Vol. 6, No. 1, 2021, pp. 229-237 DOI: https://doi.org/10.29210/021045jpgi0005



Contents lists available at Journal IICET

IPGI (Iurnal Penelitian Guru Indonesia)

ISSN: 2541-3163(Print) ISSN: 2541-3317 (Electronic)

Journal homepage: https://jurnal.iicet.org/index.php/jpgi



The influence of principal leadership and organizational climate on teacher performance

Akbariah Rahmah¹, Muhammad Kristiawan², Destiniar³

- ¹ Sekolah Menengah Pertama Negeri 6 Unggul Sekayu, Indonesia
- ² Universitas Bengkulu, Indonesia
- ³ Universitas PGRI Palembang, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Jul 12th, 2021 Revised Aug 16th, 2021 Accepted Aug 30th, 2021

Keyword:

Leadership Principal 1 Organizational climate Teacher performance

ABSTRACT

This study examined the level of the principal's influence leadership and organizational climate on both partial and simultaneous on teacher's performance. This study was quantitative methods. Data were analyzed using multiple linear regression formula using SPSS version 22.0 for windows. The results of this study indicate that there is a significant effect of principal leadership and organizational climate together on teacher performance with an f-count value of 114,997 f-table of 3.13. The conclusion of this study is that to improve teacher performance, principal leadership and a good organizational climate are needed.



© 2021 The Authors. Published by IICET. This is an open access article under the CC BY-NC-SA license BY NC SA (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0

Corresponding Author:

Rahmah, A.,

Sekolah Menengah Pertama Negeri 6 Unggul Sekayu, Indonesia

Email: akbariahrahmah@gmail.com

Introduction

Penulisan artikel ini berawal dari berbagai sumber baik dari penelitian yang relevan dan kenyataan di lapangan tentang mutu pendidikan yang ada di Indonesia. Menurut Arika dalam artikelnya, hasil Program Asesmen Siswa Internasional 2018 menunjukkan kualitas pendidikan di Indonesia masih rendah, yaitu di peringkat ke-72 dari 77 negara yang disurvei (Kompas, 2020). Maka dari itu, mutu pendidikan yang ada di Indonesia saat ini perlu diperbaiki. Hasil penelitian dari Samtono (2010) menguraikan bahwa berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional khususnya mutu sekolah salah satunya adalah melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kualitas guru.

Kenyataan di lapangan tentang mutu pendidikan yang ada di Indonesia. Menurut Arika dalam artikelnya, hasil Program Asesmen Siswa Internasional 2018 menunjukkan kualitas pendidikan di Indonesia masih rendah, yaitu di peringkat ke-72 dari 77 negara yang disurvei (Kompas, 2020). Maka dari itu, mutu pendidikan yang ada di Indonesia saat ini perlu diperbaiki. Hasil penelitian dari Samtono (2010) menguraikan bahwa berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional khususnya mutu sekolah salah satunya adalah melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kualitas guru.

Pratami (2018) menyebutkan bahwa kinerja guru masih rendah dilihat dari presentase kelayakan mengajar diberbagai satuan pendidikan pada tingkat SMP sekitar 54,12% untuk sekolah negeri dan sekolah swasta sekitar 60,99%, mutu pendidikan dan iklim organisasi di sekolah juga bisa mempengaruhi kinerja guru, pada

umumnya kepala sekolah, guru dan pegawai menginginkan iklim yang menyenangkan karena dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik lagi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Sinaga (2010) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Apabila iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, dapat dikatakan bahwa kinerja guru maupun kepuasan kerja guru akan berkurang.

Saputra (2018) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa prestasi kerja guru kurang optimal dan terdapat hampir 40% guru kurang aktif dalam merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, guru jarang melaksanakan perbaikan apabila terdapat peserta didik yang mempunyai nilai di bawah KKM, kepala sekolah kurang memberikan motivasi dan semangat kerja kepada guru yang bermalas-malasan melaksanakan tugas pokok, kepala sekolah tidak menambah LCD Viewer, dan memotivasi guru dalam menyusun kelengkapan administrasi berupa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) relatif rendah. Menurut Syamsul (2017) the success of an organization or institution is influenced by various factors, both factors coming from within and coming from the environment. The leadership of the principal is closely related to the performance aspects of teachers, students and all elements of educational organizations, the principal needs to carry out coaching in the form of self-development, so that it can influence the school he leads. Kemudian Gemnafle dkk. (2018) menyebutkan bahwa One factor that contributes significantly to teacher performance is the organizational climate of the school. School organizational climates are in principle not seen, touched or addressed, but their impact on the workings of members of the organization, among others, Principals, Teachers, employees and students who clearly demonstrate the effects in the self and working behavior of school organization members, especially in a teacher. A teacher as a member of a school organization always perceives and responds to every circumstance, speech, attitude and or behavior that occurs around it. Therefore, creating a positive school organization climate should be the main work of every educational leader called the principal.

Pendidikan memegang peranan yang penting dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena itu, setiap individu yang terlibat dalam pendidikan dituntut peran sertanya secara aktif dan optimal dengan penuh tanggung jawab dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sekolah sebagai sebuah organisasi pendidikan, menjadi fokus pertama dan utama pemerintah dalam usaha meningkatkan kualitas mutu pendidikan di Indonesia. Suatu lembaga pendidikan dapat dikatakan berkualitas apabila di dalamnya terdapat tenaga pendidik yang profesional, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap bidangnya, serta memiliki nilai moral dan budi pekerti yang luhur untuk dapat diakui sebagai tenaga pendidik. Untuk itu peningkatan kualitas di dalam pendidikan mutlak harus dilakukan, karena dengan begitu kualitas sumber daya manusia yang ada akan ikut terpengaruh.

Sekolah adalah organisasi yang di dalamnya terdiri dari beberapa manusia dalam rangka mencapai visi dan misi organisasi, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi diantara anggotanya. Adapun sumber daya manusia yang terlibat didalamnya terdiri dari kepala sekolah, guru, staf dan siswa. Kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah sangat berpengaruh dalam menentukan kemajuan sekolah, dalam melaksanakan tugasnya kepala sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes sehingga keberadaannya dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif yang bisa meningkatkan kinerja guru di sekolah sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu kegiatan dalam membimbing kelompok yang sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan yang diharapkan.

Namun kenyataannya di lapangan cenderung tidak sesuai harapan, kepala sekolah yang seharusnya mendorong kinerja guru terkadang justru menghambat kinerja guru. Kepala Sekolah sebagai seorang pemimpin tentu memiliki peran strategis di dalam mengembangkan profesionalisme SDM termasuk kinerja guru. Melalui kepemimpinannya diharapkan juga dapat menumbuhkan kinerja yang baik dilingkungan sekolah termasuk guru. Hal ini selaras dengan pandangan Handoko (2012) memandang kepemimpinan sebagai kemampuan yang dimiliki sesorang untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang agar bekerja dalam mencapai tujuan dan sasaran. Menurut Terry (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang demi berjuang keras menggapai tujuan-tujuan kelompok, dalam hal ini adalah keberhasilan tujuan-tujuan pendidikan.

Kepemimpinan kepala sekolah memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal serupa juga dikemukakan oleh Septiana dkk (2013) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, oleh karena itu, dalam perannya sebagai seorang pemimpin sekaligus manajer di sekolah, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja personil-personil sekolah termasuk guru selalu terjaga. Kepala sekolah diharapkan mampu mempengaruhi, menggerakkan dan memotivasi guru dalam mengembangkan kreativitas mereka yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Guru merupakan personal intern yang mempunyai

peran dalam menentukan keberhasilan suatu proses pendidikan, keberhasilan sekolah dalam proses pembelajaran juga sangat ditentukan oleh kompetensi profesional guru sebagai pendidik.

Murwati (2012) menyatakan bahwa guru memiliki peran penting dalam pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak disertai dengan kualitas guru yang memadai, jadi dapat diartikan bahwa guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan. Dengan demikian, salah satu tolak ukur keberhasilan pendidikan yakni kinerja guru. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibanya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah yang dapat menggambarkan mengenai prestasi kerjanya (Suharsaputra, 2012).

Supardi (2013) menyatakan kinerja guru sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan perbuatan yang ditampilkan guru selama proses pembelajaran. Kemudian Pudjiastuti dan Untung (2011) dalam penelitiannya memaparkan bahwa kinerja guru sampai saat ini masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian salah satu indikatornya adalah kurangnya kedisiplinan dan penguasaan guru terhadap materi pelajaran serta metode mengajar belum optimal. Dengan demikian mutu profesi, kualitas dan kompetensi guru masih dirasa belum memenuhi standar. Kinerja guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dari sebuah sistem mulai dari input, process dan output, dalam upaya mencapai tujuan suatu lembaga pendidikan, dalam kinerja terdapat standar yang harus dicapai oleh seseorang, apabila mereka telah melebihi standar tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja orang tersebut baik.

Kinerja guru adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas (Yamin dan Maisah, 2013). Terciptanya kualitas kinerja guru yang profesional disekolah membutuhkan dukungan dan peran kepala sekolah yang kompeten sebagai leader dan manager (Wahyudi, 2012). Sejalan dengan pendapat tersebut, menurut Hendarman (2015) Untuk meningkatkan kinerja guru menuju peningkatan mutu pendidikan dibutuhkan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah yang profesional. Hal serupa juga diungkapkan dari hasil penelitian Gusman (2014), rendahnya kinerja guru disebabkan oleh beberapa penyebab, antara lain (1) guru kurang semangat dalam menyelesaikan tugasnya yang berkaitan dengan perangkat pembelajaran, (2) masih ada guru yang belum memiliki program pengajaran yang baik, (3) kreativitas guru dalam memilih strategi dan metode pembelajaran masih kurang atau dengan katalainnya guru masih dominan menggunakan metode konvensional, dan (4) masih ada guru yang mementingkan kepentingan pribadinya dari pada menjalankan tugasnya sebagai seorang guru.

Selain dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Menurut Litwin dan Stringer (2011) Iklim organisasi merupakan efek persepsi subjektif terhadap sistem formal, gaya informal manajer dan faktor-faktor lingkungan lain yang berpengaruh pada sikap, keyakinan, nilai, dan motivasi dari orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan tertentu. Selanjutnya menurut Davis dan Newstrom (2011) Iklim organisasi adalah lingkungan manusia didalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Pola hubungan yang ada bersumber dari hubungan antara guru dengan guru lainnya, atau mungkin hubungan guru dengan kepala sekolah atau sebaliknya antara kepala sekolah dengan guru. Senada dengan pendapat tersebut, Hadiyanto (2016) menjelaskan bahwa iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik atau hubungan antara peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah. Masalah yang sering dihadapi adalah sulitnya menciptakan situasi iklim kerja yang kondusif di sekolah dikarenakan adanya keanekaragaman individu yang ada di sekolah. Seorang pemimpin, dalam hal ini kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat besar dalam menciptakan iklim organisasi yang baik.

Peranan kepala sekolah menurut keputusan Menteri Pendidikan nasional nomor 162/U/2003 tentang pedoman penugasan guru sebagai kepala sekolah adalah sebagai emaslec, yaitu educator, manager, administrator, supervisor, leader, entrepeneur, dan climate creator. Perilaku kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama akan mendorong seluruh elemen sekolah untuk meningkatkan kinerjanya, terutama untuk guru yang keberadaannya sangat penting karena merupakan sosok yang paling sering berhubungan langsung dengan peserta didik. Iklim organisasi di sekolah bisa bergerak dari yang menyenangkan ke netral, sampai dengan tidak menyenangkan. Senada dengan pendapat tersebut Liana (2012) menyatakan bahwa, jika iklim bermanfaat bagi kebutuhan individu, maka kita dapat mengharapkan tingkah laku ke arah tujuan yang tinggi. Sebaliknya jika iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, dapat diharapkan bahwa prestasi maupun kepuasan kerja akan berkurang. Artinya, iklim organisasi yang dirasakan individu secara positif menyenangkan akan memberikan tampilan kerja yang baik dan efektif yang akan

mempengaruhi pada keberhasilan organisasi, iklim organisasi terjadi di setiap organisasi dan akan mempengaruhi perilaku organisasi dan diukur melalui persepsi setiap anggota organisasi.

Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi merupakan suatu faktor penting dalam pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi yang baik akan mendorong guru untuk meningkatkan kinerja. Agar diperoleh mutu pendidikan yang baik sesuai standar yang telah ditetapkan, maka guru dituntut untuk selalu memiliki kinerja yang tinggi, dengan demikian masalah kinerja guru ini perlu mendapatkan perhatian serius, karena jika kinerja guru maksimal akan memberikan dampak yang baik untuk perkembangan pendidikan. Berdasarkan permasalahan dan latar belakang diatas, maka peneliti bermaksud melaksanakan penelitian tentang kinerja guru ditinjau dari pelaksanaan fungsi kepemimpinan kepala sekolah dan kondisi iklim organisasi yang berjudul Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru.

Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari, dkk (2020) dengan judul pengaruh manajemen kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru. JMKSP (jurnal manajemen, kepemimpinan dan supervisi pendidikan). Untuk uji hipotesis pertama, terdapat pengaruh manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja dengan korelasi linier sederhana nilai r1 = 0,008 dan P-value 0,944 < dari α 0,05 sedangkan regresi linier sederhananya 0,944 > dari α 0,05. Hubungan keeratan korelasi antar variabel berada pada korelasi positif sangat lemah karena secara kasat mata sudah terlihat korelasinya. Hipotesis kedua. tidak terdapat pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja dengan nilai r2 = -0,203 dan P-value 0,078 < dari α 0,05 sedangkan regresi linier sederhananya 0,078 > dari α 0,05, keeratan korelasi variabel berada pada korelasi negatif lemah. Hal ini tidak membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan profesionalisme guru terhadap kinerja guru, meski kemungkinan kecil masih terdapat guru yang kurang profesional dalam melaksanakan tugasnya. Ini berarti bahwa semakin besar profesional seorang guru dalam melakukan pekerjaan sebagai guru maka kinerjanya akan meningkat. Hipotesis ketiga, tidak terdapat pengaruh manajemen kepala sekolah dan profesionalisme guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja, dengan konstanta regresi α sebesar 107,991 sedangkan nilai koefisien variabel b1 = -0,028 dan b1 = -0,204. maka diperoleh persamaan regresi Y = 107,991 + (-0,028) X1 + (-0,204) X2, artinya kinerja guru mengalami penurunan secara negatif dengan manajemen kepala sekolah dan profesionalisme guru. Persamaan dari penelitian diatas dan penelitian yang sedang dilakukan yaitu sama-sama menjadikan variabel kinerja guru (Y) sebagai variabel dependet penelitian. Perbedaannya penelitian diatas menjadikan variabel manajemen kepala sekolah (X1) dan variabel profesionalisme guru (X2) sebagai variabel independen penelitian, sedangkan penelitian ini menjadikan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan variabel iklim organisasi (X2) sebagai variabel independen penelitian.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Royani, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala PAUD dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian (1) Penelitian ini menemukan bahwa hipotesis Ho1 ditolak dan hipotesis Ha1 diterima atau dengan kata lain, variabel kepemimpinan kepala PAUD secara individu berpengaruh terhadap kinerja guru-guru PAUD di kecamatan Sembawa sehingga hal ini berarti, jika kepemimpinan kepala PAUD mengalami peningkatan maka kinerja akan meningkat dan sebaliknya jika kepemimpinan kepala PAUD mengalami penurunan, maka kinerja guru-guru akan menurun; (2) Hipotesis H02 ditolak dan Hipotesis Ha2 diterima atau dengan kata lain, variabel kompetensi secara individu berpengaruh terhadap kinerja guru-guru PAUD di kecamatan Sembawa sehingga hal ini berarti, jika kompetensi guru PAUD mengalami peningkatan maka kinerja guru-guru PAUD di kecamatan Sembawa juga akan meningkat dan sebaliknya jika kompetensi guru PAUD mengalami penurunan, maka kinerja guru-guru juga akan menurun; (3) Hipotesis H03 ditolak dan Hipotesis Ha3 diterima atau dengan kata lain, variabel kepemimpinan kepala PAUD dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru-guru PAUD di kecamatan Sembawa sehingga hal ini berarti, jika kepemimpinan kepala PAUD dan kompetensi guru PAUD mengalami peningkatan maka kinerja guru-guru PAUD di kecamatan Sembawa juga akan meningkat dan sebaliknya jika kepemimpinan kepala PAUD dan kompetensi guru PAUD mengalami penurunan, maka kinerja guru-guru juga akan menurun. Berdasarkan uji koefisien determinasi hasil bahwa 50,9% dari kinerja guru-guru PAUD di kecamatan Sembawa dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala PAUD dan kompetensi guru. Persamaan dari penelitian diatas dan penelitian yang sedang dilakukan yaitu sama-sama menjadikan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) sebagai variabel bebas pertama yang mempengaruhi varaibel kinerja guru (Y). Perbedaannya penelitian diatas menjadikan PAUD sebagai objek penelitian sedangkan peneitian ini menjadikan guru SMP Negeri sebagai objek penelitian, perbedaan selanjutnya penelitian diatas menjadikan variabel kompetensi guru (X2) sebagai variabel kedua yang mempengaruhi kinerja guru selain kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan penelitian ini menjadikan iklim organisasi sebagai variabel kedua yang mempengaruhi kinerja guru selain kepemimpinan kepala sekolah (Gemnaffle dkk, 2018).

Method

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Tanzeh (2011) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dimulai dengan berpikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian melakukan pengujian dilapangan dan kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris. Oleh karena itu, menekankan pada indeks-indeks dan pengukuran empiris. Sedangkan menurut Arikunto (2012) metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam menggumpulkan data penelitiannya. Berdasarkan permasalah yang diteliti, maka metode dan jenis penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan kuantitatif korelasial. Ditinjau dari tujuannya, penelitian ini juga dinamakan dengan penelitian korelasial, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mencari pengaruh atau korelasi antar satu variabel dengan variabel lainnya.

Dalam hal ini, peneliti ingin menggungkapkan pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Sekayu. dimana variabel yang diangkat dalam penelitian ini meliputi dua variabel bebas (X1 dan X2) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas (X1) pada penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah dan variabel bebas (X2) pada penelitian ini adalah iklim organisasi, sedangkan variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah kinerja guru.

Results and Discussions

Hipotesis Pertama (Hipotesis Parsial Variabel X₁ Ke Y)

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y). dengan kriteria uji :

 $H0_1$ ditolak jika t-hitung > t-tabel,

 $H0_1$ diterima jika t-hitung \leq t-tabel.

Ho: tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Ha: terdapat pengaruh yang signifikan antara antara kemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Tabel 1 < Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel X1 terhadap Y>

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate					
1	.753ª	.566	.560	8.333					

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_Kepala_Sekolah

Hasil analisis regresi linier sederhana berdasarkan output model summary diperoleh angka R sebesar 0,753 berarti pengaruh antara kedua variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y) yang menunjukkan kategori pengaruh yaitu kuat. Karena nilai korelasi ganda berada di antara 0,60-0,799, maka dapat disimpulkan bahwa tejadi pengaruh yang kuat antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan intepretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2012) sebagai berikut.

0,00-0,199 = Sangat Rendah

0,20-0,399 = Rendah

0.40-0.599 = Sedang

0,60-0,799 = Kuat

0,80-1,000 = Sangat kuat

Standard error of estimated (standar deviası) artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Dalam penelitian ini standar deviasinya sebesar 8,333. Semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik. Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variable dependen. Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dijelaskan angka yang diperoleh koefisien determinasi R Square (R) sebesar 0,566 yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X1) mampu mempengaruhi kinerja guru (Y) dengan memberikan kontribusi sebesar 56,6%.

Hipotesis Kedua (Hipotesis Parsial Variabel X2 Ke Y)

Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y).

H02 ditolak jika t-hitung > t-tabel

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

H02 diterima jika t-hitung \leq t-tabel

Ho: tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru.

Ha: terdapat pengaruh yang signifikan antara antara iklim organisasi terhadap kinerja guru.

Tabel 2 < Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel X2 terhadap Y>

Model Summary ^b								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate				
1	$.878^{\mathrm{a}}$.771	.767	6.062				

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil analisis regresi linear sederhana berdasarkan output model summary diperoleh angka R sebesar 0,878 berarti pengaruh antara kedua variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y) yang menunjukkan kategori pengaruh yaitu sangat kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa tejadi pengaruh yang sangat kuat antara iklim organisasi terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan intepretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2012) sebagai berikut.

0,00-0,199 = Sangat Rendah

0,20-0,399 = Rendah

0.40-0.599 = Sedang

0.60-0.799 = Kuat

0,80-1,000= Sangat kuat

Standard error of estimated (standar deviası) artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Dalam penelitian ini standar deviasinya sebesar 6,062. Semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik. Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variable dependen. Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dijelaskan angka yang diperoleh koefisien determinasi R Square (R) sebesar 0,771 yang berarti bahwa iklim organisasi (X2) mampu mempengaruhi kinerja guru (Y) dengan memberikan kontribusi sebesar 77,1%.

Hipotesis Ketiga (Hipotesis Simultan Variabel X1 dan X2 ke Y)

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisai secara bersama sama terhadap kinerja guru:

H03 ditolak jika F-hitung > F-tabel

H03 diterima jika F-hitung ≤ F-tabel

Ho: tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah da iklim organisasi secara bersama sama terhadap kinerja guru.

Ha: terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah da iklim organisasi secara bersama sama terhadap kinerja guru.

Tabel 3 < Hasil Analisis Koefisien Regresi Linear Berganda Variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y>

		Coef	ficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		В	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5.060	5.628		.899	.372
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.070	.114	.065	.617	.539
	Iklim Organisasi	.840	.107	.824	7.824	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 4.13 didapat angka koefisien konstan (*Constant*) 5,060, koefisien X1: 0,070 dan Koefisien X2:0,840 sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 5,060 + 0,070 \times 1 + 0,840 \times 2$. Selanjutnya persamaan tersebut digunakan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y). Nilai koefisien variable X1 = 0,070 + X2 = 0,80 bernilai positif maka nilai variabel Y selalu mengalami kenaikan artinya jika semakin tinggi tingkat kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisai maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sekayu

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini mendukung Hipotesis yang telah diajukan. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan uji hipotesis berdasarkan persamaan regresi linear sederhana diperoleh nilai t-hitung variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 9,493 dengan signifikan sebesar 0,000 (a < 0,05) dengan t-tabel sebesar 1, 668, maka t-hitung ≥ t-tabel, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima atau disimpulkan secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, dengan besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 56,6%, sisanya 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini. Artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baik kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin, dan sebaliknya semakin rendah kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin rendah pula kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sekayu. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Budiyono, dkk (2020) dengan hasil penelitian bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SMA Muara Sugihan dan Makarti Jaya, yang artinya hipotesis alternatif (Ha) dalam pengujiannya hipotesis 1 diterima. Ada pengaruh positif dan signifikan dari iklim organisasi terhadap kinerja guru di SMA Muara Sugihan dan Makarti Jaya, yang berarti hipotesis alternatif (Ha) dalam pengujiannya hipotesis 2 diterima. Ada pengaruh supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru di SMA Muara Sugihan dan Makarti Jaya, yang berarti hipotesis alteratif (Ha) dalam pengujiannya hipotesis 3 diterima.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sekayu

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa Iklim Organisasi Sekolah memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini mendukung Hipotesis yang telah diajukan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α (0,05), nilai t-hitung (15,222) lebih besar dari nilai t-tabel (1,668) yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima atau disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru dengan iklim organisasi SMP Negeri di Kecamatan Sekayu dengan nilai koefisien determinasi R Square (R) sebesar 0,767 yang berarti bahwa iklim organisasi (X2) mampu mempengaruhi kinerja guru (Y) dengan memberikan kontribusi sebesar 76,7%. sisanya 23,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik iklim organisasi, maka semakin baik kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sekayu, dan sebaliknya semakin rendah kualitas iklim organisasi, maka semakin rendah pula kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sekayu. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sobandi dan Saud (2016) pada umumnya, guru-guru yang menjadi responden pada penelitian ini menganggap bahwa iklim sekolah mempengaruhi produktivitas sekolah. Iklim sekolah memiliki pengaruh yang kuat dalam menciptakan elemen lainnya agar kondusif dan efektif. Iklim sekolah yang kondusif dapat meningkatkan proses pembelajaran, karena iklim sekolah merefleksikan kinerja profesional guru dan ini berdampak pada peserta didik dan proses belajar mengajar di kelas.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sekayu

Hasil penelitian angka koefisien konstan (Constant) 5,060, koefisien X1 = 0,070 dan Koefisien X2 = 0,840 sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda Y = 5,060 + 0,070 X1 + 0,840 X2. Selanjutnya persamaan tersebut digunakan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y). Nilai koefisien variabel X1 = 0,070 + X2 = 0,80 bernilai positif maka nilai variabel Y selalu mengalami kenaikan artinya jika semakin tinggi tingkat kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja guru. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Menurut hasil perhitungan berdasarkan persamaan regresi linear berganda secara simuftan (Uji-F) yang Nilai koefisien pada variabel X1 dan X2 dapat dijelaskan bahwa jika nilai kepemimpinan kepala sekolah X1 dan nilai iklim organisai X2 meningkat 1 unit skor, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 5,060 pada nilai koefisien X1 ditambah sebesar 0,070 pada nilai koefisien pada X2 ditambah sebesar 0,840 dengan

ketentuan nilai kepemimpinan kepala sekolah X1 dan iklim organisasi X2 adalah konstan. Dengan mengambil taraf signifikan sebesar 0.05 (p < 0.05), maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini dapat dilihat dari uji F yang dilakukan dimana F-hitung sebesar 114.997 F-tabel Sebesar 3.13. Artinya dapat disimpulkan bahwa tedapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama sama terhadap kinerja guru. Dengan nilai koefisien determinasi R Square (R) sebesar 0.772 yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan iklim organisasi (X2) mampu mempengaruhi kinerja guru (Y) dengan memberikan kontribusi sebesar 0.7720 sedangkan sisanya 0.2720 sedangkan oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Conclusions

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapatlah ditarik kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut : 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sekayu; 2) terdapat pengaruh yang sangat kuat antara Iklim organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sekayu; 3) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sekayu.

Referensi

- Arikunto, S. (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, K., & Newstrom. (2011). *Perilaku dalam Organisasi. Jilid 1 (7th Ed)*. Terjemahan A. Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Gemnaffle, M., Ivon, Y., Sarah, W., Alowisyaf, L., & Elisabeth, N. (2018). Organizational Climate of the School and Teacher Performance Improvement in the 21st Century. *International Journal of Science and Research. Vol 7, Issue 2.*
- Gusman, H. E. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru di SMP N Kecamatan Palembayan Kabupaten Agam. Bahana Manajemen Pendidikan. *Jurnal administrasi pendidikan. 2(1).*
- Hadiyanto. (2016). Teori dan Pengembangan Iklim Kelas dan Iklim Sekolah. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Handoko, T. H. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hendarman. (2015). Revolusi Kinerja Kepala Sekolah. Jakarta Barat: PT. Indeks
- Liana, Y. (2012). Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru. Jurnal manajemen & akuntansi, 1(2).
- Litwin, G. H., & Stringer, J. D .(2011). *Motivation And Organizational Climate*. Boston: Harvard University Press.
- Murwati, H. (2012). Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri se-Surakarta. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE)*, 1(1).
- Pratami, F. A. R. (2018). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Bukit Kecil Palembang. *Tesis Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.
- Pudjiastuti, E., & Untung, S. (2011). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2).
- Puspitasari, Y., Tobari., & Kesumawati, N. (2020). Pengaruh manajemen kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru. *JMKSP (jurnal manajemen, kepemimpinan dan supervisi pendidikan). Universitas PGRI Palembang.*
- Royani., F. H., Lian, B., & Rohana. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala PAUD dan kompetensi guru terhadap kinerja guru. *Jurnal of innovation in teaching and instructional media*, 1(1).
- Samtono. (2010). Guru sebagai Key Person dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah. *Jurnal Among Makarti. 3 (6).*
- Saputra, A. G. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Belajar Guru di SMA se Kecamatan Muara Telang Kabupaten Banyuasin. Tesis Universitas PGRI Palembang.
- Septiana, R., Ngadiman., & Elvia, I. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru SMP Negeri 106 Wonosari. *Jurnal Pendidikan (Jupe) UNS*, 2(1).
- Sinaga, A. (2010). Hubungan Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Raya Kabupaten Simalungun. *Jurnal Program Pascarjana Administrasi Pendidikan Univeristas Negeri Medan*.
- Suharsaputra, U. (2012). Administrasi Pendidikan. Bandung: Refika Aditama.

Supardi. (2013). Penilaian Autentik Pembelajaran Afektif, Kognitif, Psikomotor. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Syamsul, H. (2017). Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP). *Jurnal Manajemen Pendidikan*.

Tanzeh, A. (2011). Metodologi Penelitian Praktis. Yogyakarta: Teras

Terry, G. R. (2015). Asas-Asas Manajemen. Bandung: PT. Alumni.

Wahyudi, I. (2012). Mengejar Profesionalisme Guru Strategi Prektis Mewujudkan Citra Guru Profesional. Jakarta: Prestasi Jakarta.

Yamin, M., & Maisah. (2013). Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: Gaung