

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM  
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SLB  
SE KECAMATAN KOTO TANGAH**

**TESIS**



**Oleh :  
DEDE SATRIA  
NIM. 19147006**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)**

**PROGRAM STUDI S2 ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2022**

## **ABSTRACT**

This study aims to analyze the influence of principal leadership and school climate on teacher performance in special schools in Koto Tangah District. This type of research is quantitative research using the multiple regression analysis method. The population in this study is all 99 Koto Tangah district SLB teachers. Research data was obtained from observations, interviews with school principals and school members as well as the distribution of questionnaires. From the data analysis test results, it was found that the data is normally distributed, linear and there is no multicollinearity. The results of the test at a significant level of 0.05 (95% confidence level) obtained the results (1) The magnitude of the influence of the principal's leadership on the performance of SLB teachers in Koto Tangan District is 76.3%. (2) The magnitude of the influence of school climate on the performance of SLB teachers in Koto Tangah District is 73.4%. (3) The magnitude of the influence of the principal's leadership and the shared school climate on the performance of SLB teachers in Koto Tangah District is 78%.

**Keywords: Leadership, School Climate, Teacher Performance**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di SLB se Kecamatan Koto Tangah. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SLB se Kecamatan Koto Tangah berjumlah 99 orang. Data penelitian diperoleh dari observasi, wawancara dengan kepala sekolah dan warga sekolah serta penyebaran kuisioner. Dari hasil uji analisis data didapatkan hasil data berdistribusi normal, linear dan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian pada taraf signifikan  $\alpha$  0.05 ( taraf kepercayaan 95% ) didapatkan hasil (1) Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SLB se Kecamatan Koto Tangah adalah sebesar 76,3%. (2) Besarnya pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru SLB se Kecamatan Koto Tangah adalah sebesar 73,4%. (3) Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SLB se Kecamatan Koto Tangah adalah sebesar 78%.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Iklim Sekolah, Kinerja Guru**

## PERSETUJUAN AKHIR TESIS

---

Nama Mahasiswa : Dede Satria

NIM : 19147006

Nama

Tanda Tangan

Tanggal

Nellitawati, S.Pd, M.Pd, Ph.D  
Pembimbing



11/11-22

Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan

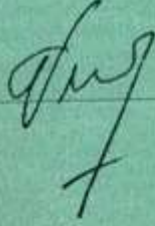

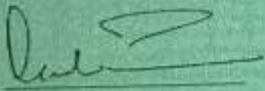
Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd  
NIP.19630320 198803 1 002

Koordinator Program Studi

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

PERSETUJUAN KOMISI  
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN

---

No	Nama	Tanda Tangan
1.	<u>Nellitawati, S.Pd, M.Pd, Phd</u> (Ketua)	
2.	<u>Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed</u> (Anggota)	
3.	<u>Prof. Dr. Hadiyanto, M.Ed</u> (Anggota)	

Mahasiswa :  
Nama : Dede Satria  
NIM : 19147006  
Tanggal Ujian : 21 September 2022

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SLB Se-Kecamatan Koto Tangah” ini asli dan belum pernah diajukan 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 dosen pembimbing.
3. Karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dan dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan juga daftar rujukan.
4. Pernyataan saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, November 2022

Saya menyatakan



Dede Satria

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah*, puji syukur kepada Allah swt dengan limpahan rahmat, hidayah, inayah dan nikmatnya berupa kesehatan, kesempatan dan keluangan waktu, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad Saw, sebagai tauladan bagi umat manusia sekaligus pembawa risalah kebenaran. Tesis ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SLB Se-Kecamatan Koto Tengah”.

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 terima kasih dan penghargaan kepada yang terhormat:

1. Rektor Universitas Negeri Padang dan Direktur Program 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 Nellitawati, S.Pd, M.Pd, Ph.D sebagai pembimbing yang telah banyak memberikan bantuan tenaga dan fikiran dalam membimbing peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.
5. Ibu Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed selaku kontributor 1 yang telah banyak membantu dengan memberikan bimbingan demi kesempurnaan pembuatan tesis ini.
6. Bapak Prof. Dr. Hadiyanto, M.Ed selaku kontributor 2 yang telah banyak membantu dengan memberikan bimbingan demi kesempurnaan pembuatan tesis ini.
7. Kepala Sekolah dan semua guru di SLB se-Kecamatan Koto Tengah

8. Kedua Orang tua ku tercinta yang selalu memberikan do'a serta dukungan kepada peneliti.
9. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan angkatan 2019 yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada peneliti.
10. Semua pihak yang membantu yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu dalam tesis ini yang ikut mendukung dalam penyelesaian penelitian ini.

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

Padang, November 2022

Dede Satria

Nim: 19147006



## DAFTAR ISI

ABSTRACT .....	i
ABSTRAK .....	ii
PERSETUJUAN AKHIR SKRIPSI .....	iii
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN .....	vi
SURAT PERNYATAAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah .....	7
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Penelitian .....	8
BAB II KAJIAN TEORI .....	10
A. Kinerja Guru .....	10
1. Pengertian Kinerja Guru .....	10
2. Indikator Kinerja Guru .....	11
B. Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	17
1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	17
2. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	18
C. Iklim Sekolah .....	24
1. Pengertian Iklim Sekolah .....	24
2. Dimensi Iklim Sekolah .....	27
3. Indikator Iklim Sekolah .....	29
D. Kerangka Penelitian .....	34
E. Hipotesis .....	37
BAB III METODE PENELITIAN .....	38
A. Desain Penelitian .....	38
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	38
1. Variable Penelitian .....	38
2. Definisi Operasional .....	38
C. Populasi dan Sampel .....	39
1. Populasi .....	39
2. Sampel .....	39
D. Instrumen Penelitian .....	43

E. Metode Pengumpulan Data .....	50
F. Metode Analisis Data .....	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	59
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	59
1. Deskripsi Data Kinerja Guru ( Y ) .....	59
2. Deskripsi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah ( X <sub>1</sub> ) .....	62
3. Deskripsi Data Iklim Sekolah ( X <sub>2</sub> ) .....	65
B. Pengujian Persyaratan Analisis .....	68
1. Uji Normalitas .....	68
2. Uji Linearitas .....	69
3. Uji Multikolinearitas .....	71
C. Uji Hipotesis .....	72
1. Hipotesis Pertama : Uji Regresi Variabel X <sub>1</sub> Terhadap Y .....	72
2. Hipotesis Kedua : Uji Regresi Variabel X <sub>2</sub> Terhadap Y .....	76
3. Hipotesis Ketiga : Uji Regresi Variabel X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> Terhadap Y .....	80
D. Pembahasan .....	85
1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru .....	86
2. Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru .....	92
3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru .....	98
E. Keterbarasan Penelitian .....	101
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN .....	103
A. Simpulan .....	103
B. Implikasi .....	104
C. Saran .....	107
DAFTAR PUSTAKA .....	111

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berfikir .....	36
Gambar 2 Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru .....	61
Gambar 3 Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	64
Gambar 4 Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	67
Gambar 5 Regresi Linear Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Kinerja Guru(Y) .....	74
Gambar 6 Regresi Linear Variabel Iklim Sekolah (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) .....	78
Gambar 7 Regresi Linear Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Iklim Sekolah (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) .....	82

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Indikator Kinerja Guru Menurut Pendapat Ahli .....	14
Tabel 2	Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Pendapat Ahli ....	19
Tabel 3	Populasi Penelitian .....	39
Table 4	Jumlah Sampel Penelitian .....	42
Tabel 5	Rekapitulasi Sampel Penelitian .....	42
Tabel 6	Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	44
Tabel 7	Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Instrumen .....	50
Tabel 8	Rentang Kategori Tingkat Pencapaian .....	52
Tabel 9	Perolehan Skor Variabel Kinerja Guru (Y) .....	59
Tabel 10	Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru (Y).....	60
Tabel 11	Tingkat Pencapaian Respon untuk setiap Indikator Kinerja Guru (Y)	61
Tabel 12	Perolehan Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) .....	62
Tabel 13	Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) .....	63
Tabel 14	Tingkat Pencapaian Respon untuk setiap Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) .....	64
Tabel 15	Perolehan Skor Variabel Iklim Sekolah (X2) .....	65
Tabel 16	Distribusi Frekuensi Skor Iklim Sekolah (X2) .....	66
Tabel 17	Tingkat Pencapaian Respon untuk setiap Indikator Iklim Sekolah (X2) .....	67
Tabel 18	Rangkuman Hasil Uji Normalitas .....	69
Tabel 19	Hasil Analisis Uji Linieritas X1 terhadap Y .....	70
Tabel 20	Hasil Analisis Uji Linieritas X2 terhadap Y .....	70
Tabel 21	Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y .....	71
Tabel 22	Hasil Uji Multikolinearitas .....	72
Tabel 23	Koefisien Hasil Uji Coba Regresi Linear Sederhana .....	73
Tabel 24	Uji F Keberartian Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) .....	75
Tabel 25	Besarnya Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) .....	75

Tabel 26 Koefisien Hasil Uji Coba Regresi Linear Sederhana .....	77
Tabel 27 Uji F Keberartian Regresi Iklim Sekolah (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) .....	79
Tabel 28 Besarnya Pengaruh Iklim Sekolah (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) .	79
Tabel 29 Koefisien Hasil Uji Coba Regresi Linear Berganda .....	81
Tabel 30 Perhitungan Keberartian Uji Coba Regresi Linear Berganda .....	83
Tabel 31 Besarnya Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Iklim Sekolah (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) .....	84

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-kisi Intrument Penelitian .....	116
Lampiran 2 Intrument Penelitian .....	117
Lampiran 3 Rekapitulasi Data Uji Coba Angket Penelitian .....	127
Lampiran 4 Analisis Data Uji Coba Angket Penelitian .....	130
Lampiran 5 Tabulasi Data Penelitian .....	137
Lampiran 6 Skor Mentah Data Penelitian .....	143
Lampiran 7 Histogram Masing-Masing Variabel Penelitian .....	151
Lampiran 8 Uji Normalitas .....	152
Lampiran 9 Uji Linearitas .....	154
Lampiran 10 Uji Multikolinearitas .....	159
Lampiran 11 Uji Hipotesis .....	160
Lampiran 12 Dokumentasi .....	163

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Memasuki era globalisasi, tantangan yang dihadapi bangsa Indonesia semakin berat. Pada era ini terjadi persaingan sumber daya manusia yang sangat kompetitif. Ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang sangat pesat. Negara yang memiliki sumber daya manusia berkualitas sudah tentu akan menguasai ilmu pengetahuan, teknologi serta ketrampilan supaya dapat memenangkan persaingan itu. Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas di masa depan dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi serta keterampilan membutuhkan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu pada semua jenjang.

Salah satu sumber daya manusia disekolah yang berperan secara langsung dalam peningkatan sumber daya manusia adalah guru. Guru merupakan ujung tombak pelaksanaan pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari kinerja guru dan hal tersebut terlihat dari aktualisasi kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya. Kinerja guru sebagai pengajar dapat dilihat dari kemampuan atau kompetensinya melaksanakan tugas tersebut (Sudjana, 2004 : 19 ). Kemampuan yang berhubungan dengan tugas guru sebagai pengajar dapat diguguskan ke dalam empat kemampuan, yakni merencanakan proses belajar mengajar, melaksanakan dan mengolah proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar, menguasai bahan pelajaran. kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas

dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang nya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan (Barnawi dan Mohammad Arifin, 2017: 14).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa orang kepala sekolah SLB di Kec. Koto Tangah tentang kinerja guru dalam proses pembelajaran, diperoleh informasi bahwa masih terdapat guru yang belum mampu menguasai kelasnya, kurangnya penggunaan media pembelajaran dan kurangnya kelengkapan administrasi pembelajaran. Pernyataan seperti ini juga didapatkan dari hasil supervisi kepala sekolah terhadap guru yang mengejar disekolahnya. Kurangnya perkembangan terhadap proses kerja guru menyebabkan output yang kurang terampil dan mandiri.

Observasi atau pengamatan merupakan cara pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung (Nana Syaodih Sukmadinata, 2011: 220). Tujuan dilakukannya observasi adalah untuk dapat mengamati dan mencatat fenomena yang muncul dalam variabel terikat (Juliansyah Noor :2010 : 38). Berdasarkan pengamatan dan observasi awal yang dilakukan di SLB se Kecamatan Koto Tangah diperoleh beberapa fenomena berikut ini :

1. Masih adanya sebagian guru yang kurang mampu dalam membuat perencanaan dalam pembelajaran ini terlihat dari sebagian guru tidak menggunakan RPP dalam pembelajaran.
2. Sebagian guru dalam proses pembelajaran cenderung monoton atau kurangnya interaktif antara guru dan siswa.



3. Masih ada sebagian guru yang kurang tepat dalam melaksanakan evaluasi dalam pembelajaran sehingga evaluasi pembelajaran kurang tepat untuk mengukur kemampuan siswa.
4. Sebagian guru masih ada yang belum mampu dalam memberikan tindak lanjut berupa pengayaan dan remedia bagi siswa yang belum mencapai standar kompetensi sehingga target dan sasaran pembelajaran tidak tercapai dengan baik
5. Masih kurangnya bimbingan yang diberikan oleh guru kepada siswa dalam meningkatkan proses pembelajaran. Ini terlihat dari masih adanya guru yang kurang memperhatikan siswa-siswa yang terlambat belajar dan lebih terfokus kepada siswa yang cepat dalam belajar.
6. Masih adanya guru yang masuk dalam kelas hanya memberikan catatan yang banyak tetapi tidak menerangkannya materi tersebut kepada peserta didiknya.
7. Masih ada sebagian guru yang belum dapat mengkondufikan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan dikelas, dan siswa yang lainnya akan ikut terganggu dalam proses pembelajaran.

Kepemimpinan kepala sekolah berhubungan pada kinerja para guru. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi respon guru terhadap pekerjaannya. Menurut Robbin (2003:432) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan yang baik dapat dilihat dari performance kepala sekolah yang tampak pada aspek manajerial yang dimiliki. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat.

Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan mutu, tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan. Keutamaan pengaruh (influence) kepemimpinan kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu ( trigger ) yang dapat memberi inspirasi terhadap para guru dan karyawan, sehingga inisiatif dan kreatifitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya (Syarif Sagala, 2009 :128).

Pengamatan praduga yang penulis amati kenyataan dilapangan menunjukkan kinerja kepemimpinan kepala sekolah belum optimal, terdapat indikasi ketidakpahaman kepala sekolah terhadap karakteristik gurunya, ini dapat dilihat dari kepala sekolah yang kurang memahami keberadaan guru dan seluruh staf yang ada di sekolah, baik dari aspek kelebihan maupun kekurangannya. Kepala sekolah juga kurang memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada guru untuk mengelola kelas dan keuangan yang menjadi tanggung jawabnya. Kurangnya inisiatif kepala sekolah untuk mengadakan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi guru dan juga pemberian dukungan dalam mengembangkan kreatifitasnya. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menurut Uben dan Hughes berupa penciptaan iklim sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektivitas kinerja guru, dan tingkat kepuasan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah masih rendah.

Iklim kerja di sekolah adalah suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan. Iklim kerja yang sehat di suatu

sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap proses kegiatan belajar mengajar (KBM) yang efektif. Dengan terciptanya iklim kerja di sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Menurut Hoy, Smith dan Sweetland, iklim sekolah dipahami sebagai manifestasi dari keperibadian sekolah yang dapat dievaluasi dalam sebuah kontinum dari iklim sekolah terbuka ke iklim sekolah tertutup. Iklim sekolah terbuka didasarkan pada rasa hormat, kepercayaan, dan kejujuran, serta memberikan peluang kepada guru, manajemen sekolah dan peserta didik untuk terlibat secara konstruktif dan kooperatif dengan satu sama lain. Iklim sekolah juga sebagai kualitas dan karakter dari kehidupan sekolah, berdasarkan pola perilaku siswa, orang tua dan pengalaman personil sekolah tentang kehidupan sekolah yang mencerminkan norma-norma tujuan, nilai, hubungan interpersonal, praktek belajar mengajar, serta struktur organisasi. Hal ini menggambarkan bahwa iklim organisasi sebagai beberapa keadaan atau kondisi dalam suatu rangkaian yang secara langsung atau tidak langsung, sadar atau tidak sadar, dapat mempengaruhi karyawan. Iklim kerja yang sejuk dan harmonis akan memberikan gairah dan inspirasi dalam bekerja.

Hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan para warga sekolah secara umum dapat diidentifikasi iklim sekolah yang kurang kondusif dikarenakan hubungan personal antara sesama guru dan dengan kepala sekolah yang kurang baik atau harmonis. Kurang adanya rasa kepercayaan antara kepala sekolah guru serta staf yang lainnya. Kurangnya sikap keterbukaan kepala sekolah kepada guru terhadap informasi sekolah. Keadaan

seperti ini menjadikan guru merasa tidak nyaman dengan kondisi dan situasi di sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, maka kuat dugaan penulis bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru. Hal tersebut dikarenakan, semakin tinggi kepemimpinan kepala dan semakin kondusif iklim sekolah maka akan berdampak pada semakin tinggi kinerja guru. Oleh sebab itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SLB se Kec. Koto Tangah”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan analisis dari beberapa literatur, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal seperti motivasi kerja dan kompetensi dari guru itu sendiri, sedangkan faktor eksternal antara lain lingkungan kerja dan lingkungan keluarga (Yaman, 2020).. Secara khusus Sedarmayanti (dalam Supardi, 2016) menyebutkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi. Menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain faktor intrinsik guru (personal/individual) dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional (iklim sekolah ). Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi

kinerja guru, berdasarkan hasil pengamatan awal, supervisi kepala sekolah, wawancara kepala sekolah dan wawancara warga sekolah maka diidentifikasi bahwa kepemimpinan dan iklim sekolah terindikasi menjadi faktor penyebab yang menyebabkan belum optimal kinerja guru.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dapat diketahui bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Akan tetapi pada penelitian ini agar tidak terlalu luas dan tidak mencakup banyak variabel maka penelitian ini dibatasi pada variabel yang mempengaruhi kinerja guru yang akan diteliti adalah kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SLB se Kecamatan Koto Tengah ?
2. Seberapa besar Pengaruh Iklim Sekolah terhadap kinerja guru di SLB se Kecamatan Koto Tengah ?
3. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di SLB se Kecamatan Koto Tengah ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian di atas yang ingin dicapai adalah untuk menganalisis hal-hal sebagai berikut :

1. Berapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SLB se Kecamatan Koto Tangah.
2. Berapa besar pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di SLB se Kecamatan Koto Tangah.
3. Berapa besar pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SLB se Kecamatan Koto Tangah.

### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun hasil penelitian ini dapat diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna dalam pengembangan disiplin ilmu manajemen pendidikan serta memberikan penjelasan secara terperinci dan sistematis mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah terhadap kinerja guru di SLB se Kecamatan Koto Tangah.

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Guru : Penelitian ini diharapkan dapat menunjang karir melalui penilaian kinerja guru di SLB se Kecamatan Koto Tangah.
- b. Bagi Kepala Sekolah : Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan yang berhubungan dengan kinerja guru SLB se

Kecamatan Koto Tangah.

- c. Bagi Dinas Pendidikan : Sebagai bahan pertimbangan dan acuan dalam pengambilan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kedinasan di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
- d. Bagi Peneliti : Penelitian ini sebagai guru tidak tetap dapat dijadikan sebagai pedoman peningkatan karier, untuk masa depan.