

**PENGARUH KEPEMIMPINAN EFEKTIF KEPALA SEKOLAH
DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI
DI KECAMATAN SURUH KABUPATEN SEMARANG**

Adi Cahyono¹, Yovitha Yuliejantiningih², Ghufroon Abdullah³
Program Studi Manajemen Pendidikan Pascasarjana
Adigz2016@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to (1) determine the influence of school climate on teacher performance; (2) knowing the effect of the principal's supervision on teacher performance; and (3) knowing the influence of the school climate and the supervision of the principal together on the performance of state elementary school teachers in Bancak District, Semarang Regency. The population of this study was all state elementary school teachers in Bancak District, Semarang Regency, which amounted to 139 people, a sample of 103 teachers determined by proportional random sampling technique. The data analysis used is descriptive analysis, prerequisite test, single regression analysis and multiple regression analysis calculated using the SPSS for Windows version 17 program. The results showed: (1) there was a significant influence of school climate on teacher performance expressed in the equation $\hat{Y} = 45.019 + 0.517X_1$, correlation strength of 0.619 with an influence of 0.383 or 38.3%; (2) there was a significant influence of principal supervision on teacher performance expressed in the equation $\hat{Y} = 55.856 + 0.466X_2$, correlation strength of 0.610 with an influence of 0.372 or 37.2%; and (3) there is a significant influence of school climate and principal supervision together on teacher performance expressed in the equation $\hat{Y} = 40.805 + 0.311X_1 + 0.258X_2$, correlation strength of 0.661 and contribution of 0.437 or 43.7%. Based on the findings, it is recommended: (1) teachers to use innovative media and learning resources, (2) to provide compensation and rewards, promotions and careers to teachers; (3) the implementation of continuous supervision.

Keywords. School climate, supervision, and performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru; (2) mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru; dan (3) mengetahui pengaruh iklim sekolah dan supervisi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bancak Kabupaten Semarang. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Bancak Kabupaten Semarang yang berjumlah 139 orang, sampel sebanyak 103 guru yang ditetapkan dengan teknik *proportional random sampling*. Analisa data yang digunakan adalah analisis diskriptif, uji prasyarat, analisis regresi tunggal dan analisis regresi ganda yang dihitung menggunakan program *SPSS for Windows versi 17*. Hasil penelitian menunjukkan: (1) terdapat pengaruh yang signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru yang dinyatakan dalam persamaan $\hat{Y} = 45,019 + 0,517X_1$, kekuatan korelasi sebesar 0,619 dengan pengaruh sebesar 0,383 atau 38,3%; (2) terdapat pengaruh yang signifikan

supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru yang dinyatakan dalam persamaan $\hat{Y} = 55,856 + 0,466X_2$, kekuatan korelasi sebesar 0,610 dengan pengaruh sebesar 0,372 atau 37,2%; serta (3) terdapat pengaruh yang signifikan iklim sekolah dan supervisi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru yang dinyatakan dalam persamaan $\hat{Y} = 40,805 + 0,311X_1 + 0,258X_2$, kekuatan korelasi sebesar 0,661 dan kontribusi sebesar 0,437 atau 43,7%. Berdasarkan temuan hasil temuan tersebut disarankan: (1) guru menggunakan media dan sumber belajar yang inovatif, (2) pemberian kompensasi dan reward, promosi dan karier terhadap guru; (3) pelaksanaan supervisi yang berkesinambungan.

Kata Kunci. Iklim sekolah, supervisi, dan kinerja.

A. Pendahuluan

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal. (Saondi & Suherman, 2009, hlm. 3) menyatakan "Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian, posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya"

Guru memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, mengarahkan, membimbing, menilai, melatih dan melakukan evaluasi pada siswa sehingga dapat dikatakan sebagai pendidik yang profesional. Selain itu kewajiban seorang guru yang profesional yaitu merencanakan pembelajaran, menjalankan proses pembelajaran yang bermutu, dan menilai serta mengevaluasi hasil pembelajaran. Lalu ditegaskan kembali bahwa tugas pokok dari seorang guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih siswa (Priansa, 2018, hlm. 78).

Penyebab rendahnya kinerja guru dalam bekerja diungkapkan oleh

pengamat pendidikan Mohammad Abduhzen (2015). Menurutnya, banyak guru yang tidak menjalankan profesi berdasarkan panggilan hati padahal seiring dengan pesatnya perkembangan dunia pendidikan saat ini tentunya menuntut tanggung jawab dan integritas yang ekstra dari seorang guru.

Dari informasi yang kami dapat dari penyampaian Pengawas Pendidikan Kecamatan Suruh, justru didapati banyak guru yang tidak menjalankan tugas secara maksimal, membuat perangkat pembelajaran ketika sudah dikejar-kejar dinas saat dimonitor, tugas guru sebatas formalitas, menyampaikan materi, dan sebatas menuntaskan waktu mengajar saja, bahkan ketika ada pemilihan calon kepala sekolah maupun Guru Penggerak sangat sedikit dari guru yang mendaftar menjadi kepala sekolah, karena alasan pekerjaan tambah banyak, tidak ada waktu, karena gaji guru dan kepala sekolah tidak jauh berbeda, tetapi tuntutan kerja jauh lebih banyak, dan sebagainya.

Problematisa inilah yang mendasari penelitian ini. Karena tentunya ada hal-hal yang melatarbelakangi penurunan semangat atau motivasi kinerja guru tersebut. Dan variabel yang menjadi dugaan adalah kepemimpinan efektif

kepala sekolah dan iklim sekolah, dengan meneliti 276 guru di 35 Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Suruh, Kabupaten Semarang yang diduga mengalami problematika pendidikan terkait penurunan kinerja guru.

Apakah kepala sekolah sudah menerapkan prinsip efektifitas (kepemimpinan yang efektif), mengingat peran kepala sekolah sangat strategis dalam menentukan kualitas pendidikan sebagaimana pendapat Mulyasa (2007: 24) bahwa kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala Sekolah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana, juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya. Kepala Sekolah yang efektif diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru yang implikasinya adalah terhadap mutu dan prestasi sekolah itu sendiri.

Mulyasa (2007: 25) juga menyatakan bahwa kepala sekolah bertanggungjawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran. Pada dasarnya pengelolaan sekolah menjadi tanggung jawab kepala sekolah dan guru. Namun, kemampuan kepala sekolah dalam memimpin sistem sekolah sangat berpengaruh terhadap terselenggaranya manajemen yang baik. belajar.

Dalam mencapai visi, misi dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama semua warga sekolah, dibutuhkan sikap profesionalisme dari seluruh

komponen pendidikan. Kepemimpinan merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya sebagai simbol yang ada atau tidaknya tidak menjadi masalah tetapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi.

Terdapat variabel lain yang diduga juga mempengaruhi kinerja guru yaitu iklim sekolah. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Yamin (2006:110) yang menyebutkan bahwa "iklim sekolah yang tidak kondusif akan berdampak negatif terhadap proses pembelajaran dan sulitnya tercapai tujuan pembelajaran, peserta didik akan merasa gelisah, resah, bosan, dan jenuh. Sebaliknya, iklim belajar yang kondusif dan menarik dapat dengan mudah tercapainya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang dilakukan menyenangkan bagi peserta didik."

Dalam kaitan ini, Usman (2009:202) lebih lanjut menjelaskan bahwa iklim sekolah atau suasana kerja dapat bersifat kasat mata atau fisik dan dapat pula bersifat tidak kasat mata atau emosional. Guru berinteraksi dengan iklim sekolah atau suasana kerja misalnya melewati 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.

Artinya adalah iklim sekolah bisa berpotensi menjadi penyebab penurunan kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Suruh ini. Tetapi hal ini perlu dibuktikan dengan data-data yang otentik.

Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Efektif Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah, Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Suruh” mengingat kepemimpinan dan iklim organisasi menjadi variabel penting bagi kinerja guru di sekolah sebagaimana dinyatakan dalam teori sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: (1) Adakah Pengaruh Kepemimpinan Efektif Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Suruh, Kabupaten Semarang; (2) Adakah pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang; (3) Adakah pengaruh simultan secara bersama-sama antara kepemimpinan efektif kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang.

Adapun penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh kepemimpinan efektif kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang; (2) Pengaruh Iklim Sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang; (3) Pengaruh kepemimpinan efektif kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap Kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang.

B. Metode Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian Arikunto (2010: 130). Menurut Sukandarrumidi (2012: 47) populasi adalah keseluruhan

objek penelitian baik yang terdiri dari benda yang nyata, abstrak, peristiwa ataupun gejala yang merupakan sumber data dan memiliki karakteristik tertentu dan sama. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011: 80).

Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SD Negeri se-Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang Tahun Ajaran 2022/2023 sebanyak 276 orang guru dari 37 Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Suruh

2. Sampel

Jumlah anggota populasi dalam penelitian ini sebanyak 276. Penentuan sampel untuk guru dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin* dalam Umar (2003: 120). Rumus di maksud adalah sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = jumlah elemen / anggota sampel

N = jumlah elemen / anggota populasi

e = error level (tingkat kesalahan) (catatan: umumnya digunakan 5 % atau 0,05, dan 10 % atau 0,1)

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 276 orang dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 5% (0,05), maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{276}{1+276(0.05)^2} = 276/(1+0,69)$$

$n = 163$ dibulatkan 167 orang guru.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas yang digunakan adalah uji validitas r hitung, dimana item pernyataan dinyatakan valid jika nilai r hitung yang diperoleh $> r$ tabel (r tabel pada $n=30$ dan $\alpha=0,05$) = **0,3610**). Berdasarkan hasil pengujian tersebut, item pernyataan valid digunakan sebagai instrumen sedangkan item pernyataan tidak valid dibuang karena terbukti tidak dapat mengukur variabel penelitian dengan baik.

Uji validitas ini dilakukan pada masing-masing instrumen (bukan digabungkan seluruh instrumen).

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian di atas, diperoleh hasil sebagai berikut :

- Instrumen variabel Kinerja Guru (KIN) diukur dengan 35 item pernyataan, tidak valid sebanyak 2 item oleh karenanya item tidak valid ini tidak dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian
- Instrumen variabel Kepemimpinan Efektif Kepala Sekolah (KEP) diukur dengan 48 item pernyataan, pertanyaan tidak valid ada 4 item oleh karenanya seluruh item tidak valid ini tidak dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian
- Instrumen variabel Iklim Sekolah (IK) diukur dengan 45 item pernyataan, sebanyak 4 item yaitu nomor item pertanyaan

tidak valid ada 4 buah yaitu seluruh item tidak valid ini tidak dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian semua item tidak valid dikeluarkan dari instrumen, dilakukan pengujian kembali tanpa memasukkan item tidak valid. Hasil pengujian reliabilitas setelah seluruh item tidak valid dikeluarkan dari instrumen

2. Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbachs	Cut Val	Reliabilitas
KIN	0.987	0,7	Reliabel
KEP	0.991	0,7	Reliabel
IK	0.990	0,7	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 diperoleh nilai cronbachs alpha instrumen variabel (KIN) sebesar 0,987, nilai cronbachs alpha instrumen variabel (KEP) sebesar 0,991 dan nilai cronbachs alpha (IK) sebesar 0,990, oleh karena nilai cronbachs alpha seluruh instrumen $> 0,7$ maka dinyatakan bahwa seluruh instrumen reliabel.

3. Deskripsi Data

- Gambaran Kinerja Guru di SD Negeri di Kecamatan Suruh

Semua indikator variabel Kinerja guru dengan skor persepsi responden terhadap kinerja guru **83,59 %** termasuk kriteria **baik** (Arikunto, 2009:65). Dan yang terbaik adalah di dimensi/indikator pada pelaksanaan kegiatan pembelajaran dengan skor 84,81% dan terendah pada dimensi evaluasi atau penilaian pembelajaran. Lebih jelas terlihat pada Tabel 2 berikut :

kriteria baik, skor tertinggi dimensi kejelasan visi, arah dan tujuan.

c. Gambaran Iklim Sekolah
 Jumlah guru produktif yang dijadikan sampel penelitian sekolah tersebut sebanyak 167 orang responden.

Dimensi	Rata-rata	Skor ideal	Nilai P(%)
Perencanaan Pembelajaran	3.2962	4	82.41%
Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	3.3923	4	84.81%
Evaluasi / Penilaian Pembelajaran	3.3418	4	83.55%

Hasil pilihan responden terhadap variable X2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Rata-rata (mean) variabel Iklim sekolah (X2)

Dimensi	Rata-rata	Skor ideal	Nilai P(%)
Interaksi	3.481714	4	87.04%
Perilaku	3.490375	4	87.26%
Penghargaan	2.998375	4	74.96%
Struktur kerja	3.577571	4	89.44%
lingkungan	3.557000	4	88.93%

b. Gambaran Kepemimpinan Efektif Kepala Sekolah di SD Negeri di Kecamatan Suruh

Jumlah guru di kelompok sekolah ini yang dijadikan responden sebanyak 167 orang. Hasil pilihan responden terhadap variable X₁ dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Dimensi	Rata-rata	Skor ideal	Nilai P(%)
Kejelasan visi, misi dan tujuan	3.5405714	4	88.51%
Manajerial yang efektif	3.5220833	4	88.05%
Kepribadian/kepribadian	3.3526666	4	83.82%
Kewirausahaan	3.3844444	4	84.61%
Sosial	3.1934285	4	79.84%

Dari tabel hasil penelitian didapatkan data sesuai pengelompokan dimensi dan berdasarkan kriteria pencapaian yang disampaikan Arikunto (2009:65) menunjukkan bahwa skor persepsi responden terhadap iklim sekolah rata-rata adalah masuk kriteria baik dengan skor 85,53% dengan skor tertinggi adalah pada dimensi struktur kerja dengan 89,44%. Hanya 1 dimensi dengan katagori cukup yaitu dimensi penghargaan dengan skor 74,96 %, sedangkan 4 dimensi lain dengan kriteria baik,

Dari tabel hasil penelitian didapatkan data sesuai pengelompokan dimensi dan berdasarkan kriteria pencapaian yang disampaikan Arikunto (2009:65) menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor kepemimpinan efektif kepala sekolah adalah 84,97 % masuk kriteria **Baik** dengan pedoman Arikunto (2009: 65) hanya 1 dimensi dengan katagori sedang yaitu dimensi sosial dengan skor 79,84 %, sedangkan 4 dimensi lain dengan

4. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dapat dilakukan secara statistik dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorv Smirnov, dalam pengujian ini residual hasil regresi dinyatakan berdistribusi normal jika nilai

signifikan hasil pengujian 0,05. Berikut ini adalah hasil normalitas Kolmogorov dengan bantuan program SPSS

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

Kepemimpinan efektif	.077	.045	.267	1.718	.088
Iklim_Sekolah	-.080	.049	-.253	-1.629	.105

a. Dependent Variable: abs

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Sumber : Data diolah (2022)

		Unstand ardized Residual
N		167
Normal	Me	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std.	8.588839
Most Extreme	Abs	.034
Differences	Pos	.031
	Neg	-.034
Test Statistic		.034
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Hasil uji normalitas pada tabel menunjukkan bahwa nilai signifikan hasil uji normalitas kolmogorv smirnov adalah sebesar 0,200. Oleh karena nilai signifikansi yang diperoleh > 0,05 maka disimpulkan bahwa residual regresi memiliki sebaran data berdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan Uji Gletsjer. Dalam pengujian ini, model dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas jika nilai signifikansi seluruh variabel bebas > 0,05. Uji heterokedastisitas berlawanan dengan uji homogenitas, sehingga uji Homogenitas tidak dipakai lagi di pengujian ini.

Tabel 6 Hasil Uji Gletsjer

Model	Unstandardize d Coefficients		Stand ardize d Coeffi cients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.310	3.868		1.631	.105

Hasil Uji Gletsjer pada tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas pada model regresi memiliki nilai signifikansi uji Gletsjer > 0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

c. Uji multikolineritas

Untuk menguji multikolineritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolineritas.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Toleran ce	VIF
1	Kepemimpinan_ efektif	.249	4.019
	Iklim_Sekolah	.249	4.019

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumber : Data diolah (2021)

Hasil uji multikolineritas pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 dan nilai tolerance seluruh variabel bebas telah melebihi 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi multikolineritas.

5. Pengujian Hipotesis Variabel X₁ dan X₂ terhadap Variabel Y.

Berdasarkan hasil pengolahan statistik diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Partial (uji t)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	31.837	6.319		5.039
Kepemimpinan_efektif	.355	.074	.516	4.831
Iklim_Sekolah	.178	.080	.238	2.232

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumber : data diolah (2022)

Hasil analisis regresi pada Tabel 8 menunjukkan nilai konstanta regresi sebesar 31,837 dengan koefisien regresi kepemimpinan efektif 0,355 dan koefisien regresi iklim sekolah 0,178. Sehingga persamaan regresi liniernya adalah sebagai berikut:

$$Y = 31,837 + 0,355 X_1 + 0,178 X_2$$

Table 9 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1 Regression		14109.299	2	7054.650	94.481
Residual		12245.515	16	74.664	
Total		26354.814	16		

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

b. Predictors: (Constant), Iklim_Sekolah, Kepemimpinan_efektif

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikan hasil uji F sebesar 0,000 dan F hitung = 94,481, dapat disimpulkan bahwa model tersebut adalah model yang fit, artinya nilai signifikan hasil uji simultan < 0,05 maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan efektif dan iklim sekolah ada korelasi (berpengaruh signifikan) terhadap kinerja guru.

Dengan demikian berdasarkan pada hasil analisa-analisa di atas dapat dibuat ringkasan hasil pengujian hipotesis.

Penjelasan dari uji hipotesis adalah:

a. Hipotesis Pertama (1)

Hipotesis 1 dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan efektif berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kepemimpinan efektif terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,000 dengan T hitung 4,831 dan koefisien jalur sebesar 0,355. Oleh karena nilai signifikansi yang diperoleh < 0,05 dan koefisien regresi positif maka disimpulkan bahwa kepemimpinan efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan efektif yang dijalankan kepala sekolah maka semakin tinggi kinerja guru, demikian sebaliknya kepemimpinan efektif yang tidak dijalankan dengan baik dapat menurunkan kinerja guru. Hal ini mendukung hipotesis 1 dalam penelitian ini sehingga hipotesis 1 diterima.

b. Hipotesis Kedua (2)

Hipotesis 2 dalam penelitian ini menyatakan bahwa iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil analisis dalam penelitian ini

menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,027 dengan T hitung 2,232 dan koefisien jalur sebesar 0,178. Oleh karena nilai signifikansi yang diperoleh $< 0,05$ dan koefisien regresi positif maka disimpulkan bahwa iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa semakin baik iklim sekolah di sekolah maka semakin tinggi kinerja guru, demikian sebaliknya iklim sekolah yang kurang baik dapat menurunkan kinerja guru. Hal ini mendukung hipotesis 2 dalam penelitian ini sehingga hipotesis 2 diterima.

c. Hipotesis Ketiga (3)

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan ada pengaruh berarti antara kepemimpinan efektif kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari perhitungan korelasi diperoleh koefisien korelasi antara X1 dan X2 bersama-sama terhadap Y sebesar nilai signifikan hasil uji F sebesar 0,000 dan F hitung = 94,481. Oleh karena nilai signifikan hasil uji simultan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan efektif dan iklim sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mendukung hipotesis 3 dalam penelitian ini sehingga hipotesis 3 diterima.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan efektif kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang dengan signifikansi sebesar 0,000 dengan besar pengaruh 50,1 %. Berarti semakin baik kepemimpinan efektif yang dijalankan kepala sekolah maka semakin tinggi kinerja guru, demikian sebaliknya kepemimpinan efektif yang tidak dijalankan dengan baik dapat menurunkan kinerja guru.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim sekolah di SD Negeri di Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang terhadap kinerja guru dengan signifikansi sebesar 0,027 dengan pengaruh sebesar 45,40%. Berarti semakin baik iklim sekolah di sekolah maka semakin tinggi kinerja guru, demikian sebaliknya iklim sekolah yang kurang baik dapat menurunkan kinerja guru.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama/simultan kepemimpinan efektif dan iklim sekolah di SD Negeri di Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang terhadap kinerja guru dengan signifikansi sebesar 0,000. Besar pengaruh simultan kepemimpinan efektif dan iklim sekolah terhadap kinerja adalah 53%, sedangkan sisanya sebesar 47% variansi kinerja guru dipengaruhi faktor lain seperti motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja. Ini berarti variable-variabel yang mempengaruhi kinerja guru tidak dapat berjalan sendiri-sendiri namun harus selalu bersinergi dalam pelaksanaannya sehingga memberikan kontribusi yang tinggi.

- d. Skor rata-rata (mean) tertinggi kepemimpinan efektif kepala sekolah terdapat pada indikator kejelasan visi dan misi dengan skor 88,51% (kriteria baik) dan terendah adalah pada dimensi social dengan skor 61.98% (kriteria tidak baik)
- e. Skor rata-rata (mean) tertinggi pada variable iklim sekolah terdapat pada indikator struktur kerja dengan skor 89,43% (kriteria baik) dan terendah adalah pada dimensi penghargaan dengan skor 74.96% (kriteria baik)
- f. Skor rata-rata (mean) tertinggi pada variable kinerja guru terdapat pada dimensi pelaksanaan kegiatan pembelajaran dengan skor 84,81% dan terendah pada dimensi atau indikator perencanaan pembelajaran dengan skor 82,41% (kriteria baik)

1. Saran

- a. Kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri di Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang berada pada kategori baik secara umum, tetapi ada indikator atau aspek yang perlu diperbaiki karena memiliki rata-rata belum optimal yaitu dari aspek sosial (79,84%) yang terdiri dari indikator penghargaan, dukungan bawahan dan kerja sama dengan stake holder, maka untuk meningkatkan kinerja guru kepala sekolah harus memperhatikan penghargaan dan penguatan kepada guru
- b. Data iklim sekolah di SD Negeri di Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang termasuk dalam kategori baik, tetapi dari data penelitian didapati dalam indikator/dimensi penghargaan belum optimal, yakni 79,96 %. Sekolah harus memberikan

suasana kerja yang menyenangkan sehingga kinerja guru pun akan meningkat. Komunikasi yang baik dan cair perlu diupayakan baik dalam nuansa formal di sekolah atau kegiatan santai bersama di luar sekolah.

- c. Kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang, berada pada kategori baik. Perlu diperhatikan hal-hal yang memberikan kontribusi terhadap kinerja guru, skor rata-rata terendah adalah di dimensi perencanaan pembelajaran sehingga menjadi catatan guru untuk semakin baik dan intensif membuat perencanaan. Perencanaan termasuk persiapan media pembelajaran, alat peraga, maupun perencanaan evaluasi yang di dalamnya ada test formatif dan sumatif, remedial dan pengayaan.
- d. Saran juga bagi penelitian selanjutnya dengan menambah variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan sekolah, kompetensi guru dan kepuasan kerja guru.

2. Implikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan efektif kepala sekolah dan iklim sekolah. Semakin baik kepemimpinan efektif kepala sekolah dan iklim sekolah maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Perlunya kepemimpinan yang efektif agar mampu meningkatkan sekolah lebih efektif dan mampu memaksimalkan kinerja guru. Iklim sekolah menjadi sarana penting terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah. Hasil yang ditunjukkan dari pengaruh kepemimpinan efektif kepala sekolah

dan iklim sekolah termasuk kriteria baik, yang diharapkan dengan penerapan yang tepat dapat meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduhzen, Mohammad. 21 November 2014. *Kompetensi Pedagogis Guru di Indonesia Rendah*.
- Arikunto, 2009. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Engkoswara dan Aan Komariah, 2010, *Administrasi Pendidikan*, Bandung, Alfabeta, hal. 178
- Hoy Wayne K dan Cecil G. Miskel. 2014. *Administrasi Pendidikan Teori, Riset, dan Praktik*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Thoha, Miftah. 2004. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mulyasa. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, 2009, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Rahman, dkk. 2006. *Peran Strategis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Sumedang: Alqaprint Jatinangor.
- Rossow, W.B., A.D. Del Genio, and T. Eichler, Cloud-tracked winds from Pioneer Venus OCPP images. *J. Atmos. Sci.*, 47, 2053-2084, doi:10.1175/1520-Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Saud, Udin, Syaefudin. 2010. *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sanjaya, Wina. *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. (Jakarta: Prenada Media, 2005), h. 13-14
- Selznick, P. 1957. *Leadership in Administration: A Sociological Interpretation*. New York: Row, Petersson and Company.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukandarrumidi. 2012. *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Penelitian Semula*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press
- Supardi. 2019. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajagrafindo Permata.
- Usman. 2008. *Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: press.
- Yukl, G. 2006. *Leadership in Organizations* (6th ed.). Upper Saddle River New Jersey: Pearson Education, Inc.