



## PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA DI KECAMATAN SAMARINDA UTARA

Puji Haryanto<sup>1)</sup>  
Lambang Subagyo<sup>2)</sup>  
Yudo Dwiyono<sup>3)</sup>

<sup>1) 2) 3)</sup> Manajemen Pendidikan, Universitas Mulawarman  
[puijeharyantoh@gmail.com](mailto:puijeharyantoh@gmail.com)

---

### Abstract

*This study aims to determine the effect of (1) Principal leadership on teacher performance, (2) the work climate on teacher performance, (3) work climate and principals' leadership together on teacher performance. The research method used is the method of correlation. The research respondents were high school teachers in SMA Negeri 9 Samarinda, SMA Negeri 12 Samarinda, SMA Negeri 13 Samarinda, and SMA Islam Bunga Bangsa Samarinda in North Samarinda Sub-District as many as 106 people. The technique of collecting data uses a structured questionnaire, with three instruments, namely the work climate, principal leadership and teacher performance. The results of the study show (1) there is a positive effect of principals' leadership on teacher performance with a correlation coefficient = 0.078, (2) there is a positive effect of the work climate on teacher performance with a correlation coefficient = 0.206; (3) there is a positive effect of work climate and principal leadership on teacher performance with a correlation coefficient = 0.302*

**Keywords:** work climate, leadership and performance

---

---

### Article Info

Naskah Diterima :  
2021-3-1

Naskah Direvisi:  
2021-04-09

Naskah Disetujui:  
2021-5-5

---

---

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, iklim kerja terhadap kinerja guru, iklim kerja dan Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan ex post facto. Populasi penelitian adalah seluruh guru di SMA Negeri 9 Samarinda, SMA Negeri 12 Samarinda, SMA Negeri 13 Samarinda, dan SMA Islam Bunga Bangsa Samarinda. Sampel berjumlah 106 guru, dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Instrumen yang digunakan ialah angket, dengan tiga aspek yaitu iklim kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Analisis data menggunakan teknik regresi sederhana dan regresi berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian membuktikan (1) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja (2) terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru (3) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja.*

**Kata Kunci :** iklim kerja, kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru

---

## PENDAHULUAN

Pendidikan harus mampu menyiapkan sumber daya yang berdaya saing global. Oleh sebab itu, seluruh komponen pendidikan baik siswa, guru, sekolah, birokrat, orang tua dan seluruh elemen masyarakat harus bekerja sama untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia. Melalui pendidikan, dapat membantu manusia mengembangkan kemampuan yang terlatih, beretika, sehat, kreatif, inovatif dan termotivasi.

Guru sebagai pendidik merupakan faktor sentral dalam sistem pengajaran, khususnya di sekolah. Jika keunggulan kelas adalah interaksi antara guru dan siswa yang tidak memenuhi syarat, maka semua komponen lain mulai dari kurikulum, sarana prasarana, biaya, dll, tidak akan berperan penting. Semua komponen lainnya, terutama kurikulum, akan menjadi lancar ataupun “hidup” jika dilaksanakan oleh guru. Peran guru sangat penting dalam transformasi sumber daya pendidikan, sehingga dapat memastikan bahwa tidak ada perubahan atau peningkatan kualitas di sekolah tanpa mengubah atau memperbaiki proses pembelajaran dan Kualitas guru, yang artinya pendidikan yang baik dan bermutu terus bergantung pada kualitas guru (Carudin, 2011).

Kemampuan guru mempengaruhi kinerjanya dalam proses pendidikan, kemampuan guru meliputi kemampuan mengajar (pedagogik), kemampuan pribadi, kemampuan sosial dan kemampuan profesional. Selain itu, hal ini dapat dilihat dari faktor motivasi guru yang dipengaruhi akan sertifikasi, status kepegawaian, linieritas sesuai akan ijazah, serta manajemen sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektifitas guru perlu dipertimbangkan dan diupayakan untuk meningkatkan efektifitas guru (Giantoro & Haryadi, 2018).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setyono (2011) bahwa adanya pengaruh positif kompetensi guru terhadap kinerja guru. Kemampuan yang dimiliki guru yang baik akan membuat guru meningkatkan prestasi ataupun kinerja lebih baik. Hasil penelitian Pratiwi (2013) menegaskan bahwa apabila kemampuan kepemimpinan kepala sekolah baik menurut

pandangan guru, maka pekerjaan guru akan berdampak positif terhadap kinerja yang dilakukan. Selain itu, penelitian Setiyati (2014) menegaskan bahwa ketika motivasi kerja guru dapat meningkatkan kinerja guru, yang dimana motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Efektivitas pengajaran tergantung pada kualitas dan relevansi pengajaran di tempat, dan bergantung pada banyak faktor yang terpengaruh dan terhubung, seperti kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja. Kepemimpinan kepala sekolah sebagian besar menentukan kualitas/mutu. Tanpa kepemimpinan yang baik, proses peningkatan kualitas tidak dapat dilaksanakan dan diwujudkan (Sallis, 2006: 170). Tidak hanya metode pengajaran yang paling berpengaruh, tetapi juga motivasi atau pemicu yang memotivasi guru dan karyawan, sehingga kreativitas berkembang secara maksimal; untuk meningkatkan kinerjanya (Yuniarsih dan Suwatno, 2008: 166). Kenyataan dilapangan menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah masih rendah dan belum optimal yang dimana terindikasi dari perannya kepala sekolah dalam melakukan kegiatan supervisi dan melakukan tingkat kepuasan guru masih rendah terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

Kenyataan yang ditemukan di lapangan menunjukkan kinerja guru, khususnya guru SMA di Kecamatan Samarinda Utara, belum memuaskan, yang diindikasikan dengan berkurangnya kemampuan guru dalam membuat perencanaan yang baik, kurang terampil menggunakan media pembelajaran, kurang terampil mengaktifkan siswa dalam belajar, metode pembelajaran yang konvensional, monolitik dan sebagainya. Kondisi tersebut jika terakumulasi akan mempengaruhi kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar siswa.

Menurut Gibson, Ivantsevich, dan Donnelly (Giantoro & Haryadi, 2018), iklim organisasi adalah rangkaian kondisi lingkungan yang bersentuhan langsung maupun tidak langsung dengan karyawan. Ini menunjukkan bahwa iklim organisasi adalah rangkaian situasi atau kondisi langsung atau tidak langsung, disadari atau tidak sadar. Iklim kerja Ini akan mempengaruhi karyawan tanpa disadari. Lingkungan kerja yang segar

dan harmonis memastikan semangat dan inspirasi bekerja. Realitas ada di sekolah menengah atas di Samarinda di utara belumlah optimal. Selain ruang kelas yang kurang representatif, terdapat pula pengelola sekolah yang biasanya tidak dapat memenuhi kebutuhan stakeholders sekolah.

Mengingat pentingnya peran guru, selalu ada kebutuhan untuk memantau dan meningkatkan kinerja guru. Sayangnya, hasil observasi sekolah menunjukkan bahwa dalam hal perencanaan dan pelaksanaan pengajaran, guru hanya dapat berusaha untuk menunjukkan hasil terbaiknya di bawah pengawasan. Setelah selesainya pengawasan (supervisi) guru akan bekerja seperti biasa, terkadang tanpa persiapan yang matang, tanpa semangat dan semangat yang tinggi. Disisi lain, belum maksimalnya kepala sekolah membuat perencanaan terkait pengembangan diri guru serta tenaga pendidik membuat kinerja guru terutama dalam pengembangan bahan ajar serta pengajaran masih banyak kekurangan. Berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan masalah penelitian, yaitu: bagaimana kepemimpinan, iklim kerja, kinerja guru dan hubungan diantara faktor-faktor tersebut di SMA Negeri di Samarinda Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kepemimpinan para kepala SMA Samarinda Utara, iklim kerja, dan kinerja guru. Selain itu, mencari hubungan dan pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru; kepemimpinan kepala.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survey. Sukardi (2012:193) penelitian survey merupakan kegiatan penelitian yang mengumpulkan data pada saat tertentu dengan tiga tujuan penting, yaitu: (1) mendeskripsikan keadaan alami yang hidup saat itu; (2) mengidentifikasi secara terukur keadaan sekarang untuk dibandingkan; dan (3) menentukan hubungan sesuatu yang hidup di antara kejadian spesifik. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sifat dari penelitian ini adalah deskriptif dan korelasional. Penelitian bersifat deskriptif adalah suatu penelitian yang berupaya untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan fenomena yang diamati (Arikunto, 2012).

Penelitian ini dilaksanakan Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri dan swasta di Kecamatan Samarinda Utara yang terdiri atas SMAN 9 Samarinda, SMAN 12 Samarinda, SMAN 13 Samarinda dan SMA Bunga Bangsa Samarinda. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan November, Desember dan Januari 2019 dan sebelum penelitian dimulai dilakukan pra survei yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2018.

Populasi dalam penelitian adalah guru SMAN 9 Samarinda, SMAN 12 Samarinda, SMAN 13 Samarinda, dan Bunga Bangsa Samarinda. Dari semua populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian atau disebut dengan sampel total (jenuh). Subjek penelitian adalah guru-guru SMAN 9 Samarinda sebanyak 40 guru, SMAN 12 Samarinda sebanyak 23 guru, SMAN 13 Samarinda sebanyak 28 guru dan SMA Bunga Bangsa Samarinda sebanyak 15 guru.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket kepemimpinan kepala sekolah yaitu meliputi kepribadian dan sosial, kepemimpinan pembelajar, pengembangan sekolah, manajemen sumberdaya, kewirausahaan, supervisi pembelajaran. Angket iklim kerja yang meliputi keakraban antar individu, kompetisi dalam karier, ketertiban organisasi sekolah, keamanan lingkungan, keterbukaan, keterlibatan guru dalam mengambil keputusan, penghargaan atas prestasi kerja, hubungan yang demokratis antar warga sekolah, dan juga hubungan antara orang tua/wali murid dengan sekolah. Angket Kinerja guru melaksanakan tugas dan kewajibannya yang tercermin dalam pemahaman tentang tugas dan kewajibannya, kemampuan dan keterampilannya, semangat kerja, inisiatif dan kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi kegiatan pembelajarannya, memberikan pengayaan dan sebagainya. Hal ini terefleksi dalam kualitas kerjanya, ketepatan dan kecepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja, dan kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan.

Teknik Analisis data yang digunakan yakni analisis deskriptif dan uji inferensial.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Analisis deskriptif data kepemimpinan kepala sekolah**

Pada variabel kepemimpinan kepala sekolah dimana terdapat 106 responden, dengan jumlah 30 butir pernyataan. Pemberian skor dilakukan dengan menggunakan model skala *Likert* untuk setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai rata-rata = 118,32, median = 118,00; modus = 115,00 standar deviasi = 5,192, varians = 26,963, range = 23, nilai minimum = 106 dan nilai maksimum = 129.

### Analisis deskriptif data iklim kerja

Hasil skor variabel iklim kerja dari 106 responden dengan jumlah 30 butir. Pemberian skor dilakukan dengan menggunakan model skala *Likert* untuk setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.1. di atas diperoleh nilai rata-rata = 120,72, median = 121,00; modus = 121, standar deviasi = 5,193, varians = 26,963, range = 23, nilai minimum = 106 dan nilai maksimum = 129

### Analisis deskriptif data kinerja guru

Skor variabel kinerja guru dari 106 responden dengan jumlah 30 butir. Pemberian skor dilakukan dengan menggunakan model skala *Likert* untuk setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai rata-rata = 120,08, median = 120, modus = 120, standar deviasi = 5,211, varians = 27,164, range = 23, nilai minimum = 106 dan nilai maksimum = 129

### Uji Prasyarat

#### 1. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*. Pengujian normalitas distribusi data dilakukan dengan bantuan program SPSS for Windows versi 22.0. Adapun hasil hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* sebagai berikut

Tabel 1. Hasil Uji normalitas dengan Uji *Kolmogorov Smirnov*

Variabel	Taraf signifikansi	Kesimpulan
X <sub>1</sub>	0,306	Normal
X <sub>2</sub>	0,208	Normal
Y	0,241	Normal

### Keterangan

Variabel kinerja guru (Y)

Kepemimpinan kepala sekolah (X<sub>1</sub>), dan Iklim kerja (X<sub>2</sub>)

Pada tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa seluruh nilai taraf signifikansi yang diperoleh menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai sig. = 0,05. Sehingga, dapat dikatakan H<sub>0</sub> diterima, keputusannya adalah data sampel pada setiap variabel berasal dari populasi yang memiliki sebaran normal

### 2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji *Levene*, dimana hasil uji homogenitas disajikan sebagai berikut.

- Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja guru (Y)

Tabel 2. Uji Homogenitas X<sub>1</sub> terhadap Y

<i>Levene Statistic</i>	df1	df2	Sig.
1,417	16	82	0,154

Aturan uji homogenitas jika sig.p < 0,05 maka data tidak homogenitas dan jika sig. p > 0,05 maka data homogenitas. Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa nilai sig. p 0,154 > 0,05 maka data homogen.

- Iklim kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja guru (Y)

Tabel 3. Uji Homogenitas X<sub>2</sub> terhadap Y

<i>Levene Statistic</i>	df1	df2	Sig.
1,313	20	82	0,195

Aturan uji homogenitas jika sig.p < 0,05 maka data tidak homogenitas dan jika sig. p > 0,05 maka data homogenitas. Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa nilai sig. p 0,195 > 0,05 maka data homogen.

### Uji Hipotesis

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y)

Pada pengujian hipotesis pertama, nilai r hitung adalah 0,280 sehingga dapat diketahui



Berdasarkan gambar tersebut di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dalam hubungan yang sedang atau sebesar 0,070 dan sisanya 0,93 ditentukan oleh variabel lainnya. Juga dapat diketahui bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sangat kuat atau sebesar 0,199 dan sisanya 0,801 ditentukan oleh variabel lainnya. Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru sangat kuat atau sebesar 0,289 dan sisanya 0,711 ditentukan oleh variabel lainnya.

Sehingga hipotesis nol yang diajukan dalam penelitian ini ditolak, sebaliknya hipotesis alternatif diterima. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang positif secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja dengan kinerja guru.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMA di kecamatan Samarinda Utara. Hasil pengujian ini juga didukung oleh data analisis deskriptif dari variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja yaitu responden yang menyatakan selalu dan sering lebih banyak dibandingkan dengan responden yang menyatakan kadang-kadang, jarang dan sangat jarang. Hal ini berarti rata-rata guru memberikan penilaian yang tinggi terhadap iklim kerja dan kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru, demikian pula sebaliknya semakin rendah kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin rendah pula kinerja guru.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan kekuatan pengaruh  $r_{y1} = 0,280$ . Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi skor kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh para guru.

Akibat pengaruh tersebut di atas, variabel kepemimpinan kepala sekolah memberi kontribusi sebesar 07,80% terhadap

peningkatan atau penurunan kinerja guru SMA di Kecamatan Samarinda Utara. Artinya, peningkatan atau penurunan kinerja guru 07,80% diantaranya berhubungan dengan penurunan atau peningkatan yang terjadi pada kepemimpinan kepala sekolah. Besar kontribusi sebesar 07,80% oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di atas belum memperhitungkan faktor lain dapat ikut andil dalam mempengaruhi perubahan pada kinerja guru.

Hasil pengujian hipotesis juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan (berarti) antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang mengikuti persamaan garis lurus. Hasil pengujian ini memberi makna bahwa: jika terjadi kenaikan 1 unit pada kepemimpinan kepala sekolah maka akan terjadi kenaikan secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 1,00 unit pada nilai konstanta 86,813, begitu sebaliknya jika terjadi penurunan 1 unit terhadap kepemimpinan kepala sekolah maka akan terjadi penurunan pula secara signifikan sebesar 1,00 unit pada kinerja guru pada nilai konstanta 86,813.

Hasil penelitian seperti dipaparkan di atas menunjukkan bahwa kinerja guru SMA di Kecamatan Samarinda Utara akan meningkat seiring dengan peningkatan kepemimpinan kepala sekolah. Artinya bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkat bahkan menurunkan kinerja guru. Jika kepemimpinan kepala sekolah meningkat maka kinerja gurupun akan meningkat, sebaliknya jika kepemimpinan kepala sekolah menurun maka kinerja gurupun akan menurun. Kepemimpinan kepala sekolah dalam hal ini dapat menjadi penentu bagi peningkatan kinerja guru.

Diantaranya adalah (Kosim, 2017) menyimpulkan bahwa kinerja kepala sekolah berpengaruh secara simultan dan positif terhadap kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran. (Zubaidah, 2016) menyimpulkan terdapat pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap kinerja guru terutama pimpinan yang memiliki hubungan kesejawatan yang baik dengan guru. (Suwarni, 2011) menyimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel kinerja kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru. (Mulyani, 2012) menyimpulkan kinerja kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap mutu pembelajaran, hal ini

berarti bahwa kepala sekolah sudah memperlihatkan kinerja yang optimal baik aspek kemampuan, komitmen, dan motivasi sehingga dapat mengantar warga sekolah terutama peserta didik berhasil meraih prestasi melebihi dirinya; 5) (Sulistya, 2013) kinerja kepala sekolah yang efektif akan tercipta apabila kepala sekolah memiliki sifat, perilaku dan keterampilan yang baik untuk memimpin sebuah organisasi sekolah; 6) kinerja kepala sekolah juga berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa seperti yang dikemukakan oleh ((Nuchiyah, 2007); (Setiyati, 2014)) menyimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara kinerja kepala sekolah terhadap kinerja guru, hal ini dapat diartikan bahwa kinerja kepala sekolah yang baik akan memberikan dukungan yang positif terhadap peningkatan kinerja guru.

### **3. Pengaruh antara Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru.**

Hipotesis pada penelitian ini yang menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Samarinda Utara, berdasarkan hasil penelitian diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada uji regresi yang lebih kecil dari taraf signifikansi, yaitu 0,000 Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Samarinda Utara yang dibuktikan secara statistik juga diperkuat oleh hasil kategori pada kategori tersebut, dimana keduanya sama-sama berada pada kategori sedang dan cukup. Iklim kerja dinilai oleh guru SMA di Kecamatan Samarinda Utara berada pada kategori sedang sebesar 20,6%.

Berdasarkan hasil uji statistik dan hasil kategori kedua variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kualitas iklim kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Iklim kerja mempunyai sumbangan efektif terhadap kinerja guru sebesar 0,206, yang berarti bahwa Iklim kerja mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 20,6% sedangkan 79,4% yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya mencakup pengelolaan pada bidang-bidang operasional, melainkan juga

harus diterapkan pada pihak pengelolaan lingkungan kerja yang merupakan faktor utama didalam menciptakan iklim kerja yang menentukan tinggi rendahnya kualitas koordinasi masing-masing dalam organisasi. Dengan iklim yang kondusif, secara langsung akan mempengaruhi keharmonisan hubungan timbal balik dalam organisasi. Kinerja yang optimal dapat diperoleh apabila seseorang memiliki semangat dan gairah dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai target yang telah ditentukan, kualitas kerja bermutu dan sesuai dengan standar kerja. Kinerja seseorang juga tidak terlepas dari beberapa faktor terkait dari sistem yang ada dalam lingkungan kerjanya. Sistem dalam lingkungan harus mampu menciptakan suatu iklim yang dapat menimbulkan keinginan untuk berprestasi. Seperti yang diungkapkan oleh Theodore (Sukendar, 2003:53) bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti lingkungan fisik pekerjaan dan hubungan kurang serasi antar seorang guru dengan guru lainnya ikut menyebabkan kinerja menjadi buruk. Menurut Sudjana (1992: 65) bahwa “iklim kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi psikologis yang menunjukkan proses interaksi atau hubungan antar personil dalam melakukan kerjasamanya untuk mewujudkan tujuan organisasi dalam periode waktu dan tempat tertentu”.

Dari makna tersebut dapat kita uraikan bahwa iklim kerja sebagai kondisi psikologi anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya perlu dikondisikan senyaman mungkin. Lingkungan yang menyenangkan akan membuat gairah dalam bekerja, keharmonisan antar anggota tercipta dan akhirnya produktivitas pun akan meningkat.

### **4. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru**

Pengujian hipotesis ketiga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh nilai  $r_{y12}$  sebesar 0,550. dan  $F_{hitung}$  sebesar 22,298. Pola hubungan ketiga variabel dinyatakan dengan persamaan regresi ganda. Persamaan ini memberikan informasi bahwa kinerja guru akan berubah sebesar 0,311 dan 0,486 unit jika terjadi perubahan sebesar satu

satuan unit skor kepemimpinan kepala sekolah guru dan iklim kerja.

Besar koefisien determinasi korelasi ganda ( $r^2_{y.12}$ ) diperoleh sebesar 0,302. Harga ini memberikan informasi bahwa, lebih kurang 30,20% variasi skor yang terjadi pada kinerja guru ditentukan secara bersama-sama oleh kepemimpinan kepala sekolah guru dan iklim kerja melalui persamaan garis regresi ganda:  $\hat{Y} = 24,602 + 0,311X_1 + 0,486X_2$ .

Berdasarkan hasil pengujian di atas, bahwa kinerja guru sangat berpengaruh erat dengan kepemimpinan kepala sekolah guru dan iklim kerja dengan kontribusi kedua variabel bebas sebesar 30,20%, namun masih terdapat 69,80% faktor lain yang menentukan kinerja guru. Namun demikian sumbangan 30,20% oleh kedua variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah guru dan iklim kerja) cukup untuk dijadikan petunjuk bahwa kedua variabel bebas sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru.

Diantaranya adalah (Kosim, 2017) menyimpulkan bahwa kinerja kepala sekolah berpengaruh secara simultan dan positif terhadap kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran. (Zubaidah, 2016) menyimpulkan terdapat pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap kinerja guru terutama pimpinan yang memiliki hubungan kesejawatan yang baik dengan guru.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Samarinda Utara. Terdapat pengaruh positif iklim kerja terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Samarinda Utara. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Samarinda Utara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Edisi Revisi III. Jakarta. Rineka Cipta
- Carudin. (2011). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal INVOTEC*, Volume 7,131-144

Sallis, E. 2006. *Total Quality Management in Education*. Yogyakarta: IRCiSoD

Giantoro, H.M., Haryadi, H. and Purnomo, R., (2019). Pengaruh kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru smk negeri di kabupaten purbalingga. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 21 (2).

Kosim, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran. *Jurnal Khazanah Akademia*, 1(1), 30–38

Mulyani, A. (2012). Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Mutu Pembelajaran Pada SMK Se-Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 14(1), 86–92.

Nuchiyah, N. (2007). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 5 (7), 1-4.

Setiyati, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 22(2), 200–207.

Setyono, Hendro. (2011). Pengaruh Kompetensi Guru, Insentif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap. *Jurnal Nasional SAINTEKS*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Vol. 7 No. 2, pp. 90-101

Sukardi. (2012). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Sukendar, N. C. E. (2013). Pengaruh Keterampilan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di SUB Rayon 03 Kabupaten Jepara. *JMP*, 2(1), 67–84.

Sulistya, M. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi*, 1(2), 105–112.

Yuniarsih, T & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Zubaidah, R. A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Motivasi Kerja Guru serta Implikasinya pada Kinerja Guru Di SMP Negeri Kota Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 8–20.