

Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Jambi

Mulyadi,¹ Mohamad Muspawi,² Dini Apriliani³
Universitas Jambi

mulyadiahmad@unja.ac.id,¹ mohomad.muspawi@unja.ac.id,²
diniafriliani5488@gmail.com³

Abstract: *This study aims to reveal the relationship between the principal's leadership and school climate on the performance of teachers of SMP Negeri Kota Jambi. The research method used was a Korean study with a sample of 220 people using the cluster random Sampling. The research instruments used are rating scales and Likert Scale model questionnaires that have been tested for validity and reliability. The research data were analyzed using Pearson correlation and regression techniques. The results of the data analysis showed that: (1) the principal's leadership contributed significantly to teacher performance by 24.4%. The results of the principal's leadership achievement level are in the good category, so that the increase in the principal's leadership is directly proportional to the increase in teacher performance; (2) School climate contributes significantly to teacher performance 36.9%. Furthermore, the results of the analysis of the description of climate variable data of Jambi City State Junior High School are generally known to be still in the conducive category with a score of 86.83%, so that it can be seen that the built school climate is able to provide comfort for teachers in doing their work; (3) The principal's leadership and the school climate together contribute to teacher performance by 51.6%. The better the leadership exercised by the principal, the more conducive the school climate is, and the better the teacher performance, data analysis shows that teacher performance is significantly influenced by the principal's leadership and school climate, both individually and collectively.*

Keywords : Leadership, School Climate, Teacher Performance

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Jambi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional dengan sampel 220 orang menggunakan teknik cluster random Sampling. Instrumen penelitian yang digunakan adalah rating scale dan kuesioner model Likert Scale yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi Pearson dan regresi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi yang*

signifikan terhadap kinerja guru sebesar 24,4%. Hasil tingkat pencapaian kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori baik, sehingga peningkatan kepemimpinan kepala sekolah berbanding lurus dengan peningkatan kinerja guru; (2) Iklim sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru 36,9%. Selanjutnya hasil analisis deskripsi data variabel iklim SMP Negeri Kota Jambi secara umum diketahui masih dalam kategori kondusif dengan skor 86,83%, sehingga dapat diketahui bahwa iklim sekolah yang terbangun mampu memberikan kenyamanan bagi guru dalam melakukan pekerjaannya; (3) Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 51,6%. Semakin baik kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah maka semakin kondusif iklim sekolah tersebut, dan semakin baik kinerja guru, analisis data menunjukkan bahwa kinerja guru berpengaruh secara signifikan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah, baik secara individu maupun kolektif.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Iklim Sekolah, Kinerja Guru

Pendahuluan

Pendidikan merupakan landasan utama bagi kemajuan suatu bangsa. Pendidikan yang berkualitas diyakini mampu mengantarkan peserta didik menuju menjadi subyek yang intelek, berakhlak mulia, kreatif, dan juga mandiri.¹ Satu salah satu faktor penentu kualitas pendidikan adalah kinerja guru. Kinerja guru dapat dikatakan sebagai hasil kerja seorang guru pada saat memenuhi tanggung jawabnya sebagai pendidik. Seorang pendidik yang profesional mampu menciptakan proses pendidikan sesuai dengan kebutuhan peserta didik agar dapat mencapai tujuan pembelajaran. Kinerja guru dapat dikatakan sebagai kondisi yang memperlihatkan kemampuan guru ketika melaksanakan tugasnya di sekolah dan memperlihatkan perilaku guru selama proses belajar mengajar. Guru sebagai satu komponen strategis dalam proses pembelajaran memegang peranan penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan². Dalam prosesnya, interaksi berkualitas yang dinamis antara kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, dan peserta didik memainkan peranan yang sangat penting, terutama dalam peningkatan kinerja, penyesuaian berbagai aktivitas sekolah dengan tuntutan globalisasi, perubahan masyarakat, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta tuntutan situasi, kondisi, dan lingkungannya. Kesemuanya itu sangat

¹ Fitriani, Cut et al. (2017). Teacher Professional Competence in Learning Management MTs Muhammadiyah Banda Aceh. *Journal of Master of Postgraduate Education Administration at Syiah Kuala University*. (Vol.5, No.2), p. 88-95

² Rifma.(2013). "Problematics of Elementary School Teacher Pedagogic Competence." *Scientific Journal of Educational Sciences XIII* (1).

menuntut kepemimpinan kepala sekolah yang tinggi untuk memungkinkan terciptanya interaksi berkualitas yang dinamis³.

Berbagai faktor berkontribusi terhadap kinerja guru, antara lain adalah kepemimpinan kepala sekolah, kepemimpinan yang baik akan menjadi figur bawahan sehingga proses interaksi berjalan lancar. Kepemimpinan yang inklusif, pemberian dukungan, dan komunikasi yang baik memotivasi guru untuk berkinerja lebih baik.⁴ Orang yang dipimpin akan dengan senang hati melaksanakan tugas diberikan oleh pemimpin mereka, sedangkan kepemimpinan yang buruk memungkinkan bawahan menjadi tidak bahagia dan merasa tidak senang tidak nyaman dalam melaksanakan tugas yang diberikan, akibatnya tugas tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan tujuan yang ditetapkan. Kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru karena penentu keberhasilan sekolah diatur oleh kepala sekolah. Peran kepala sekolah dalam organisasi sekolah, yaitu edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator⁵. Selain itu, kepala sekolah diharapkan dapat melibatkan guru ketika proses penerapan pembelajaran karena kepala sekolah menjadi bagian terdepan yang berhubungan langsung dengan keperluan sekolah.⁶

Lebih lanjut, iklim sekolah yang baik juga akan mempengaruhi kinerja anggota organisasi sekolah. Iklim sekolah diduga memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa interaksi antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru.⁷ Iklim sekolah yang baik dapat menggerakkan guru sehingga mereka dapat melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuannya. Iklim sekolah merupakan hal penting yang perlu mendapat perhatian warga sekolah, karena hal tersebut akan mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam bekerja. Iklim sekolah yang kondusif memungkinkan timbulnya hubungan saling keterbukaan antar anggota organisasi. Jadi, iklim sekolah dan kepemimpinan kepala

³ Sally Fatma, Mahdum Mahdum, and Rr Sri Kartikowati, "Kontribusi Iklim Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri Se-Kecamatan Rumbai Pekanbaru," *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)* 6, no. 1 (December 22, 2020): 116–27, <https://doi.org/10.31258/JMP.6.1.P.116-127>.

⁴ Smith, B. et al.(2021). Fostering Teacher performance through Inclusive Leadership : A Case Study of Secondary Schools. *Educational Management Review*, 15(2), 210-225.

⁵ Diningrum Citraningsih and Suprih Hidayat, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Optimalisasi Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gombong," *SALIHA: Jurnal Pendidikan & Agama Islam* 1, no. 1 (January 15, 2018): 54–68, <http://staitbiasjogja.ac.id/jurnal/index.php/saliha/article/view/3>.

⁶ Elly & Soray. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS, Ejournal.Unikama.Ac.Id*, 56.

⁷ Rodriguez, M.et al. (2023). Interaction Between Leadership Style and School Climate on Teacher Performance. *Educational Psychology Quarterly*, 47(2), 210-225.

sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru, dengan adanya iklim sekolah yang mendukung dan bagaimana kepala sekolah mengatur serta memimpin guru sehingga kinerja yang akan dilakukan oleh guru semakin baik.⁸ Kepemimpinan yang transformatif dengan iklim inklusif dapat menghasilkan hasil yang positif.

Penelitian sebelumnya menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Rudi Rusdiana dan Dedi S. Soegoto⁹ bahwa gaya kepemimpinan di suatu organisasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan dengan uji statistik sebesar 4.61. Penelitian sejenis pula dilakukan oleh Bella.et.al¹⁰ penelitian dapat disimpulkan: gaya kepemimpinan kepala sekolah yang terdiri dari otokratis, partisipasi, demokrasi dan kendali bebas tergolong baik, dengan tingkat keseringan gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan demokratis, partisipasi, kendali bebas dan otokratis. Kemudian penelitian yang lain disimpulkan bahwa variable gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Demikian pula motivasi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ¹¹. Pembahasan penelitian tentang kinerja guru mengungkapkan bahwa manajemen peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan perencanaan, monitoring dan evaluasi pengelolaan peningkatan kinerja guru, namun terdapat masalah yang ditemukan dalam manajemen peningkatan kinerja guru yang mencakup masalah eksternal (kurangnya dukungan orang tua, kurangnya koordinasi antara Madrasah dengan pengawas dan dewan pendidikan) dan masalah internal (guru kurang disiplin dan guru masih mengemban tugas tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya)¹²

Penelitian terdahulu membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru khususnya di SMP Negeri

⁸ Alkadri, H., Kunci, K., Sekolah, I., Kepala Sekolah, K., & Guru, K. (2020). *Kontribusi Iklim Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar* (Vol. 4, Issue 2). <https://jbasic.org/index.php/basicedu>.

⁹ Rusdiana, Rudi., Soegoto, Dedi Sulistyo. 2017. Pengaruh Sistem E-rekrutmen, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di pt XYZ. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UNIKOM*. 1- 13

¹⁰ Rosaliawati, B. N., Mustiningsih, M., & Arifin, I. (2020). Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 3(1), 61-71.

¹¹ Caksana, N. P. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sman 1 Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 4(1), 82-92.

¹² Ahmad Zubair, Rambat Nur Sasongko, and Aliman Aliman, "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru," *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana* 11, no. 4 (2017): 304-11, <https://doi.org/10.33369/MAPEN.V11I4.3291>.

Jambi . Studi longitudinal yang melibatkan lebih banyak sekolah di daerah berbeda dapat memberikan wawasan yang lebih luas.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan jenis penelitian "*ex post facto*" di mana penelitian *ex post facto* merupakan upaya untuk menggali dengan tidak memanipulasi kondisi. Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel, besar kecilnya keeratan hubungan antar variabel, arah hubungan antar variabel, dan menguji keberartian hubungan antar variabel. Metode penelitian ini menggunakan metode survey. Metode survey merupakan suatu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan ke responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMP Negeri Kota Jambi dengan sampel sebanyak 220 orang guru yang ditetapkan secara acak (*random sampling*) menggunakan sistem undian.

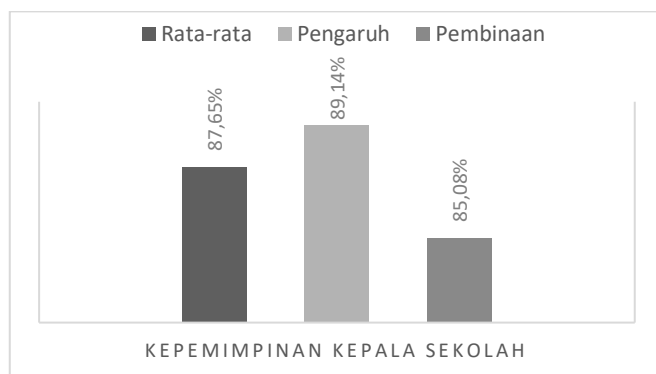
Instrumen penelitian yang digunakan adalah *Rating scale* dan *Likert Scale kuesioner model* data tersebut berkenaan dengan kepemimpinan, iklim sekolah dan kinerja guru. Penelitian ini menempatkan kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan iklim sekolah (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat. Metode angket adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah yang akan diteliti. Dalam memperoleh data, angket disebarakan kepada responden (orang-orang yang menjawab atas pertanyaan yang diajukan untuk kepentingan penelitian), terutama pada penelitian survey. Pengujian keabsahan data dilakukan dengan uji validitas instrument dan uji reabilitasnya. Analisis data yang digunakan yaitu Regresi Linear Sederhana dan Regresi Linear Berganda.

Hasil dan Pembahasan

Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian pada uji korelasi hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja guru diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan nilai korelasi sebesar $r = 0,493$. Nilai r yang positif menunjukkan bahwa hubungan searah, yaitu semakin baik kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah, maka akan semakin baik pula kinerja gurunya, begitupula sebaliknya. Nilai koefisien determinasinya sebesar $D = 24,4\%$. Ini berarti bahwa kepala sekolah kepemimpinan dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi kinerja guru. Dengan kata lain, kinerja guru dapat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah sebesar $24,4\%$. Diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah menentukan kualitas, tanpa kepemimpinan kepala sekolah yang baik peningkatan kualitas proses tidak dapat dilakukan

dan direalisasikan.¹³ Sejalan dengan teori perilaku, yakni kepemimpinan merupakan perilaku seseorang yang memberikan arahan kepada orang lain atau bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keutamaan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah tidak semata-mata berupa instruksi, melainkan sebagai motivasi atau pemicu yang menggugah guru dan karyawan, agar inisiatif dan kreativitasnya berkembang secara optimal untuk meningkat kinerja mereka.



Gambar 1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori “baik” dengan skor rata-rata 87,65% dari skor ideal. Sedangkan jika dilihat dari masing-masing indikator penelitian kepemimpinan orientasi tugas (memberikan petunjuk kepada guru) terlihat bahwa indikator dengan tingkat skor pencapaian tertinggi adalah indikator pertama di kategori baik (89,14% dari skor ideal), sedangkan untuk indikator dengan taraf paling rendah yaitu menanamkan keyakinan bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan; pencapaian termasuk dalam kategori baik (85,08% dari skor ideal). Ternyata dari indikator kepemimpinan pokok tersebut dianalisis, ditemukan bahwa kedua indikator tersebut masih dalam kategori baik. Kepemimpinan kepala sekolah dapat dikatakan baik, jika kepemimpinannya dapat berpengaruh baik pada kinerja guru. Senada dengan itu penelitian mendukung menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah kepemimpinan tiga dimensi (tugas, perilaku, keefektifan) secara situasional dengan gaya intrukstif, konsultatif, partisipatif dan delegasi sesuai dengan tingkat kematangan dari stafnya atau guru-gurunya.¹⁴

¹³ Sagala. 2013. *Leadership: Theory, Psychology, Organizational Behavior, Applications and Research*. First Edition. Jakarta: PT. King of Grafindo Persada.

¹⁴ Kiswanti, Wahyudi, M., & Syukri. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri*.

Kepala sekolah bertugas membimbing dan membina para guru dan seluruh staf yang berperan penting dalam proses pembelajaran agar mampu meningkatkan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki para guru untuk menciptakan situasi pembelajaran yang efektif, kondusif, dan inovatif, sehingga tujuan pembelajaran tercapai. Oleh karena itu, tugas kepala sekolah sangat berperan penting dalam membentuk kinerja guru yang baik. Keefektifan kepala sekolah terwujud jika tugasnya terlaksana dengan kesesuaian target yang dituju. Keefektifan berkaitan dengan terlaksananya seluruh tugas pokok, tercapainya tujuan yang dirancang, ketepatan waktu pelaksanaan.

Kepala sekolah harus memiliki gaya kepemimpinan tersendiri. Setiap bentuk gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah berkualitas, maka kinerja guru juga akan meningkat. Kepala sekolah menetapkan pembinaan kedisiplinan pada guru, maka akan membentuk jiwa disiplin pada guru. Kepala sekolah membentuk sikap kolaboratif antar guru, maka akan terjalin kerja sama yang produktif. Terbukanya komunikasi memperkaya proses tujuan pembelajaran. Bersedia bekerja sama dapat meningkatkan kualitas sekolah unggul dan berdaya saing tinggi. Pengambilan keputusan yang adil tanpa adanya dekenan dari sumber lain menjadikan kualitas pemimpin yang berdaya teguh dan mutu hidup yang bermakna. Libatkan semua tenaga pendidik mengenai keputusan aspek tata sekolah. Dengan dijangkanya komunikasi dan keputusan yang berlandaskan keterbukaan bisa mewujudkan kegemilangan. Memantau kemajuan siswa dalam setiap kompetisi yang beraliansikan pengembangan kemajuan Pendidikan.

Dukungan antar kepala sekolah dan siswa dapat terjalin dengan target memperluas pemahaman karakter antar siswa yang menyongsong prestasi berkompeten. Kepala sekolah menjalin hubungan yang baik dengan orang tua peserta didik sebagai wujud keterbukaan perkembangan pencapaian intelegensi anak. Sehingga hal itu tidak hanya berpengaruh kepada guru saja melainkan kepada peserta didik juga. Selain itu, sebagai seorang yang menjadi figure panutan, kepala sekolah semestinya menerapkan sikap tersebut kepada dirinya terlebih dahulu, agar guru dan peserta didik ikut dalam menerapkan sikap disiplin pada diri mereka. Sebab, kepemimpinan itulah yang akan ditiru sebagai kinerja guru dan akan berpengaruh pada kinerja pendidik.

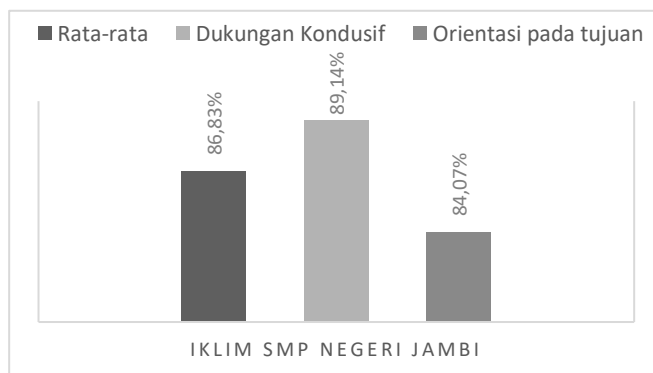
Selain hal tersebut, sebagai pemimpin dalam sekolah, kepala sekolah dapat melakukan suatu pengawasan terhadap kinerja guru sebab kegiatan ini merupakan suatu bentuk kerja tanggung jawab kepala sekolah. Karena pada dasarnya setiap tindakan ada yang tepat dan ada yang kurang tepat. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang tegas dalam mengambil keputusan, memiliki daya pikir yang baik, mampu menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab dan cerdas dalam menghadapi masalah, hal ini berdampak

pada kinerja guru karena pemimpin yang mampu menuntun dengan benar dan bijak akan mendapat hasil akhir yang baik. Begitu pula dengan seorang pemimpin yang menghargai kinerja yang telah diciptakan oleh guru tersebut, ketika suatu kinerja yang telah dilakukan oleh seorang guru, jika diterima dengan baik dan dihargai oleh kepala sekolah serta mendukung mereka, tentunya guru akan semakin gencar dan semangat dalam mengajar.

Hal ini memberikan makna bahwa kepemimpinan kepala sekolah pada Masyarakat Kota Jambi telah dilaksanakan dengan baik oleh kepala sekolah. Dengan berada dalam kategori baik, seorang kepala sekolah perlu meningkatkan kepemimpinan yang dilakukannya sehingga menjadi kategori sangat baik. Artinya jika kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah dilaksanakan dengan baik, hal ini akan memberikan kontribusi positif bagi kinerja guru.

Kontribusi Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil uji korelasi hubungan antara iklim sekolah dengan kinerja guru diketahui terdapat hubungan signifikan dengan nilai korelasi $r = 0,607$. Nilai r positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah, artinya semakin bagus iklim sekolah maka akan semakin bagus pula kinerja gurunya. Adapun nilai koefisien determinasinya sebesar $D = 36,9\%$. Artinya $36,9\%$ iklim sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Jambi. Ini berarti bahwa iklim sekolah dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi kinerja guru.



Gambar 2. Iklim sekolah

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa iklim SMP Negeri Kota Jambi sekolah sudah dalam kategori kondusif dengan nilai rata-rata 86,83% dari ideal skor. Selanjutnya jika dilihat dari masing-masing indikator terlihat bahwa indikator dengan tingkat pencapaian skor tertinggi adalah indikator dukungan iklim yang kondusif dengan kategori (88,80% dari skor ideal), maka indikator dengan tingkat pencapaian skor terendah indikator orientasi pada tujuan berada pada kategori kondusif 84,07% dari skor ideal).

Iklim kondusif memiliki ciri-ciri :

1. Sekolah mempunyai aturan moral dan etos yang dianggap penting.
2. Kepala sekolah, guru dan karyawan serta siswa memperlihatkan sikap peduli dan loyal terhadap nilai budaya dan tujuan sekolah.
3. Sekolah menyediakan lingkungan dan suasana yang menyenangkan, menggairahkan, dan nyaman bagi guru dan siswa.
4. Memiliki sikap saling mempercayai dan menghargai sesama baik antar guru dan siswa dalam memiliki komunikasi terbuka.
5. Kepala sekolah dan guru memiliki semangat yang tinggi dan berkolaborasi mencapai prestasi belajar yang baik,
6. Ada rasa bahagia dan semangat juang yang tinggi di kalangan guru sehingga mereka tidak perlu pindah ke sekolah lain.

Hasil analisis deskriptif ini menunjukkan bahwa iklim masyarakat Kota Jambi pada Sekolah Menengah Pertama perlu diperbaiki ke arah yang lebih baik lagi sehingga kategori menjadi sangat kondusif. Hal ini karena peningkatan iklim sekolah juga bisa meningkatkan kinerja guru sesuai dengan hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa iklim sekolah memiliki peran dalam meningkatkan kinerja guru. Iklim sekolah menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran, keterlibatan siswa, dan pengembangan sosial-emosional.

Keselamatan dan keamanan siswa dan staf sekolah akan membantu siswa fokus pada pembelajaran dan mengurangi gangguan yang terjadi. Keterlibatan siswa akan mendorong partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah, termasuk pengambilan keputusan, organisasi siswa dan kegiatan ekstrakurikuler. Budaya pembelajaran mendorong penelaahan yang aktif dan kolaboratif. Guru memberikan umpan balik yang konstruktif, siswa merasa nyaman untuk bertanya dan berpartisipasi serta ada ekspektasi yang tinggi terhadap prestasi akademik. Lingkungan di mana guru merasa didukung, dapat berbagi ide pengalaman, serta bekerja sama untuk meningkatkan pembelajaran akan mendorong pertumbuhan profesional dan kinerja yang lebih baik. Guru perlu merasa aman dan didukung di lingkungan sekolah. Iklim sekolah yang menjunjung tinggi keadilan, menghargai keragaman dan menangani masalah perilaku dengan tegas akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kinerja guru. Hal ini juga diperkuat penelitian terdahulu yaitu iklim sekolah yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Guru akan merasa nyaman bekerja dan terinspirasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik jika sekolah dilengkapi dengan lingkungan yang positif.¹⁵

¹⁵ Prayuda, Y., Hadiyanto, H., Rifma, R., & Sulastri, S. 2021. School Climate in the New Normal Period at SMKN 1 Padang Gelugur and SMKN 1 Rao Selatan. *Journal of Tambusai Education*, 5(2), 4094-4102.

Menciptakan lingkungan kerja yang baik perlu dilakukan. Tidak hanya guru, melainkan seluruh warga sekolah akan merasa senang berada di sekolah. Lingkungan yang bersih, indah dan asri akan menambah kefokusannya guru dan peserta didik untuk melaksanakan proses belajar mengajar. Lingkungan sangat berpengaruh bagi kinerja guru, lingkungan yang memadai, serta rekan kerja yang suportif akan membantu guru dalam mengajar. Komunikasi yang efektif antar guru, staf sekolah dan kepala sekolah menunjang komunikasi yang terbuka. Guru yang dapat berkomunikasi dengan baik tentang kebutuhan mereka, tantangan yang mereka hadapi dan sarana yang mereka miliki akan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Pengembangan profesional yang berkelanjutan. Sekolah menyediakan pelatihan, workshop atau kesempatan untuk berkolaborasi dengan profesional pendidik lainnya akan membantu guru mengembangkan keterampilan dan pengetahuan. Selain itu, kelengkapan sarana dan prasarana juga sangat perlu disediakan oleh sekolah, karena akan membantu guru dalam melaksanakan kinerjanya. Sarana yang lengkap sangat dibutuhkan, seperti di zaman teknologi ini, sekolah haruslah menyediakan alat beserta perlengkapannya untuk belajar berbasis teknologi. Hal itu akan sangat membantu guru dalam melaksanakan aktivitas mengajar di dalam kelas. Kelas akan terarah lebih asik serta peserta didik akan mudah memahami pelajaran. Sehingga guru dapat menciptakan suasana yang kondusif dan tujuan kinerjanya tercapai.

Iklim sekolah yang kondusif akan terwujud jika setiap warganya bertanggung jawab serta saling suport. Guru dan peserta didik harus memiliki sikap tanggung jawab, murid bertanggung jawab dalam belajar, mendengarkan penjelasan guru dan mengerjakan tugas, hal tersebut jika dilakukan akan membuat guru senang, terlebih lagi setiap peserta didik aktif dalam bertanya maupun menjawab. Begitu pula dengan guru, suasana belajar dan pengajaran yang baik akan menciptakan kelas yang kondusif dan nyaman, dan keefektifan kelas akan timbul dari dalam pemikiran guru. Kondisi kelas yang nyaman dan tenang, tentu akan membuat guru fokus saat mengajar peserta didik. Selain suasana yang diciptakan sebaik mungkin. Kondisi dalam maupun ruangan kelas juga sangat mempengaruhi iklim pada kinerja guru. Seorang guru tentu mengajarkan peserta didik untuk menjaga kerapian kelas. Kelas yang rapi dan bersih akan menambah kenyamanan saat belajar.

Tidak hanya guru, peserta didik pun akan merasa senang jika kelas dalam keadaan bersih dan tidak bau. Selain itu, untuk menjadikan suasana belajar yang baik, tentu interaksi antara guru dan murid haruslah berjalan dengan baik. Karena dengan adanya interaksi dan komunikasi yang baik antar guru akan mempermudah berjalannya suatu tujuan pembelajaran. Oleh karena itu, hubungan sosial antara keduanya dapat membentuk iklim kelas yang bersifat positif. Iklim yang positif akan menimbulkan ketertarikan belajar pada siswa. Dengan iklim kelas yang memadai dan mendukung

terlaksananya proses belajar mengajar yang baik, sehingga minat peserta didik dalam memperoleh prestasi belajar pun akan meningkat.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa iklim sekolah juga menjadi penentu baik tidaknya kinerja guru, sehingga dapat diartikan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan menciptakan iklim sekolah yang kondusif. Iklim sekolah atau suasana lingkungan kerja di sekolah, yang di alami oleh guru dan warga sekolah ketika berinteraksi di dalam lingkungan sekolah. Iklim sekolah yang kondusif mempengaruhi kinerja anggota organisasi sekolah. Dengan kata lain, maju atau mundurnya sekolah bergantung pada kemampuan sekolah tersebut menciptakan lingkungan dan kesediaan lingkungan untuk menerima keberadaanya¹⁶.

Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah

Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap guru dari hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan variabel iklim sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap variabel kinerja guru. Besarnya kontribusi kedua variabel tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 51,6%, sisanya 48,4% merupakan kontribusi variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri Kota Jambi yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan kata lain, kinerja guru dapat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah 51,6%. Semakin baik kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah maka semakin kondusif iklim sekolah tersebut, dan semakin baik kinerja guru, analisis data menunjukkan bahwa kinerja guru berpengaruh secara signifikan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah, baik secara individu maupun kolektif.

Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah merupakan dua faktor yang sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja guru. Kinerja guru yang baik akan dapat dicapai melalui pelaksanaan tugas guru yang baik pula. Kepala sekolah bersama dengan tim yang ditunjuk dapat melakukan monitoring dan evaluasi manajemen peningkatan kinerja guru dengan tujuan untuk mengetahui apa saja kekurangan dalam pelaksanaan sehingga dapat dilakukan perbaikan pada perencanaan yang akan disusun dan dilaksanakan selanjutnya¹⁷.

Pelaksanaan tugas yang baik dapat terlaksana jika sekolah memiliki iklim yang kondusif. Lingkungan sekolah yang menyangkut hubungan antar personal sekolah, kesempatan pengembangan diri, kesempatan untuk ikut

¹⁶ Ideswal, Yahya, and Hanif Alkadri, "Kontribusi Iklim Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar," *Jurnal Basicedu* 4, no. 2 (April 16, 2020): 460-66, <https://doi.org/10.31004/BASICEDU.V4I2.381>.

¹⁷ Zubair, Sasongko, And Aliman, "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru."

berperan dalam perubahan sistem serta kondisi lingkungan sekolah yang nyaman dapat memotivasi para guru untuk lebih giat dalam melaksanakan tugasnya yang akan berdampak pada peningkatan kinerja guru¹⁸. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah dapat menentukan hasil kinerja guru yang baik atau tidak, sehingga kedua variabel tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Kepala Sekolah kepemimpinan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru sebesar 24,4%. Ini berarti bahwa 24,4% dari varians yang terjadi pada kinerja guru merupakan kontribusi dari kepemimpinan kepala sekolah. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru akan semakin meningkat. Hasil tingkat pencapaian kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori baik, sehingga jika kepemimpinan kepala sekolah meningkat, kinerja guru berada pada kategori baik juga akan meningkat; (2) Iklim sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru 36,9%. Selanjutnya hasil analisis deskripsi data variabel iklim SMP Negeri Kota Jambi secara umum diketahui masih dalam kategori kondusif dengan skor 86,83% dari skor ideal; (3) Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 51,6%. Nilai ini lebih kecil dari persentase total kontribusi antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah. Hal ini disebabkan oleh persimpangan indikator untuk setiap variabel. Jika kedua variabel independen ini menjadi lebih baik, maka kinerja guru juga akan semakin baik.

Bibliography

- Alkadri, H., Kunci, K., Sekolah, I., Kepala Sekolah, K., & Guru, K. (2020). *Kontribusi Iklim Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar* (Vol. 4, Issue 2). <https://jbasic.org/index.php/basicedu>
- Arifin, Muh Husen. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Kabupaten Probolinggo." *Jurnal PIPSI (Jurnal Pendidikan IPS Indonesia)* 3, no. 1 (March 1, 2018): 1-3. <https://doi.org/10.26737/JPIPSI.V3I1.545>.
- Caksana, N. P. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sman 1 Tulungagung. *Jurnal*

¹⁸ Muh Husen Arifin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Kabupaten Probolinggo," *Jurnal PIPSI (Jurnal Pendidikan IPS Indonesia)* 3, no. 1 (March 1, 2018): 1-3, <https://doi.org/10.26737/JPIPSI.V3I1.545>.

- Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 4(1), 82-92.
- Citraningsih, Diningrum, and Suprih Hidayat. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Optimalisasi Kinerja Guru Di SD Negeri 2 Gombong." *SALIHA: Jurnal Pendidikan & Agama Islam* 1, no. 1 (January 15, 2018): 54-68. <http://staitbiasjogja.ac.id/jurnal/index.php/saliha/article/view/3>.
- Elly & Soray. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Urnal Penelitian Dan Pendidikan IPS, Ejournal.Unikama.Ac.Id*, 56.
- Fatma, Sally, Mahdum Mahdum, and Rr Sri Kartikowati. "Kontribusi Iklim Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri Se-Kecamatan Rumbai Pekanbaru." *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)* 6, no. 1 (December 22, 2020): 116-27. <https://doi.org/10.31258/JMP.6.1.P.116-127>.
- Fitriani, Cut et al. (2017). Teacher Professional Competence in Learning Management MTs Muhammadiyah Banda Aceh. *Journal of Master of Postgraduate Education Administration at Syiah Kuala University*. (Vol.5, No.2), p. 88-95
- Gistituati, Hurhizrah and Hadiyanto. (2018). "School Climate Analysis at State Vocational High School 2 Bukittinggi." *Education Management*: 214-41.
- Gistituati, Nurhizrah. (2009). *Educational Management: Organizational Culture and Leadership*. Padang: Unp Press.
- Hadiyanto. (2016). *Theory and Development of Classroom Climate and School Climate*. golden.
- Hidayah, H., & Nasution, ASNAS (2021). The Contribution of Principal Leadership to Teacher Performance at Tanjung Leidong 1 Public Middle School. *Journal of Mumtaz*, 1(2), 94- 99.
- Ideswal, Yahya, and Hanif Alkadri. "Kontribusi Iklim Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Basicedu* 4, no. 2 (April 16, 2020): 460-66. <https://doi.org/10.31004/BASICEDU.V4I2.381>.
- Irsyad, I., Sufyarma, M., & Tanjung, A. (2019). Relationship between Leadership Oversight and Employee Performance at the Regional Civil Service Agency of West Sumatra Province. In *Proceedings of the National Seminar on Education Administration & Education Management* (pp. 80-87).
- Kasim, M., Ismail, SN, Mohammad, S., & I. (2017). *School Climate and Teacher Commitment at Kelantan State Aid Royal Religious School (Sabk)*.
- Kiswanti, Wahyudi, M., & Syukri. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri*.
- Listianto, H. (2021). *The Contribution of School Climate to Teacher Performance at MTs AlHidayah Sukamaju Kuantan Singingi* (Doctoral dissertation, Sultan Syarif Kasim Riau State Islamic University).
- Mulyasa, E. (2013). *School Management and Organization*. Bandung: Rosdakarya Youth.

- Mustafida, F. (2017). Strategies for Creating a Conducive Classroom Climate in SD/MI (A Pedagogical, Psychological Study).
- Nawawi, (2015), Human Resource Management, Gadjah Mada University, Yogyakarta.
- Nurtjahjanti, Harlina. (2012). Relationship between Consumer Involvement and Brand Awareness of X Shampoo products in Students of the Faculty of Psychology, University of Diponegoro Semarang. Undip.
- Prayuda, Y., Hadiyanto, H., Rifma, R., & Sulastris, S. (2021). School Climate in the New Normal Period at SMKN 1 Padang Gelugur and SMKN 1 Rao Selatan. *Journal of Tambusai Education*, 5(2), 4094-4102.
- Rifma. (2013). "Problematics of Elementary School Teacher Pedagogic Competence." *Scientific Journal of Educational Sciences XIII* (1).
- Rifma. 2016. Optimizing Teacher Pedagogic Competency Development: Complementing the Teacher Pedagogic Competency Development Model. Jakarta: Kencana.
- Rodriguez, M. et al. (2023). Interaction Between Leadership Style and School Climate on Teacher Performance. *Educational Psychology Quarterly*, 47(2), 210-225.
- Rosaliawati, B. N., Mustiningsih, M., & Arifin, I. (2020). Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 3(1), 61-71.
- Rusdiana, Rudi., Soegoto, Dedi Sulisty. 2017. Pengaruh Sistem E-rekrutmen, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di pt XYZ. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UNIKOM*. Hal 1- 13
- Sagala, Saiful. 2009. Professional Capability of Teachers & Education Personnel. Bandung: Alfabet
- Sagala. 2013. Leadership: Theory, Psychology, Organizational Behavior, Applications and Research. First Edition. Jakarta: PT. King of Grafindo Persada.
- Smith, B. et al. (2021). Fostering Teacher performance through Inclusive Leadership : A Case Study of Secondary Schools. *Educational Management Review*, 15(2), 210-225.
- Law Number 14 of 2005 concerning Teachers and Lecturers in article I
- Law Number 20 of 2003 concerning the National Education System
- Utami, SH, Rahman, A., & Baryanto, B. (2020). Variable Teacher Performance and Learning Effectiveness. *Didactics: Journal of Education*, 14(1), 44-59.
- Zubair, Ahmad, Rambat Nur Sasongko, and Aliman Aliman. "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru." *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana* 11, no. 4 (2017): 304-11. <https://doi.org/10.33369/MAPEN.V11I4.3291>.