

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI (SMKN) 2 KOTA BENGKULU

Indira Septianty R.

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Bengkulu

Email: r_indiraseptianty@gmail.com

ABSTRAK:

Permasalahan dalam penelitian ini: (1) apakah ada pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah menengah kejuruan negeri 2 Kota Bengkulu? (2) Apakah ada pengaruh Iklim Sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah menengah kejuruan Negeri 2 Kota Bengkulu? (3) Apakah ada pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Bengkulu?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, (2) untuk mengetahui apakah ada pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru, (3) untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan dan iklim sekolah secara bersamaan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode analisis regresi linier ganda dan metode kuantitatif. . Populasi dalam penelitian ini berjumlah 171 orang guru, sampel yang diambil sebesar 64 orang guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari angket, observasi, teknik analisis menggunakan teknik analisis regresi linier Ganda, untuk mencari pengaruh antar variable kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim sekolah (X_2) dan kinerja guru (Y). hasil penelitian adalah sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Bengkulu dengan persentase sebesar 56,7%, (2) Terdapat Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Bengkulu dengan Persentase sebesar 47,9%, (3) Terdapat Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Bengkulu dengan persentase sebesar 77,3%.

Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Kinerja Guru

ABSTRACT:

The problem in this study: (1) whether there is a principal Leadership influence on performance of vocational secondary school teacher in the land of 2 city of Bengkulu? (2) is there a School Climate influence on performance of vocational secondary school teacher in the land of 2 city of Bengkulu? (3) whether there was influence Leadership principals and School Climate on performance of vocational high school teachers in the Country town of Bengkulu? 2. The purpose of this research is to know (1) to find out whether there is a principal leadership influence on performance of teachers, (2) to find out if there are any school climate influence on performance of teachers, (3) to find out if there is a climate of leadership and influence school simultaneously against the performance of teachers. Research conducted using the method of linear regression analysis and quantitative methods. . The population in this research totalled 171 teachers, samples taken of 64 teachers. Data collection techniques used in this study consisted of the now, observation, techniques of analysis using linear regression analysis techniques, to seek influence intercultural leadership principals variables (X_1), school climate (X_2) and the performance of the teachers (Y). results of the study are as follows: (1) there is the influence of the leadership of the principal against the performance of teachers in Vocational secondary schools Country 2 City of Bengkulu by percentage of 56.7%, (2) there is the influence of climate on performance school teacher at a vocational high school Country 2 City of Bengkulu by Percentage of 47.9%, (3) there is a Pengaruh leadership principals and school climate on performance of vocational secondary school teacher in the land of 2 City of Bengkulu by percentage of 77.3%.

Keywords: Leadership of the Principal, School Climate, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam memikul tanggung jawab secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenang yang telah didelegasikan

kepada orang-orang yang dipimpinnya. Menurut Husaini Usman, kepala sekolah sebagai manager dituntut mengorganisasikan seluruh sumberdaya sekolah menggunakan prinsip “teamwork”, yang mengandung pengertian adanya rasa kebersamaan

(*together*), pandai merasakan (*empathy*), saling membantu (*assist*), saling penuh kedewasaan (*maturity*), saling mematuhi (*willingness*), saling teratur (*organization*), saling menghormati (*respect*) dan saling berbaik hati (*s*).

Dalam kenyataan di lapangan menunjukkan kinerja kepemimpinan kepala sekolah masih menunjukkan belum optimal. Hal itu diindikasikan antara lain dengan masih minimnya kepala sekolah untuk melakukan kegiatan supervisi. Kurangnya kemampuan kepala sekolah kurang mempunyai mempengaruhi seseorang atau kelompok agar bekerja secara suka rela dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.¹ 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.

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.

Mengingat pentingnya peranan guru, maka kinerja guru harus selalu dikontrol dan ditingkatkan. Sayangnya, dalam kultur masyarakat

¹ Wawancara dengan Responden

Indonesia sampai saat ini pekerjaan guru masih cukup tertutup. Bahkan atasan guru seperti kepala sekolah dan pengawas sekali pun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian performance guru di hadapan siswa. maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi. Selanjutnya guru akan kembali bekerja seperti sedia kala, kadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat dan antusiasme yang tinggi dalam mengajar, dalam kedisiplinan guru juga terkadang tidak hadir, telat. Persiapan dalam juga guru seling kali tidak membuat RPP.

Untuk mengetahui lebih dalam tentang permasalahan ini maka perlu penelitian yang berjudul: "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMK 2 Kota Bengkulu".

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 2 Kota Bengkulu?
2. Bagaimana pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 2 Kota Bengkulu?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMKN 2 Kota Bengkulu?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 2 Kota Bengkulu?
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 2 Kota Bengkulu?
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMKN 2 Kota Bengkulu?

LANDASAN TEORI

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berkaitan dengan keberhasilan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan fungsinya, karena itulah kepala sekolah harus mampu berfungsi



sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator.

1. Kepala sekolah sebagai Edukator atau Pendidik

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan motivasi kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik seperti team teaching, moving class.

Sebagai educator, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Dalam hal ini faktor pengalaman sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam pemahamannya tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian halnya pelatihan dan penataran yang dilakukan

Menurut Mulyasa “Memahami arti pendidik tidak cukup dengan berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik, melainkan harus dipelajari berkaitan dengan makna pendidik, sasaran pendidik dan bagaimana strategi pendidik itu dilaksanakan.”²

Keputusan menteri Pendidikan dan kebudayaan nomor 0296/U/1996, merupakan landasan penilaian kinerja kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai educator harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan non guru, membimbing peserta didik mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan iptek dan member contoh mengajar.

2. Kepala sekolah sebagai Manajer

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan,

² Mulyasa, *Menjadi kepala sekolah profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), h. 98-102

melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu proses karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimiliki mengusahakannya dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

“Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk mendayagunakan tenaga kependidikan melalui kerja sama, mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah”³

3. Kepala sekolah sebagai Administraktor

Kepala sekolah sebagai administraktor pendidikan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan dan pengajaran di sekolah. Oleh karena itu untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik kepala sekolah hendaknya memahami, menguasai dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administraktor pendidikan.

Menurut Purwanto Kepala sekolah sebagai administraktor “memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administraktor yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumentasian seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Peningkatan person serta masyarakat dan menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif dalam peningkatan mutu pembelajaran khususnya dan mutu pendidikan umumnya”⁴

³ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi pembelajaran (learning organization)*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 64

⁴ Ngilim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003), h. 116

Dalam melaksanakan tugas-tugas operasional, kepala sekolah sebagai administraktor, khususnya dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas sekolah, dapat dianalisis berdasarkan beberapa pendekatan, baik pendekatan sifat, pendekatan perilaku, pendekatan situasional. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu bertindak situasional, sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Meskipun demikian pada hakekatnya kepala sekolah harus lebih mengutamakan tugas, agar tugas-tugas yang diberikn kepada setiap tenaga kependidikan bias dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

4. Kepala sekolah sebagai Supervisor

Supervisor merupakan proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari disekolah agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuan untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua siswa dan sekolah, serta berupaya menjadi sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.

Kepala sekolah sebagai supervisor harus mempunyai kemampuan mensupervisi dan mengaudit kinerja guru dan personal lainnya disekolah sebagai berikut:⁵

“*Pertama* mampu melakukan evaluasi sesuai prosedur dan teknik-teknik yang tepat, 1. Mampu merencanakan supervise manajemen kelembagaan sesuai kebutuhan layanan pembelajaran oleh guru dan personal lainnya, 2. Mampu melakukan supervise untuk menumbuhkan profesionalisme guru memberikan layanan belajar dengan menggunakan teknik-teknik supervise yang tepat. *Kedua* mampu melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan program pendidikan sesuai dengan prosedur yang tepat 1. Mampu menyusun dokumen-dokumen standar konerja grogram pendidikan yang dapat diukur dan dinilai, 2. Mampu melakukan audit kepatuhan terhadap dokumen standar kinerja dengann melakukan monitoring dan evaluasi kinerja program.”

Kepemimpinan kepala sekolah yang professional dibuktikan dengan kemampuannya supervise

⁵ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 134

dengan cara mengaudit dokumen standar kinerja sekolah dan mengaudit kepatuhan terhadap standar kinerja sebagai upaya menjamin pemenuhan mutu pendidikan.⁶

5. Kepala sekolah sebagai Leader

Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari keperibadian, pengetahuan, terhadap tenaga kependidikan, visi, dan misi, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Sumijo Mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai berikut: leader memiliki ”karakter khusus yang mencakup kpribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan Administrasi dan pengawasan. Keperibadian kepala sekolah sebagai leader terceminkan dari sifat 1. Jujur 2. Kepercayaan, 3. Tanggung jawab, 4. Berani mengambil resiko dan keputusan, 5. Berjiwa besar, 6. Emosi yang stabil, 7. Teladan.”

Pengetahuan kepala sekolah terceminkan dalam kemampuan 1. Memahami kondisi tenaga kependidikan (guru dan non guru), 2. Memahami kondisi tenaga kependidikan, 3. Menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, 4. Menerima masukan, saran dan keritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinannya.

6. Kepala sekolah sebagai Inovator

Dalam rangka melaksanakan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang untuk menjalin hubungan yang harmonis dalam lingkungan, mencari gagasan baru, mengintergrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif.

Kepala sekolah sebagai innovator dituntut

⁶ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 134



untuk melakukan perubahan atau pembaharuan terhadap sekolah yang bermutu melalui gagasan baru. Strategi yang tepat, mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Juga sebagai seorang innovator akan terceminkan melalui pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, rasional, pragmatis keteladanan, disiplin, serta fleksibel.⁷

7. Kepala sekolah sebagai motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melaksanakan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditimbulkan melalui pengaturan lingkungan fisik, peraturan suasana kerja, penghargaan secara efektivitas dan penyediaan sebagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.

2. Iklim Sekolah (*school Climate*)

Menurut Litiwin dan Stinger menjelaskan iklim sekolah memiliki beberapa persepsi sebagai hasil dari subjektif terhadap system formal, gaya informal kepala sekolah dan faktor lingkungan penting lainnya yang mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai, dan motivasi individual yang berada pada sekolah tertentu. Namun demikian variasi definisi iklim sekolah apabila ditelaah lebih dalam, mengerucut kepada tiga pengertian *pertama* iklim sekolah sebagai kepribadian suatu sekolah yang membedahkan dengan sekolah lainnya. *Kedua*, iklim sekolah sebagai suasana ditempat kerja, mencakup berbagai norma kompleks, nilai, harapan, kebijakan, dan prosedur yang mempengaruhi pola perilaku individual dan kelompok. *Ketiga*, iklim sekolah sebagai persepsi individu terhadap kegiatan, praktik, dan prosedur serta persepsi tentang perilaku yang dihargai, didukung dan diharapkan dalam suatu organisasi.

Menurut Hoy, Smith dan Sweetland iklim sekolah dipahami sebagai manifestasi dari kepribadian 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 personal sekolah tentang kehidupan sekolah yang mencerminkan norma-norma tujuan, nilai, hubungan interpersonal, praktek belajar mengajar, serta struktur organisasi.

Pemahaman iklim sekolah sebagai suasana ditempat merujuk pada beberapa pendapat. Mengidentifikasi iklim sekolah sebagai peraturan suasana social atau lingkungan belajar. Moos membagi lingkungan social menjadi tiga kategori yaitu: 1. Hubungan, termasuk keterlibatan berafiliasi dengan orang lain dalam kelas dan dukungan guru, 2. Pertumbuhan pribadi atau orientasi tujuan, meliputi pengembangan pribadi dan peningkatan dari semua anggota lingkungan, 3. Pemeliharaan system dan perubahan system meliputi, ketertiban dari lingkungan, kejelasan dan aturan-aturan, dan kesungguhan dari guru dalam menegakkan aturan.

Pemahaman iklim sekolah sebagai persepsi individu merujuk pada beberapa pendapat berikut. Stichter (2008:45) menyimpulkan iklim sekolah didefinisikan sebagai persepsi bersama tentang apa yang sedang terjadi secara akademis, secara social, lingkungan disekolah secara rutin.

Kambal Willes dalam Bafadal menegaskan keinginan guru dalam kinerja diantaranya iklim sekolah dimana adanya rasa aman, kondisi kerja yang menyenangkan, rasa diikutsertakan, lingkungan yang aman, dan penghargaan atas sumbangan, ikut serta dalam pembentukan kebijakan, hubungan yang harmonis.⁸

1. Rasa aman

Iklim sekolah seharusnya menciptakan rasa aman bagi setiap anggota sekolah, karena rasa aman yang terjadi dalam lingkungan

⁷ Mulyasa, *Menjadi kepala sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), h. 118

⁸ Bafadal Ibrahim, *Dasar-Dasar manajemen dan Supervisi taman kanak-kanak*, (Jakarta: Bumi aksara, 2002), h. 101

pendidikan akan mempengaruhi seseorang, dalam hal ini rasa aman yang ada adak memberikan guru melaksanakan tugasnya dengan perasaan tenang, dan guru pun akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Apabila iklim sekolah tersebut tidak menciptaka rasa aman maka proses pembelajaran tidak akan terlaksana dengan baik dan sementinya.

2. Kondisi kerja yang menyenangkan

Iklim sekolah seharusnya menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, karena dengan kondisi kerja yang menyenangkan akan memberikan danfak yang fositif pada setiap anggota yang ada disekolah.

3. Rasa nyaman

Perasaan nyaman seseorang dilingkungan sekolah juga sangat mempengaruhi kinerja. Karena apabila seseorang tidak merasa nyaman terhdap lingkungan sekolah tersebut maka seberapa berusaha kerja dengan baik kinerja na juga tidak akan bagus.

4. Hubungan antara guru dengan guru

Hubungan guru dengan guru seharusnya dapat terjalin dengan harmonis, tidak ada guru saling menjatuhkan. Apabila hubungan guru dengan guru baik maka akan bagus kinerja guru tersebut.

5. Hubungan kepala sekolah dengan bawahan

Dalam lingkungan sekolah kepala sekolah selaku pemimpin dapat menempatkan diri dengan sebaik-baiknya, adakalahnya kepala sekolah bertindak sebagai teman, sahabat bagi bawahannya, agar terjadi hubungan yang harmonis disekolah tersebut.⁹

3. Kinerja 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.

1. Pengukuran kinerja guru

Kemampuan (ability), keterampilan (skill), motivasi (motivation), dan memberikan kontribusi positif terhadap kualitas kinerja personil apabila disertai dengan upaya yang dilakukan untuk mewujudkannya. Upaya yang dilakukan suatu organisasi akan dampak positif terhadap pemingkatan kualitas kinerja organisai sehingga mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Guna mencapai kinerja yang tinggi terdapat criteria yang tinggi meliputi:

- a. Kemampuan intelektual berupa kualitas untuk berfikir logis, praktis dan menganalisis sesuai dengan konsep serta kemampuan yang menggunakan dirinya secara jelas
- b. Ketegasan, merupakan kemampuan untuk menganalisis kemungkinan dan memiliki komitmen terhadap pilihan yang pasti secara tepat dan singkat.
- c. Semagat berupa kapasitas untuk kerja secara aktif dan terkenal leleah.
- d. Beorientasi pada hasil, merupakan keinginan dan miliki komirmen untuk mencapai suatu hasil dan menyelesaikan pekerjaanya.
- e. Kedewasaan sikap dan perilaku yang pantas yang merupakan kemampuan dalam melakukan pengendalian emosi dan disiplin diri yang tinggi.

2. Factor-faktor yang mempengaruhi Kinerja guru

- a. Kinerja dipengaruhi oleh umur, jenis kelamin, dan jabatan

Menurut Wahyudi factor yang mempengaruhi kinerja meliputi:

- 1) Umur, kinerja seseorang akan menurun seiring dengan bertambahnya umur. Dalam kenyataannya kekuatan kerja seseorang akan menurun dengan bertambahnya umur.
- 2) Jenis kelamin, wanita lebih suka menyesuaikan diri dengan wewenang, sedangkan pria lebih agresif dalam mewujudkan harapan dan keberhasilan.
- 3) Jabatan, kedudukan seseorang dalam organisasi akan mempengaruhi kinerja

⁹ Bafadal Ibrahim, *Dasar-Dasar manajemen dan Supervisi taman kanak-kanak*, (Jakarta: Bumi aksara, 2002), h. 121

yang dihadirkan karena perbedaan jabatan akan membedakan jenis kebutuhan yang diinginkan mereka puaskan dalam pekerjaan individual yang bersangkutan.¹⁰

b. Kinerja dipengaruhi oleh kompetensi guru

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi utama yang harus dimiliki guru agar pembelajaran yang dilakukan efektif dan dinamis adalah kompetensi pedagogis.¹¹ Guru harus belajar secara maksimal untuk menguasai kompetensi pedagogis ini secara teori dan praktik.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir (a) dikemukakan bahwa: “kompetensi paedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya”.¹²

Lebih lanjut dalam RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) tentang guru dikemukakan bahwa: kompetensi paedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal antara lain:¹³

1. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan.
2. Pemahaman terhadap peserta didik.
3. Pengembangan kurikulum/ silabus.
4. Perancangan pembelajaran.
5. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.
6. Pemanfaatan teknologi pembelajaran.
7. Evaluasi hasil belajar (EHB).

¹⁰ Wahyudi, *Pengembangan pendidikan* (Jakarta: Prestasi Pustaka karya, 2012), h. 129

¹¹ Jamal Ma'mur Asmani, *7 Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional*, (Jogjakarta: Power Book, 2009), Cet.Ke-1, h.59

¹² *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, (Bandung: PT Fermana, 2006), h.51

¹³ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2009), Cet.Ke-4, h.75

8. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, hasil penelitian ini disajikan dalam bentuk deskripsi dengan menggunakan angka-angka statistik.¹⁴ Alasan dipilihnya metode ini adalah frekuensi atau penyebaran suatu gejala serta pengaruh variabel-variabel. Peneliti yang dilakukan disekolah yang melibatkan sampel. Yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian kuantitatif adalah objek yang diteliti yang menuntut apa adanya, sesuai dengan tujuan penelitian. Data diperoleh melalui penerapan sejumlah teknik pengumpulan data, kemudian dianalisis dengan menggunakan rumus statistik. Tujuannya adalah untuk dapat memberi deskripsi tentang variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif.

PEMBAHASAN

Dari pengkajian awal penelitian, berdasarkan kajian teoritis yang dikemukakan, dinyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi berbagai faktor internal maupun eksternal.

Dari hasil perhitungan pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa baik hipotesis satu, hipotesis kedua maupun hipotesis ketiga semuanya bersifat signifikan. Dengan demikian penelitian ini telah berhasil menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y), adanya pengaruh iklim sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y) dan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan iklim sekolah (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y). hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengolahan analisis data penelitian. Melalui prosedur penelitian ilmiah yang logis dan akurat, dengan menggunakan bantuan SPSS Windows versi 16 telah membuktikan hal tersebut. Untuk

¹⁴ Ibnu Hajar, *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), h 30

jelasanya gambaran pengaruh kedua variabel bebas dengan variabel terikat dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y)

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan di atas, menunjukkan bahwa antara kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kinerja guru terdapat pengaruh yang berarti pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Dikatakan sangat berarti karena hasil perhitungan tersebut didapat koefisien korelasi $r = 0,567$. Hal ini berarti pula bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberi kontribusi yang nyata terhadap kinerja guru.

Hal ini sangat berarti antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru terdapat pengaruh yang sangat berarti dan signifikan. Dengan adanya pengaruh yang sangat berarti antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah maka baik buruknya kinerja guru dapat diprediksi dari bagaimana kepemimpinan kepala sekolahnya.

Kontribusi yang diberikan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 56,7%, angka ini menunjukkan sumbangan yang berarti dari pengujian parsial. Ditemukan bahwa ada pengaruh yang berarti dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Temuan penelitian di atas sejalan dengan pendapat 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.¹⁵

2. Pengaruh iklim sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y)

Dari hasil perhitunganyang telah dilakukan di atas, menunjukkan bahwa antara iklim sekolah terhadap kinerja guru terdapat pengaruh yang berarti pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Dikatakan berarti karena hasil perhitungan tersebut didapat koefisien korelasi $r = 0,479$. Hal ini berarti pula bahwa iklim sekolah memberi kontribusi yang nyata terhadap kinerja guru

Kontribusi yang diberikan oleh variabel iklim sekolah terhadap kinerja guru sebesar 47,9%, angka ini menunjukkan sumbangan yang berarti dari pengujian parsial. Ditemukan bahwa ada pengaruh yang berarti dari iklim sekolah terhadap kinerja guru.

Temuan penelitian di atas sejalan dengan pendapat Kambal Willes dalam Bafadal menegaskan keinginan guru dalam kinerja diantaranya iklim sekolah dimana adanya rasa aman, kondisi kerja yang menyenangkan, rasa diikutsertakan, lingkungan yang aman, dan penghargaan atas sumbangan, ikut serta dalam pembentukan kebijakan, hubungan yang harmonis.¹⁶

3. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan iklim sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y)

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah jika digabungkan menunjukkan korelasi yang sangat berarti terhadap kinerja guru. Dikatakan sangat berarti karena hasil perhitungan tersebut didapat koefisien korelasi $r = 0,773$. Keberartian tersebut ditunjukkan dengan besarnya sumbangan kedua faktor tersebut terhadap kinerja guru yaitu 77,3% artinya ada faktor lain sebesar 22,7% mempengaruhi kinerja guru.

Dengan menguatnya pengaruh tersebut, berarti bahwa pencapaian kinerja guru dapat diprediksi melalui pendekatan kedua variabel bebas tersebut. Pendekatan ini menjadi cukup karena kedua variabel bebas ini satu sama lain saling mendukung dalam upaya mencapai

¹⁵ Syaiful Sagala, *Manajemen strategi dalam peningkatan mutu pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009, h. 128

¹⁶ Bafadal Ibrahim, *Dasar-Dasar manajemen dan Supervisi taman kanak-kanak*, (Jakarta: Bumi aksara, 2002), h. 101

kinerja guru yang lebih baik.

Temuan penelitian diatas sejalan dengan pendapat Menurut Rusyan¹⁷ kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya kepemimpinan kepala sekolah, sarana dan prasarana, gaji, rewad, iklim sekolah dan lain-lain.

PENUTUP

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan dan pembahasannya mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 2 Kota Bengkulu, penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) di SMKN 2 Kota Bengkulu, dengan persentase sebesar 56,7%.
2. Terdapat Pengaruh iklim sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di SMKN 2 Kota Bengkulu, dengan persentase sebesar 47,9%.
3. terdapat Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan iklim sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di SMKN 2 Kota Bengkulu dengan persentase sebesar 77,3%.

Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variable-variabel yang mempengaruhi kinerja guru tidak dapat berjalan sendiri-sendiri namun harus selalu bersinergi dalam pelaksanaannya sehingga memberikan kontribusi yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2013. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan Praktik*, Jakarta:Renika Cipta.
- Arwan, 2011. *Sinopsis Pengaruh Kepribadian*, Jakarta: pasca UNI.
- Azwar, Saifuddin, 2010. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: pustaka Pelajar, cet, XI
- Fahmi Ibrahim, 2013. *Manajemen Kepemimpinan teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Hasibun, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Hikmat, 2011 *Manajemen Pendidikan*, Bandung Pustaka: Setia.
- Husaini, Usman, 2009. *Manajemen teori dan Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: bumi Aksara.
- Ibrahim, bafadal. 2002. *Dasar-Dasar manajemen dan Supervisi taman kanak-kanak*. Jakarta: Bumi aksara.
- Kartono, kartini, 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Marno dan Triyo Supriyatno, 2008. *Manajemendan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Mulyasa, 2009. *Menjadi kepala sekolah profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, 2005, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyono, 2008. *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidik*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media..
- Riduwan, 2009. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal penelitian*, Bandung: Alfabeta. Rusyan, Tabrani, 200. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV. Dinamika Karya.
- Sagala Syaiful, 2006. *Administrasi pendidikan Kemtemporer*, Bandung: Alfabet.
- Sagala Syaiful, 2009. *Manajemen strategi dalam peningkatan mutu pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Sagala Syaiful, 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Sahertian, A piet, 2008. *Konsep dasar & teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Renika Cipta
- Sedarmayangti, 2000. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sondang, siagian. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Jakarta: Renika Cipta.
- Sugiono, 2007. *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfa Beta.
- Supranto, 2001, *Statistik teori dan Aplikasi*. Bandung: PT Glora Aksara.
- Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, (Bandung: Depdiknas, Citra Umbarah
- Wahyu, 2002. *Kepemimpinnan Kepala Sekolah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

¹⁷ Tabrani Rusyan, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, (Cianjur: CV. Dinamika Karya, 2000), h. 104

Wahyudi, 2012. *Pengembangan pendidikan*,
Jakarta: Prestasi Pustaka karya.

Wahyudi, 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah
Dalam Organisasi Pembelajaran*, Jakarta:
Prestasi Pustaka Karya.

