Hal itu tidak jauh berbeda dengan nilai hasil Uji Kompetensi Guru SD Negeri di Kabupaten Merangin pada tahun 2019

nilai rata-rata sebesar 47,25 berada pada tingkat ke 7 dari 10 Kabupaten/Kota di Provinsi Jambi. Hal itu Mengingatkan bahwa posisi guru sangat strategis dalam menentukan mutu pendidikan karena guru merupakan yang bersinggungan langsung dengan peserta didik, melalui adanya kinerja yang baik maka guru dapat menciptakan pembelajaran yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan hasil belajar siswa.

Sebagai orang yang berada pada garis terdepan dalam penyelenggaraan proses pembelajaran maka guru memiliki tanggung jawab yang besar dalam menentukan kesuksesan pembelajaran. Hal ini sependapat dalam penelitian Efrison, (achmad 1993:6) menyatakan bahwa betapapun baiknya pelengkapan kurikulum, metode media, sumber daya belajar serta sarana dan prasarana namun keberhasilan pendidikan di sekolah terletak pada kinerja guru. Sebagaimana disampaikan Supardi, (2013) kinerja yang baik terlihat dari bagaimana guru bisa merealisasikan tugasnya dengan baik yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melakukan evaluasi peserta didik, artinya semakin baik kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya maka akan mampu menghasilkan *output* yang baik pula.

Berdasarkan pengamatan dilakukan penulis secara informal terhadap 22 sekolah SD Negeri Kecamatan Pamenang. Peneliti menemukan beberapa indikasi yang menunjukkan masih rendahnya pelaksanaan tugas guru seperti (1) Masih ada guru yang belum melengkapi perangkat pembelajaran dan tidak mempersiapkan kebutuhan setiap pertemuan.(2) Masih ada guru yang datang terlambat dalam melaksanakan tugas pembelajaran terhadap peserta didik, hal ini terlihat peserta didik yang bermain diluar kelas di saat jam pelajaran yang telah masuk. (3) Masih

adanya guru yang belum menguasai kelas dengan baik. Hal ini terlihat dari guru yang tidak sistematis dalam menjelaskan materi pembelajaran kepada peserta didik. (4) Masih ada guru memilih model pembelajaran dengan menggunakan metode konvensional (5) Masih ada terdapat guru di akhir pelajaran tidak melakukan penilaian terhadap proses pembelajaran anak, hal ini terlihat guru langsung keluar kelas tanpa melakukan *past-test* (6) Masih ada terdapat guru yang kurang memperhatikan kesulitan siswa dalam memahami proses pembelajaran dan memecahkan permasalahan (7) Terdapat guru yang tidak langsung memeriksa hasil pekerjaan siswa, hal ini terlihat dari banyaknya buku yang menumpuk di meja-meja guru. (8) terdapat 65% siswa yang masih belum mencapai ketuntasan kriteria minimal (KKM) nilai ulangan untuk beberapa mata pelajaran (*Sumber: Data Ulangan Siswa*).

Penelitian yang dilakukan oleh Abidin, n.d.(2021) SD Negeri Kabupaten Sarolangun menunjukkan hasil tingkat pencapaian variabel kinerja guru sebesar 67,94% berada pada kategori cukup baik, sedangkan penelitian Rasmaniar, (2015) SD Negeri di Kabupaten Bungo dengan tingkat variabel kinerja guru berada pada kategori cukup. Hal inilah yang menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian tentang kinerja guru di provinsi Jambi dengan kabupaten yang berbeda di Kabupaten Merangin khususnya Kecamatan Pamenang untuk melakukan penelitian tentang mengenai kinerja guru.

Masih rendahnya kinerja guru yang hal ini tergambar dalam fenomena di atas diduga ada kaitannya dengan kurang baiknya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah yang belum kondusif. Gibson (Suharsaputra, 2010) menyatakan

faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan. Selanjutnya Menurut penelitian Rabiyyah (2013) kepemimpinan yang baik dapat dilihat dari *performance* kepala sekolah yang tampak pada aspek manajerial yang dimilikinya. Dalam penelitian Oki (2018) menunjukkan bahwa kinerja guru di pengaruhi oleh kepemimpinan sebesar 28,4% terhadap kinerja guru. Hasil *prasurvey* yang dilakukan di SD Negeri Kecamatan Pamenang Kabupaten Merangin menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah belum berjalan dengan baik atau belum mampu mempengaruhi dan memotivasi bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik serta kurang terlihat keakraban antara kepala sekolah dan bawahan dan berdasarkan wawancara peneliti dengan beberapa guru mengatakan bahwa kepala sekolah kurang memperhatikan permasalahan guru dalam melaksanakan tugas dan kurang memberikan *reward* kepada guru yang berprestasi.

Selanjutnya berdasarkan *prasurvey* yang dilakukan peneliti lakukan menunjukkan bahwa iklim sekolah belum berjalan secara kondusif , baik dalam bentuk hubungan keakraban, keterlibatan serta lingkungan fisik yang belum baik. Hal itu terlihat kurang harmonisnya hubungan antar guru sesama guru dan kepala sekolah, tingginya tekanan yang diberikan kepala sekola kepada guru serta kerusakan-kerusakan bangunan dan kekurangan fasilitas mengajar. Hal ini terlihat pada data yang peneliti dapatkan terdapat 70% kerusakan ringan dan 30% kerusakan sedang maupun kerusakan berat (Sumber: Data Sekolah).

Melihat fenomena dilapangan tersebut, jika kondisi seperti ini dibiarkan belangsung terus menerus, maka dikhawatirkan akan berdampak negatif terhadap kualitas output pendidikan di SD Negeri Kecamatan Pamenang. Sehingga peneliti

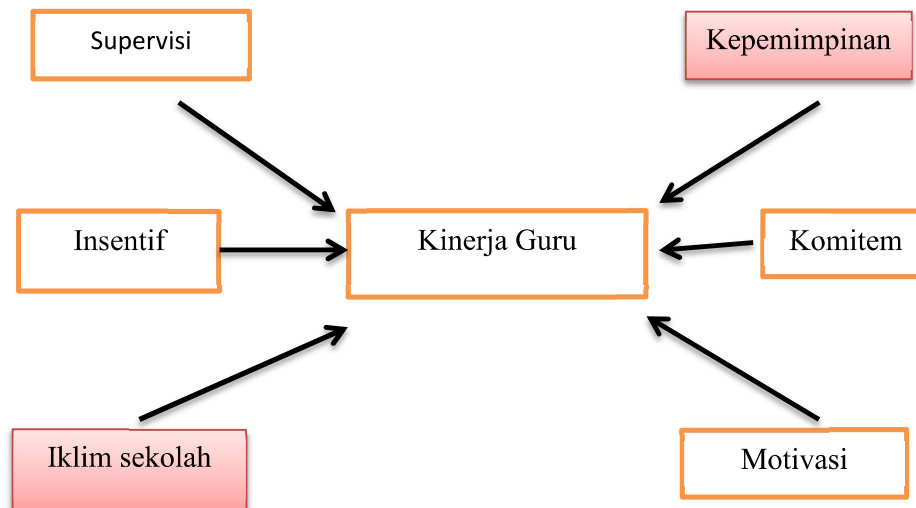
merasa perlu untuk melakukan penelitian tentang kinerja guru dan mencari faktor-faktor apa saja dapat mempengaruhi kinerja tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dan melaksanakan tugas dan kewajiban tidak terlepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Berdasarkan kajian teori, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Menurut Anoraga, (2000) mengklarifikasikan bahwa yang mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain kecerdasan emosional, sikap, minat dan persepsi, motivasi kerja, kepribadian sedangkan faktor eksternal adalah struktur tugas, iklim sekolah, supervisi, kepemimpinan, komunikasi dan sistem imbalan sedangkan menurut Mangkunegara, (2004) menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi, tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manjerial kepala sekolah dan lain-lain.

Merujuk pada uraian pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru diidentifikasi antara lain: supervisi, motivasi, kepemimpinan, intensif, komitmen, iklim sekolah. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar 1 yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.



Gambar 1: faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Supervisi adalah proses pemberian bantuan, bimbingan kepada guru untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya. Supervisi yang dilaksanakan dengan baik akan memperbaiki pelaksanaan tugas-tugas guru sehingga mampu meningkatkan kinerja guru. Fenomena yang ditemukan dilapangan terlihat guru beranggapan supervisi hanya untuk mencari kesalahan dalam melaksanakan tugas. Pengawasan dalam melaksanakan supervisi diantaranya kurang terampil membangun hubungan sosial, iklim sekolah yang kurang kondusif sehingga tidak terjalin hubungan yang harmonis antara guru dengan supervisor.

Kepemimpinan kepala sekolah menurut Wahyudi, (2009) kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Baik buruknya kinerja guru tidak terlepas dari kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah. Pola kepemimpinannya sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah dan kinerja guru. fenomena

dilapangan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah belum berjalan dengan baik hal itu terdapat kepala sekolah terkesan peduli terhadap guru. Hal ini terungkap dari pernyataan yang disampaikan guru bahwa mereka merasa kurang mendapatkan perhatian dan penghargaan dari kepala sekolah, guru merasa kurang pedulinya kepala sekolah dalam permasalahan yang dihadapi guru melaksanakan tugasnya, serta kepala sekolah kurang memberikan teguran kepada guru ketika terlambat atau belum melaksanakan kegiatan pembelajaran

Menurut Sopiah (2008) Komitmen organisasi sebagai keberpihakan dan loyalitas guru terhadap prganisasi dan tujuan organisasi. Guru yang mempunyai komitmen yang tinggi akan disenangi oleh murid-muridnya dan juga berakibat terhadap motivasi belajarnya. Seseorang yang memiliki komitmen diyakini akan dapat meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi komitmen seseorang yang dilakukan maka akan semakin baik pula kinerja yang dilakukan. Berdasarkan fenomena dilapangan, komitmen guru belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini terlihat dari tidak lengkapnya perangkat pembelajaran yang dimiliki guru. Sebagian guru sering meninggalkan kelas pada saat pembelajaran, sebagian guru yang datang terlambat datang ke sekolah, dan sebagian guru tidak tepat waktu masuk dan keluar kelas pada saat proses pembelajaran berlangsung

Motivasi merupakan keadaan dalam diri yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang kuat dari dalam diri seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan gairah untuk berprestasi lebih baik. Dengan motivasi yang dimiliki oleh guru diharapkan tingkat pelaksanaan tugas dan

kewajiban sebagai pengajar dan pendidik dapat lebih ditingkatkan. Berdasarkan fenomena menunjukkan bahwa kurangnya motivasi untuk mengembangkan karir untuk berprestasi, guru kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas, yang penting baginya semua materi yang sudah diprogramkan selesai diajarkan, tanpa memperhatikan pemahaman dari siswa hal itu terlihat dari nilai siswa yang cenderung rendah.

Selanjutnya salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu iklim sekolah dalam suatu lembaga atau organisasi. Iklim sekolah atau suasana kerja di sekolah adalah segala sesuatu yang dialami oleh guru dan warga sekolah ketika berinteraksi dalam lingkungan sekolah. Iklim sekolah yang kondusif mempengaruhi organisasi sekolah. Dengan kata lain, maju atau mundurnya sekolah bergantung pada kemampuan sekolah tersebut menciptakan lingkungan dan ketersediaan lingkungan untuk menerima keberadaannya. Berdasarkan fenomena di lapangan menunjukkan bahwa iklim sekolah belum berjalan efektif, hal ini terlihat kurang berfungsinya unit-unit pelayanan yang mendukung kelancaran proses belajar mengajar; hubungan sesama guru juga kurang terlihat harmonis sehingga membuat guru sulit bekerjasama; keluhan guru bahwa mereka kurang bebas berkreasi dan mengemukakan ide-ide atau pendapat disaat rapat-rapat tertentu; keluhan guru tingginya tekanan dari pimpinan untuk menyelesaikan masalah-masalah administrasi; serta lingkungan fisik yang kurang mendukung seperti kelas bocor dsb, hal ini akan berdampak terhadap kinerja guru nantinya.

Insentif juga ikut mempengaruhi kinerja guru. Menurut Gistituati, (2009) insentif sebagai suatu imbalan organisasi terhadap motivasi individual yaitu

seorang guru yang menerima insentif dari organisasi. Seseorang pekerja mengharapkan gaji atau insentif sesuai dengan jenis dan beban yang diembannya. Begitu juga dengan guru disekolah apabila gaji atau insentif yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukannya dan gaji tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka hal itu akan mendorong untuk bekerja dengan lebih baik sehingga berdampak kepada kinerja yang baik juga. Berdasarkan fenomena dilapangan masih ada guru yang belum menerima insentif dalam melaksanakan pekerjaannya dalam beberapa bulan.

Melihat dari gejala-gejala yang ada dilapangan, maka diduga masalah yang perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan kinerja guru adalah masalah kepemimpinan dan iklim sekolah yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Namun faktor kepemimpinan dan Iklim sekolah yang merupakan faktor yang paling menonjol mempengaruhi kinerja guru menurut pandangan penulis karena faktor-faktor ini menyangkut pelaksanaan proses pendidikan. Maka dari sekian banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, penulis menetapkan dan membatasi permasalahan hanya pada kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan iklim sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y) guru SD Negeri Kecamatan Pamenang Kabupaten Merangin Provinsi Jambi.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Pamenang Kabupaten Merangin?
2. Apakah terdapat pengaruh secara langsung Iklim Sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Pamenang Kabupaten Merangin?
3. Apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah melalui iklim Sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Pamenang Kabupaten Merangin?

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk:

1. Pengaruh secara langsung kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Pamenang Kabupaten Merangin.
2. Pengaruh secara langsung Iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri kecamatan Pamenang Kabupaten Merangin.
3. Pengaruh secara tidak langsung Kepemimpinan kepala sekolah melalui Iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Pamenang Kabupaten Merangin

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada beberapa pihak antara lain:

1. Manfaat Praktis

- a. Masukan bagi Kepala UPTD Kecamatan Pamenang, sebagai masukan dalam rangka mengambil kebijakan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah, serta kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Pamenang, Merangin.
- b. Masukan bagi kepala sekolah SD Negeri Kecamatan Pamenang dalam rangka meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah dan Iklim sekolah Masukan bagi guru SD Negeri Kecamatan Pamenang dalam meningkatkan kinerjanya.
- c. Bagi peneliti untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang menunjang terlaksananya penelitian ini.

2. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai bahan satu kontribusi pemikiran ilmiah dalam melengkapi kajian ilmu pengetahuan terutama di Aspek Ilmu Adminstarsi pendidikan
- b. Sebagai salah satu bahan referensi bagi para peneliti lain yang tertarik meneliti mengenai masalah tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Pamennag, Kabupaten Merangin, Jambi.