

Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

Meynita¹, Happy Fitria², Nurkhalis³

Universitas PGRI Palembang

Email: meynitasurya74@gmail.com, Happyfitria@gmail.com, Nurkhalis@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Prabumulih Timur. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian adalah kepala sekolah dan guru sebanyak 117 orang. Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah angket, dokumentasi dan observasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa; 1) ada pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur sebesar 41,6% sisanya 58,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini; 2) ada pengaruh Iklim kerja terhadap kinerja, besarnya sebesar 56,0% sisanya 44,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini, dan 3) ada pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 40,6%.

Kata Kunci: Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Kinerja Guru

Abstract

This study aims to analyze the effect of principal managerial ability and work climate on teacher performance in SMP Negeri all East Prabumulih District. This research is a survey research with a quantitative approach. The research subjects were 117 school principals and teachers. Data collection techniques from this study were questionnaires, documentation and observation. Based on the research results it can be concluded that; 1) there is an effect of the influence of the principal managerial ability on the performance of teachers in SMP Negeri in East Prabumulih District of 41.6%, the remaining 58.4% is influenced by other factors which are not variables in this study; 2) there is an influence of work climate on performance, the amount is 56.0%, the remaining 44.0% is influenced by other factors that are not variables in this study, and 3) there is an influence of the principal managerial ability and work climate together on performance teachers by 40.6%.

Keywords: *Principal Managerial, Work Climate, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 menyatakan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Pemerintah di Indonesia akan tetap meningkatkan mutu atau kualitas pendidikan karena pendidikan dianggap sebagai suatu hal yang sangat penting bagi masa depan negara. Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh.

Kualitas sebuah negara dapat dilihat dari beberapa faktor, di antaranya adalah faktor pendidikan. Sekolah merupakan sebuah lembaga yang dipersiapkan untuk menyediakan kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas akan meningkatkan kualitas suatu negara. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kualitas sumber daya alam tidak dapat terpisah dari pendidikan (Rahmadoni, 2018). With the implementation of education in Indonesia as a whole, it will be able to print potential generation ready to compete in the world market. This is what is being pursued by educational institutions in Indonesia. All educational institutions in Indonesia have the duty and responsibility in order to build a generation that is potential and able to compete in the world market (Tobari et al, 2018). Education is one of the most important and strategic aspects in the development and improvement of development in all fields, including in the regions, so that the decentralization of education in the context of regional autonomy cannot be negotiated in order to improve the quality of education and human resources (Rohma et al, 2020).

Mutu pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satu diantaranya adalah manajemen. Menurut James A.F. Stoner dan Charles Wankel dalam Siswanto (2005) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi. Dalam mewujudkan pengelolaan yang baik dalam sebuah organisasi diperlukan sosok manajer yang mempunyai kemampuan profesional dibidangnya, dan itu juga berlaku di dunia pendidikan, kualitas pengelolaan sekolah akan tergantung kepada kepala sekolah yang berperan sebagai manajer dan sebagai seorang pemimpin. Sebagai seorang manajer, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam mengelola sekolahnya. Keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola sekolahnya tidak akan terlepas dari kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah dalam melaksanakan fungsi dan peran sebagai kepala sekolah. Oleh sebab itu seorang kepala sekolah dituntut mampu memiliki kemampuan dalam mengelola sekolah, kesiapan pimpinan yang dimaksud disini adalah kemampuan manajerial.

Sesuai dengan Peraturan Menteri No 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah, kemampuan manajerial kepala sekolah meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengerahan dan pengawasan. Dengan kemampuan manajerial yang baik diharapkan setiap kepala sekolah mampu menjadi pendorong dan penegak disiplin bagi para guru agar mereka mampu menunjukkan produktivitas kinerjanya dengan baik.

Schools are educational institutions where schools must have internal and external customers. Internal customers are parents, students, teachers, administrators, staff and school boards that are in the education system (Asvio et al, 2019).

Kepala sekolah memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah yang diberikan tanggung jawab untuk melakukan pengelolaan penuh terhadap jalannya roda kependidikan di sekolah. Peran utama kepala sekolah adalah sebagai pemimpin yang mengendalikan jalannya penyelenggaraan pendidikan. Hal ini menentukan suatu proses yang berlangsung secara benar, terjaga sesuai dengan ketentuan tujuan pendidikan itu sendiri. Untuk menjamin terselenggaranya pendidikan di sekolah seorang kepala sekolah sebagai top manajer sekolah perlu memiliki suatu kemampuan atau keahlian dalam mengelola sekolahnya. Dalam hal ini kepala sekolah tentunya memerlukan kemampuan manajerial yang baik dalam rangka menjamin kualitas agar sesuai dengan tujuan pendidikan. Salah satu upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai educator ialah menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditetapkan serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran (Aprilana et al, 2016).

Menurut Mulyasa (2006) menjelaskan bahwa aspek penting dari peran kepemimpinan dalam pendidikan adalah memberdayakan para guru dan memberikan

wewenang yang luas untuk meningkatkan kinerja mengajar guru sehingga proses pembelajaran dapat mencapai hasil yang optimal. Seperti yang dikemukakan oleh Stanley Spanbauer bahwa: Pemimpin institusi pendidikan harus memandu dan membantu pihak lain seperti guru dan staf dalam mengembangkan karakteristik serupa. Sikap tersebut mendorong terciptanya tanggungjawab bersama-sama serta sebuah gaya kepemimpinan yang melahirkan lingkungan kerja yang interaktif. Dia menggambarkan sebuah gaya kepemimpinan dimana pemimpin harus menjalankan dan membicarakan mutu serta mampu memahami perubahan terjadi sedikit demi sedikit, bukan dengan serta merta. Kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kepribadian dan kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat-sifat sebagai berikut : 1) jujur; 2) percaya diri; 3) tanggung jawab; 4) berani mengambil resiko dan keputusan; 5) berjiwa besar; 6) emosi yang stabil, dan 7) teladan.

Permendiknas No. 28 Tahun 2010 yang berisi tentang penugasan guru menjadi kepala sekolah yang diantaranya mengatur bahwa penugasan menjadi kepala sekolah harus sesuai standar, karena kepala sekolah memegang peran penting, selain itu mutu pendidikan di sekolah bergantung kepada kepala sekolahnya. Untuk itu, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan kepemimpinan standar. Sebagaimana diamanahkan dalam Permendiknas, untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawab tersebut, kepala sekolah perlu memiliki berbagai kemampuan yang diperlukan. Menurut Hersey dalam Wahjosumidjo (2003) bahwa kemampuan manajerial itu meliputi *technical skill* kemampuan teknik, *human skill* kemampuan hubungan kemanusiaan, dan *conceptual skill* kemampuan konseptual.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi memiliki pengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh sebab itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Menurut Wahjosumidjo (2005) mengemukakan bahwa guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Guru dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi untuk meningkatkan sumber daya manusia di Indonesia, terutama para generasi mudanya. Harapannya, mereka menjadi bangsa yang cerdas dan mampu menghadapi tantangan-tantangan masa depan. Guru memikul tugas dan tanggung jawab yang tidak ringan, di samping itu sebagai pendidik, guru juga harus mampu menanamkan 4 macam nilai, yaitu mental, moral, fisik dan artistik kepada peserta didiknya.

The less than optimal performance of teachers in schools is not entirely caused by the ability of the teachers themselves. Many factors affect teacher performance, both external and internal factors (Maryati et al, 2020).

Pendidik dan tenaga kependidikan memegang peranan yang sangat strategis terutama dalam membantu watak bangsa serta mengembangkan potensi peserta didik. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2 dan Pasal 40 ayat 1 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa: Pendidik merupakan profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama pendidik pada perguruan tinggi.

Selain kemampuan manajerial dari kepala sekolah yang mempengaruhi kinerja guru, terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja guru di sekolah. Menurut Taylor dalam Ridwan (2009) mengemukakan bahwa ciri-ciri efektivitas sekolah antara lain; 1) tujuan sekolah dinyatakan secara jelas dan spesifik; 2) pelaksanaan kepemimpinan pendidikan yang kuat oleh kepala sekolah; 3) ekspektasi guru dan staf tinggi; 4) ada kerja sama kemitraan antarasekolah, orangtua dan masyarakat; 5) adanya iklim yang kondusif bagi siswa untuk belajar; 6) kemajuan siswa sering dimonitor, dan 7) menekankan pada keberhasilan siswa dalam mencapai keterampilan aktivitas yang esensial. Faktor lain yang mempengaruhi efektivitas sekolah adalah iklim kerja atau iklim sekolah dalam suatu lembaga atau organisasi. Iklim kerja atau suasana lingkungan kerja di sekolah adalah segala sesuatu yang dialami oleh guru dan warga sekolah ketika berinteraksi di dalam lingkungan sekolah. Ketika guru berinteraksi dengan lingkungan sekolah terdapat satu variabel yang perlu disikapi guru secara positif agar dalam menjalankan tugas lebih menyenangkan dan bermakna. Menurut Husaini (2009) menjelaskan bahwa iklim sekolah atau suasana kerja dapat bersifat kasat mata atau fisik dan dapat pula bersifat tidak kasat mata bersifat emosional. Guru berinteraksi dengan iklim sekolah atau suasana kerja misalnya lewat ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan dan sirkulasi udara yang memadai, sarana dan prasarana yang memadai, jaminan sosial yang memadai, promosi, jabatan, kedudukan, pengawasan, dan lain-lain. Lingkungan dan iklim organisasi menjadi variabel penting sebab kenyataannya menunjukkan bahwa semakin banyak organisasi yang secara ilmiah memantau kekuatan lingkungan. Pemantauan ini menjadi sumber informasi yang sangat dibutuhkan untuk mengadakan perubahan dan pengembangan organisasi. Maknanya, iklim sekolah yang kondusif mempengaruhi kinerja anggota organisasi sekolah. Kualitas sekolah bergantung pada kemampuan sekolah tersebut menciptakan lingkungannya dan kesiapan lingkungan untuk menerima keberadaannya. Dapat disimpulkan bahwa Iklim kerja atau lingkungan sekolah akan sangat mempengaruhi kualitas kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Bagi seorang guru di dalam melaksanakan tugas-tugasnya telah diatur di dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia sebagaimana disebutkan dalam Pasal 39 ayat 2 adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini berarti bahwa selain mengajar atau proses pembelajaran, guru juga mempunyai tugas melaksanakan pembimbingan maupun pelatihan-pelatihan bahkan perlu melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sekitar. Guru sebagai komponen yang penting dalam proses pembelajaran harus memiliki empat kompetensi sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Empat kompetensi yang harus dimiliki guru tersebut adalah kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Guru yang profesional dibangun melalui penguasaan sejumlah kompetensi yang secara nyata diperlukan untuk mendukung proses pelaksanaan tugas pekerjaannya. Kompetensi yang dimiliki guru perlu dikembangkan secara terus menerus sehingga penyelenggaraan pendidikan didukung oleh tenaga pendidik yang profesional dalam melaksanakan tugas, mampu menempatkan diri sesuai dengan jabatan dan memiliki kepribadian yang mendukung dalam pelaksanaan kinerjanya sebagai guru.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang relevan yaitu oleh Carudin (2011) tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru, dengan hasil penelitian yaitu diperoleh gambaran aktual bahwa; 1) kepemimpinan kepala sekolah berada pada kecenderungan umum pada kategori sedang; 2) iklim kerja sekolah berada pada kecenderungan umum dengan kategori sedang; 3) kinerja mengajar guru berada pada kecenderungan umum dengan kategori cukup baik. Selanjutnya hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh yang signifikan antara; 1) kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru; 2) iklim kerja sekolah berpengaruh terhadap

kinerja mengajar guru; 3) kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah secara simultan berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja atau lingkungan sekolah guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan kualitas kinerja guru dalam proses pembelajaran. Kinerja guru harus dapat selalu ditingkatkan agar dapat meningkatkan kualitas dan tujuan pembelajaran maka kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja guru juga harus diperbaiki. Oleh karena itu, kemampuan manajerial kepala sekolah yang baik dan iklim kerja yang nyaman bagi guru berperan penting dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Seperti yang telah diterangkan sebelumnya, guru adalah pendidik yang berada di lingkungan sekolah. Dalam pengertian sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru atau pendidik berperan sebagai pembimbing dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Menyediakan keadaan-keadaan yang memungkinkan peserta didik merasa nyaman dan yakin bahwa kecakapan dan prestasi yang dicapai akan mendapat penghargaan dan perhatian sehingga dapat meningkatkan motivasi berprestasi peserta didiknya.

Guru merupakan ujung tombak dalam pendidikan, oleh sebab itu guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Untuk dapat memberikan kinerja yang baik maka seorang guru harus menunjukkan keprofesionalan dalam menjalankan bidang pekerjaannya. Seorang guru yang profesional harus memenuhi beberapa persyaratan diantaranya memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Semua persyaratan tersebut menjadi dasar bagi guru untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diampunya. *Teachers who have been the only main role in providing scientific education services will gradually be displaced along with the times. In order to remain needed and meaningful in their existence in the classroom, therefore teachers must always be required to innovate and have creativity as needed (Suratman et al, 2020). As stated by Kristiawan et al (2019); Kristiawan (2015) that to optimize the ability of students, readiness of human resources, develop student character values, digital-based learning facilities and infrastructure, appropriate curricula and policies in education are some of the solutions that need to be done in the world of education. The importance of the teacher's role in the education system was not as expected, especially in improving the quality of education in Indonesia (Astuti et al, 2020).*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian adalah kepala sekolah dan guru sedangkan obyek penelitian adalah kemampuan manajerial kepala sekolah yang dimiliki oleh guru SMP Negeri Se-Kecamatan Prabumulih Timur. Penelitian survey dimaksudkan untuk memperoleh gambaran umum mengenai kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Prabumulih Timur.

Populasi dalam penelitian ini seluruh guru dan kepala sekolah di SMP Negeri Se-Kecamatan Prabumulih Timur yang berkreditasi A sebanyak 117 orang. Sampel dalam penelitian diambil guru-guru yang sudah memiliki pengalaman mengajar di atas 5 Tahun dan berpendidikan S1 untuk mendapatkan subjektivitas penilain guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja, dalam penelitian sampel yang digunakan yaitu jenuh. Menurut Sugiyono (2016) mengungkapkan sampel jenuh adalah penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dikarenakan bila jumlah populasi relatif kecil berjumlah kurang dari 100 orang. Berdasarkan penjelasan tersebut maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 117 orang guru.

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah angket, dokumentasi dan observasi. Untuk mengetahui tingkat kebenaran/ validitas dan keandalan/ reliabilitas dari

angket yang peneliti gunakan, maka instrumen penelitian sebelum digunakan di uji coba. Dalam penelitian ini instrumen akan di uji coba dengan guru yang ada di SMPN Se-Kecamatan Prabumulih Timur sebanyak 30 responden, kemudian hasil dari uji coba akan dikonsultasikan dengan pembimbing. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *alpha cronbach* pada program SPSS.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Uji Hipotesis Pertama

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,356	11,023		2,935	,004
	Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	,660	,135	,465	4,875	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur. Hal ini dibuktikan dari nilai hasil pengujian hipotesis diperoleh pula nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari nilai $t_{(0,05)}$, selain itu, untuk nilai thitung sebesar 4,875 dengan $t_{(0,05)}$ (1,987) Dengan demikian nilai thitung (4,875) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,987) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Artinya, terdapat pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Timur.

Besarnya pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Timur sebesar 41,6% sisanya 58,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik kemampuan manajerial kepala sekolah, maka semakin baik kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur, dan sebaliknya semakin rendahnya kemampuan manajerial kepala sekolah, maka semakin kurang baik kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur.

Iklm kerja sekolah atau suasana kerja dapat bersifat kasat mata atau fisik dan dapat pula bersifat tidak kasat mata bersifat emosional. Guru berinteraksi dengan iklim sekolah atau suasana kerja misalnya lewat ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan dan sirkulasi udara yang memadai, sarana dan prasarana yang memadai, jaminan sosial yang memadai, promosi, jabatan, kedudukan, pengawasan, dan lain-lain. Lingkungan dan iklim organisasi menjadi variabel penting sebab kenyataannya menunjukkan bahwa semakin banyak organisasi yang secara ilmiah memantau kekuatan lingkungan. Pemantauan ini menjadi sumber informasi yang sangat dibutuhkan untuk mengadakan perubahan dan pengembangan organisasi. Maknanya, iklim sekolah yang kondusif mempengaruhi kinerja anggota organisasi sekolah. Kualitas sekolah bergantung pada kemampuan sekolah tersebut menciptakan lingkungannya dan kesediaan lingkungan untuk menerima keberadaanya. Dapat disimpulkan bahwa Iklm kerja atau lingkungan sekolah akan sangat mempengaruhi kualitas kinerja guru dalam proses pembelajaran. Sehingga sekolah yang memiliki iklim kerja yang baik akan memepengaruhi suasana kerja

guru oleh karena itu perlunya peningkatan iklim kerja oleh kepala sekolah sehingga guru memiliki kinerja yang tinggi dalam berkerja.

Tabel 2. Uji Hipotesis Kedua

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37,466	8,856		4,230	,000
Iklim Kerja	,593	,108	,510	5,494	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur. Hal ini dibuktikan dari nilai hasil pengujian hipotesis diperoleh pula nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari nilai $t_{(0,05)}$, selain itu, untuk nilai thitung sebesar 5,494 dengan $t_{(0,05)}$ (1,987) Dengan demikian nilai thitung (5,494) lebih besar dari nilai ttabel (1,987) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Artinya, terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Timur. Besarnya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Timur sebesar 56,0% sisanya 44,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik iklim kerja, maka semakin baik kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur, dan sebaliknya semakin rendah iklim kerja, maka semakin kurang kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur.

Tabel 3. Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	45,857	11,572		12,074	,000
Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	,514	,099	,442	5,207	,000
Iklim Kerja	,551	,120	,388	4,574	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja terdapat kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur, hal ini dibuktikan dari nilai hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari nilai α (0,05), selain itu, untuk nilai Fhitung = 29,045 dan Ftabel = 3,10 dimana Fhitung > Ftabel yang berarti H_0 diterima atau dengan kata lain ada pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru

Besar pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur,

sebesar 40,6% sisanya 59,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk variable variabel pada penelitian ini.

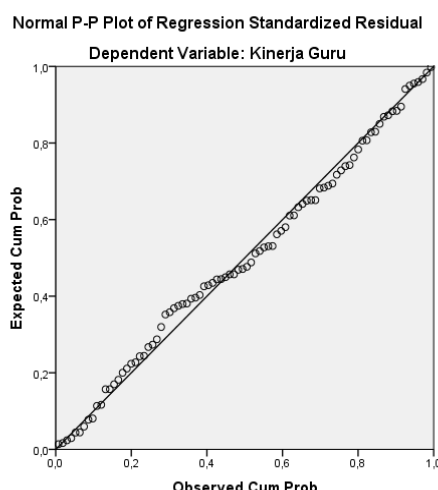
Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam berkerja yaitu kemampuan manajerial kepala sekolah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja guru karena dengan adanya kemampuan manajerial yang baik dimiliki oleh kepala sekolah akan lebih bisa membagi kinerja guru yang akan jauh lebih meningkatkan kinerja guru serta adanya iklim kerja yang nyaman akan membuat suasana kerja akan jauh lebih meyenangkan dan bersemangat sehingga dapat dikatakan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja guru berpengaruh kapada kinerja guru dalam berkerja, dimana hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja memberikan pengaruh sebesar 40,6% pada kinerja guru. Dengan demikian kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja. Semakin baik kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja, maka semakin baik profesionalisme guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur.

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	Iklim Kerja	Kinerja Guru
N		88	88	88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	81,24	81,89	86,00
	Std. Deviation	4,790	5,846	6,798
Most Extreme Differences	Absolute	,132	,130	,125
	Positive	,069	,055	,072
	Negative	-,132	-,130	-,125
Test Statistic		,132	,130	,125
Asymp. Sig. (2-tailed)		,536	,435	,768

Hasil uji normalitas pada tabel 4.8 diketahui bahwa data variabel kemampuan manajerial kepala sekolah menunjukkan hasil nilai signifikansi $0,536 > 0,05$ artinya bahwa data berdistribusi normal. Data iklim kerja menunjukkan nilai signifikansi $0,435 > 0,05$ artinya bahwa data berdistribusi normal. Begitu juga data untuk variabel kinerja guru menunjukkan signifikansi $0,768 > 0,05$ artinya bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data ini menunjukkan data berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Data yang berdistribusi normal adalah suatu model regresi yang dapat dilihat pada grafik normal P-P plot, dimana bila titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal penyebaran mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal. Pada gambar 1. memperlihatkan P-P plot telah terdistribusi normal.



Gambar 1. Uji Normalitas

Dari hasil uji regresi juga dapat diperoleh informasi mengenai kurva normal yang dapat dijelaskan pada gambar 1. Dari gambar 1, walaupun pada sebagian diagram berada di atas kurva normal, akan tetapi secara umum diagram batang berada di bawah kurva normal sehingga data y dapat digolongkan berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Linearitas

Anova			S
Kinerja Guru * Kemampuan manajerial Kepala Sekolah	Between Groups	3,430	3,000
	Between Groups	3,736	3,000

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai signifikansi untuk variabel kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja diperoleh nilai signifikansi (*linierity*) < dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja terdapat hubungan yang linier dengan variabel kinerja guru.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut; 1) ada pengaruh pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur. Besarnya pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Timur sebesar 41,6% sisanya 58,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini; 2) ada pengaruh Iklim kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur. Besarnya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Timur sebesar 56,0% sisanya 44,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini, dan 3) ada pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur. Besarnya 40,6% sisanya 59,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk variabel variabel pada penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Aprilana, E. R., Kristiawan, M., & Hafulyon, H. (2017). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mewujudkan Pembelajaran Efektif di Madrasah Ibtidaiyyah Rahmah El Yunusiyah Diniyyah Puteri Padang Panjang. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 4(1).
- Astuti, R. W., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). The Influence of Leadership Styles and Work Motivation on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 105-114. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/33>
- Asvio, N., Yamin, M., & Risnita. (2019). Influence of Leadership Style, Emotional Intelligence and Job Satisfaction toward Organizational Commitment (Survey at SMA Muhammadiyah South Sumatera). *International Journal of Scientific & Technology Research* 8 (8).
- Carudin. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Deskriptif Analitik Pada Guru Smk Negeri Se-Kabupaten Indramayu). *e-journal Unesa Vol.9, No.18.sugi*
- Husaini, U. (2009). *Motivasi Dalam Bekerja Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Kristiawan, M. (2015). A Model of Educational Character in High School Al-Istiqamah Simpang Empat, West Pasaman, West Sumatera. *Research Journal of Education*, 1(2), 15-20.
- Kristiawan, M., Nizarani., & Syamsidar. (2019). Role of School on Forming Character of ZGeneration Through Entrepreneurial Skills. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(10).
- Maryati, E., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). The Influence of Principal's Leadership Style and Organizational Culture on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 127-139. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/38>
- Mulyasa, E. (2006). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahmadoni, J. (2018). Isu Global Manajemen Pembiayaan Pendidikan di SD *Indonesian Creative School* Pekanbaru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* 3(2), Juli-Desember 2018.
- Ridwan. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohma, S., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020). The Influence of School-Based Management and Teacher's Professionalism toward Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(1), 13-23. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/6>
- Siswanto, H. B. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suratman, S., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). The Influence of Principal's Leadership and Teacher's Competence toward Teacher's Performance in Indonesia. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 96-104. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/32>
- Tobari., Kristiawan, M. & Asvio, N. (2018). The Strategy of Headmaster on Upgrading Educational Quality in Asean Economic Community (AEC) Era. *International Journal of Scientific & Technology Research* 7 (4).
- Wahjosumidjo. (2003). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Galia Indonesia.
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Grafindo Persada.