

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM
KERJA DAN KEMAMPUAN GURU TERHADAP KINERJA
GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
SEKECAMATAN DOLOK BATU NANGGAR
KABUPATEN SIMALUNGUN**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)
Dalam Bidang Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh :

JAMAL DAMANIK

NPM : 2120060160



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
TINGGI PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **JAMAL DAMANIK**
Nomor Pokok Mahasiswa : 2120060160
Prodi/Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM KERJA DAN KEMAMPUAN GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGA PERTAMA SEKECAMATAN DOLOK BATU NANGGAR KABUPATEN SIMALUNGUN**

Pengesahan Tesis

Medan, 30 MEI 2024

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. MUHAMMAD ISMAN, M.Hum



Dr. ASTRI NOVIA SIREGAR, SE.I, M.Pd

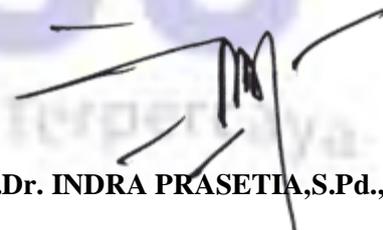
Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi



Prof. Dr. TRIONO EDDY, S.H., M.HUM



Assoc. Prof. Dr. INDRA PRASETIA, S.Pd., M.Si., CIQnR

PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM KERJA DAN
KEMAMPUAN GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH
PERTAMA SEKECAMATAN DOLOK BATU NANGGAR KABUPATEN
SIMALUNGUN**

JAMAL DAMANIK

NPM : 2120060160

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) Pada Hari Kamis, Tanggal 30 Mei 2024

Komisi Penguji

1. Assoc. Prof. Dr. **INDRA PRASETIA, S.Pd., M.Si., CIQnR 1**.....
ketua
2. Prof. Dr. **AKRIM, M.Pd** 2.....
Sekertaris
3. Dr **SRI NURABDIYAH PRATIWI, M.Pd** 3.....
Anggota

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

SURAT PERNYATAAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM KERJA DAN KEMAMPUAN GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA SEKECAMATAN DOLOK BATU NANGGAR KABUPATEN SIMALUNGUN

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 30 Mei 2024
Penulis



JAMAL DAMANIK
NPM : 2120060160

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM KERJA
DAN KEMAMPUAN GURU TERHADAP KINERJA GURU DI
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA SEKECAMATAN
DOLOK BATU NANGGAR KABUPATEN SIMALUNGUN**

Jamal Damanik

2120060160

*Program Study Magister Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pasca Sarjana
Universitas Muhamamdiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia*

Email : jamaldamanik024@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun, (2) Pengaruh signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun, (3) Pengaruh signifikan kemampuan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun, (4) Pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan kemampuan gurusecara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar dengan jumlah 106 guru dan sampel yang digunakan dalam penenlitian ini adalah 52 guru. Penelitian ini menggunakan analisis data yaitu regresi berganda dengan taraf signifikansi 0,05, kemudian pengolahan data yang telah diperoleh dengan bantuan program data SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,743 > 2,010$; (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,135 > 2,010$; (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,617 > 2,010$; (4) Terdapat pengaruh secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan kemampuan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ berdasarkan analisis data diperoleh $F_{hitung} 36,199 > 2,798 F_{tabel}$ dan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,693 yang mengindikasikan bahwa 69,3% kinerja guru dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim kerja (X_2), dan kemampuan guru (X_3). Sedangkan sisanya 30,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Kata kunci : Kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan kemampuan guru.

**THE INFLUENCE OF PRINCIPAL LEDERSHIP, WORK CLIMATE
AND TEACER ABILITY ON TEACHER PERFORMANCE IN JUNIOR
HIGH SCHOOLS IN DOLOK BATU NANGGAR DISTRICT,
SIMALUNGUN REGENCY**

Jamal Damanik

2120060160

*Master of Higher Education Management Study Program, Postgraduate Faculty,
Muhamamadiyah University, North Sumatra, Medan, Indonesia
Email : Jamaldamanik024@gmail.com*

ABSTRACT

This research aims to determine: (1) The significant influence of the principal's leadership on teacher performance at the Junior High School in Dolok Batu Nanggar District, Simalungun Regency, (2) The significant influence of work climate on the performance of teachers at the Junior High School in Dolok Batu Nanggar District, Simalungun Regency, (3) The significant influence of teacher ability on teacher performance at the Junior High School in Dolok Batu Nanggar District, Simalungun Regency, (4) The significant influence of the principal's leadership, work climate and teacher ability together on the performance of teachers at the Junior High School in Dolok Batu Nanggar District, Simalungun Regency. . The population in this study were all junior high school teachers in Dolok Batu Nanggar District with a total of 106 teachers and the sample used in this research was 52 teachers. This research uses data analysis, namely multiple regression with a significance level of 0.05, then processing the data obtained with the help of the SPSS (Statistical Product and Service Solution) data program version 22.0. The results of the research show that: (1) There is a positive and significant influence between the principal's leadership on teacher performance in Junior High Schools in Dolok Batu Nanggar District, Simalungun Regency, seen from the value of $t_{count} > t_{table}$ or $8.743 > 2.010$; (2) There is a positive and significant influence between work climate on teacher performance at the Junior High School in Dolok Batu Nanggar District, Simalungun Regency, seen from the value of $t_{count} > t_{table}$ or $9.135 > 2.010$; (3) There is a positive and significant influence between teacher ability on teacher performance at the Junior High School in Dolok Batu Nanggar District, Simalungun Regency, seen from the value of $t_{count} > t_{table}$ or $9.617 > 2.010$; (4) There is a simultaneous influence of the principal's leadership, work climate, and teacher ability on teacher performance in Junior High Schools in Dolok Batu Nanggar District, Simalungun Regency as seen from the value of $t_{count} > t_{table}$ based on data analysis obtained $F_{count} 36,199 > 2,798$ F_{table} and coefficient of determination (R Square) of 0.693 which indicates that 69.3% of teacher performance can be obtained and explained by the principal leadership variables (X1), work climate (X2), and teacher ability (X3). Meanwhile, the remaining 30.7% can be explained by other factors not explained in this study.

Keywords: *Teacher performance, principal leadership, work climate and teacher abilities*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur penulis munajatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan tesis dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Dan Kemampuan Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun" di Kecamatan Dolok Batu Nanggar, Salawat dan salam penulis sanjungkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai pembawa risalah umat.

Tesis ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (MMPT). Tentunya tesis ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Khususnya kedua Orang tua tercinta, Istri dan Anak serta keluarga, yang selalu memberikan sejuta kasih, motivasi, semangat dan do'a sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Dalam kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya tesis ini. Terimakasih penulis sampaikan kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Triyono Edy, S.H, M.Hum selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si. CIQnR selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi dan selaku penguji/pembahas I yang telah memberikan nasihat, arahan serta bimbingan dari awal hingga selesainya tesis ini.

4. Bapak Dr. Muhammad Isman, M.Hum selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi dan sebagai Dosen Pembimbing Pengganti Tesis I Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Salim Aktar, M.Pd selaku dosen pembimbing Tesis I Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya tesis ini.
6. Ibu Dr. Astri Novia Siregar, SE.I., M.Pd selaku dosen pembimbing Tesis II Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya tesis ini.
7. Bapak Pof. Dr. Akrim, M.Pd selaku dosen penguji/pembahas II tesis ini yang telah memberikan saran dan arahan.
8. Ibu Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd selaku dosen penguji/pembahas III tesis ini yang telah memberikan saran dan arahan.
9. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis selama masa perkuliahan di Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh Staf Tata Usaha Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu siap sedia dalam memfasilitasi segala kebutuhan mahasiswa dalam melaksanakan perkuliahan.
11. Kepada Ibu Mairelli Brayani Sianturi, S.Pd., MM Kepala SMP Negeri I Dolok Batu Nanggar Kecamatan Dolok Batu Nanggar.
12. Kepada Bapak Asrizal Kelana, S.Pd.I Kepala SMP Alwasliyah 2 Dolok Batu Nanggar Kecamatan Dolok Batu Nanggar.

13. Kepada Ibu Aida Wani, S.Pd Kepala SMP Dolok Ilir Kecamatan Dolok Batu Nanggar.

14. Seluruh rekan seperjuangan di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang tak henti memberikan motivasi dan informasi selama perkuliahan.

Dengan segala kekurangan dan keterbatasan, penulis berharap semoga tesis ini dapat diterima sehingga memberikan sumbangan dan manfaat bagi para pembaca, sehingga dapat memperkaya referensi penelitian-penelitian sebelumnya, dan dapat memberi inspirasi untuk penelitian lebih lanjut

Akhirnya kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi penyempurnaan Tesis ini. Semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis, pendidikan pada umumnya, dan pembaca pada khususnya.

Medan, 30 Mei 2024
Penulis

Jamal Damanik

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Pembatasan Masalah	9
1.4. Rumusan Masalah	10
1.5. Tujuan Penelitian	11
1.6. Manfaat Penelitian	11
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1. Landasan Teori.....	13
2.1.1. Kinerja Guru.....	54
2.1.2. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	12
2.1.3. Iklim Kerja	34
2.1.4. Kemampuan Guru	43
2.2. Kajian Penelitian Yang Relevan	28
2.3. Kerangka Berpikir	30
2.4. Hipotesis.....	32
BAB III. METODE PENELITIAN	46
3.1. Pendekatan Penelitian	46
3.2. Tempat Dan Waktu Penelitian	46
3.3. Populasi Dan Sampel	47
3.4. Jenis dan Sumber Data Penelitian	48
3.5. Variabel dan Defenisi Operasional Penelitian	50
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.7. Pengujian Kualitas Data.....	54
3.8. Teknik Analisis Data.....	55
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
4.1. Hasil Penelitian	62
4.1.1. Identitas Responen	62
4.1.2. Uji Kualitas Data.....	65
4.1.3. Uji Asumsi Klasik	72
4.1.4. Uji Regresi Linier Berganda	80
4.1.5. Uji Determinasi (R^2)	86
4.2. Pembahasan.....	95

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	106
5.1. Kesimpulan	106
5.2. Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN.....	113

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan merupakan proses memperoleh informasi dan proses membentuk manusia. Dari sudut pandang praktis, pendidikan adalah bekal hidup. Salah satu lembaga yang berkontribusi terhadap penyiapan sumber daya manusia dan berperan penting bagi pertumbuhan suatu bangsa dalam hal basis sumber daya manusianya adalah pendidikan. Sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*). Pada masa globalisasi saat ini semakin dirasakan dan disadari bahwa dalam menjalankan kegiatan sekolah faktor sumber daya manusia menduduki peranan yang paling penting, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan ujung tombak dalam perkembangan suatu sekolah. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, dibutuhkan standar pendidikan yang berfungsi sebagai patokan atau acuan dalam pelaksanaan pendidikan.

Persyaratan akademik tersebut dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 13 Tahun 2015). Peraturan ini memuat delapan syarat yang harus dipenuhi agar pendidikan dapat terselenggara. Persyaratan kompetensi lulusan, standar isi, standar proses, standar guru dan tenaga kependidikan lainnya, standar bangunan dan prasarana, standar manajemen, standar pendanaan, dan standar evaluasi pendidikan merupakan delapan standar yang dimaksud. Kriteria kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan lainnya merupakan kriteria yang mempunyai kaitan langsung

dengan mutu pendidikan. Kualitas pendidik dan tenaga kependidikan lainnya harus ditingkatkan agar dapat menyelenggarakan pendidikan yang bermutu.

Hal pertama yang diperlukan untuk membentuk sumber daya manusia (SDM) yang unggul adalah pendidikan. Sekolah merupakan tempat pendidikan utama. Tidak dapat dipungkiri bahwa sekolah merupakan lembaga yang memiliki visi, tujuan, sasaran, dan fungsi. Misi sekolah adalah untuk melatih siswa yang perlu beradaptasi dengan perubahan lingkungan global. Sekolah berusaha untuk memperkuat keterampilan siswa tidak hanya dalam sains tetapi juga di banyak bidang. Keterampilan ini mungkin bersifat emosional, sosial, atau fisik. Karena pendidikan sangat penting bagi pengembangan sumber daya manusia, para guru harus mengambil tanggung jawab besar atas pekerjaan yang mereka lakukan. Oleh karena itu, ada kebutuhan untuk meningkatkan standar tenaga kependidikan dan standar pendidikan.

Menurut Rindaningsih (2018:8), pendidikan merupakan sistem proses perubahan menuju pencerdasan, pendewasaan, dan pematangan diri. Memperoleh pendidikan yang layak adalah kewajiban sekaligus hak asasi setiap orang untuk menjadi matang, terampil, dan cerdas sebagai bekal untuk menjalani kehidupannya. Sependapat dengan itu Hamengkubuwono (2016:5), pendidikan adalah satu upaya yang dilakukan secara sadar, terencana untuk terwujudnya proses belajar dan pembelajaran untuk mengembangkan potensi jasmani dan rohani dan potensi lainnya, sehingga dapat berkembang dalam ranah kognitif, afektif dan psikomotorik serta dapat hidup secara harmonis.

Akrim (2022:39) menyatakan paradigma pendidikan merupakan suatu cara memandang dan memahami pendidikan serta amasalah-masalah pendidikan yang dihadapi dan mencari solusi untuk menghadapi permasalahan tersebut. Pendidikan membawa perubahan-perubahan dalam diri orang yang menekuninya, seperti peningkatan pengetahuan, kemampuan, ketrampilan serta adanya perubahan sikap dan perilaku, sehingga terdapat perbedaan yang jelas antara kemampuan orang yang tidak berpendidikan dengan yang berpendidikan. Dengan demikian dapat dikatakan pendidikan merupakan sarana untuk mengembangkan potensi dan kemampuan dasar manusia sehingga tercapainya kebahagiaan lahir dan batin. Tenaga pengajar dan tenaga kependidikan mempunyai tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan tugasnya apabila pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, ada kebutuhan untuk meningkatkan standar tenaga kependidikan dan standar pendidikan.

Pasal 1 ayat (1) dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 menyatakan: “Guru merupakan tenaga profesional di bidang pendidikan yang mempunyai tugas pokok mendidik, mengajar, membimbing, memimpin, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini. Jenjang pendidikan: formal, dasar, dan menengah. Kemampuan guru sangat penting dalam proses pembelajaran dan hasilbelajar peserta didik. Proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik tidak hanya ditentukan oleh sekolah dan isi kurikulum saja, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Dengan demikian, guru dituntut untuk

memiliki kinerja baik disuatu lembaga pendidikan yakni sekolah. Guru sebagai bagian penting dari penyelenggaraan pendidikan harus mampu bekerja dengan baik sehingga guru dapat merasa puas dengan apa yang dikerjakannya.

Susanto (2010:10) mengemukakan kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh berbagai faktor, namun yang paling utama dan sangat dominan adalah kualitas profesional seorang guru. Selanjutnya Uno (2016:1), mengemukakan guru adalah sosok orang yang sedang mengajarkan sesuatu kepada anak-anak atau muridnya. Dan Maimunawati (2020:7) mengatakan guru adalah seseorang yang memiliki kemampuan profesional untuk mendidik, mengajar, membimbing, menilai dan mengevaluasi peserta didik dalam proses pemindahan ilmu dari sumber belajar yang tersedia kepada peserta didik. Hubungan kemampuan guru terhadap kemampuan siswa menjelaskan bahwa keberadaan guru untuk membentuk karakter bangsa juga sangat kuat, Novia (2017:5). Sehingga dapat disimpulkan guru merupakan suatu jabatan profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada setiap jenjang pendidikan. Dengan demikian guru diharapkan dapat meningkatkan terus kinerjanya sebagai modal bagi keberhasilan pendidikan.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang dominan dalam menentukan kualitas pembelajaran. Artinya jika guru yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran mempunyai kinerja yang bagus, maka akan terjadi peningkatan kualitas pembelajaran dan prestasi belajar siswa. Syafitri (2021:8678) menegaskan bahwa prestasi belajar siswa yang tinggi akan dipengaruhi oleh kinerja guru yang efektif. Buruknya kinerja guru tidak lepas dari profesionalismenya yang dipengaruhi oleh

berbagai faktor, antara lain rendahnya sumber daya manusia, infrastruktur pembelajaran yang belum memadai, kurangnya kesempatan dan kemauan untuk berkembang secara pribadi yang belum ditingkatkan, kurangnya intelektualitas, kecerdasan, dan motivasi rendah. Dalam situasi ini, seorang guru yang sangat profesional dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara efektif, sehingga memungkinkan dia memberikan dampak positif terhadap kinerja guru lainnya.

Menurut Madjid (2016:13), jika menyangkut kinerja guru, maka perilaku yang penting adalah bagaimana guru berpartisipasi dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana mereka mengatur, melaksanakan, dan mengevaluasi tujuan pembelajaran. Menurut Masrum (2021:31), efektivitas seorang guru mungkin ditentukan oleh seberapa baik ia menjalankan tugasnya sebagai guru di sekolahnya.

Lembaga-lembaga pendidikan khususnya Sekolah Menengah Pertama merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang berada dibawah naungan

Dinas Kabupaten Simalungun setelah PAUD/TK dan Sekolah Dasar. Sekolah

Menengah Pertama yang berada di daerah Kecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun sebanyak empat Sekolah Menengah Pertama, yaitu : (1) Sekolah Menengah Pertama Swasta Muhammadiyah 21 Dolok Batu Nanggar, memiliki guru sebanyak 30 guru; (2) Sekolah Menengah Pertama Swasta Dolok Ilir memiliki 8 guru; (3) Sekolah Menengah Pertama Swasta AL Washliyah 2 memiliki 10 guru; dan (4) Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 kecamatan Dolok Batu Nanggar memiliki 58 guru.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan kepala sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 21 Dolok Batu Nanggar, Sekolah Menengah

Pertama Dolok Ilir, Sekolah Menengah Pertama AL Washliyah 2 dan Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 kecamatan Dolok Batu Nanggar, diketahui bahwa masih belum optimalnya tingkat keberhasilan penyelesaian tugas guru yaitu dalam membuat perangkat pembelajaran. Tidak sedikit guru yang tidak membuat sendiri program tahunan, program semester, silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran, melakukan *copypaste* terhadap rancangan pelaksanaan pembelajaran (RPP). Selanjutnya masih banyak guru yang tidak memiliki media ajar ataupun alat peraga untuk dibawa ke dalam kelas, sehingga pembelajaran menjadi monoton dan membosankan bagi para siswa. Selanjutnya dalam proses kegiatan pembelajaran masih bersifat konvensional. Guru belum optimal dalam penerapan model atau variasi metode dalam pelaksanaan pembelajaran.

Kinerja guru terkesan masih rendah karena tidak rutinnya guru membuat persiapan mengajar, jarang menggunakan alat peraga, penerapan model pembelajaran ataupun metode mengajar yang digunakan belum optimal. Padahal teori mengharuskan guru membuat dan menguasai perangkat pembelajaran, media dan alat peraga serta penerapan model pembelajaran ataupun metode mengajar. Kemudian kinerja guru yang masih rendah di Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun terkait dalam kegiatan belajar mengajar tidak berjalan lancar karena seringnya keterlambatan dan ketidakhadiran guru. Rendahnya kinerja guru juga ditunjukkan dengan rendahnya tingkat disiplin guru dalam kegiatan belajar mengajar sehari-hari. Meskipun bel tanda berakhirnya istirahat sudah dibunyikan, namun guru tidak serta merta masuk ke dalam kelas untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Beberapa penelitian yang mengungkapkan tentang kinerja guru dalam pembelajaran salah satunya dikemukakan oleh peneliti Damayani (2020), berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*” menghasilkan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian Septianty (2016) yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 2 Kota Bengkulu*” menyatakan bahwa kinerja guru SMKN 2 Kota Bengkulu dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah. Sejalan dengan itu, Qomariah (2014) dalam jurnalnya yang berjudul “*Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMP Islam Azzuhriyah Batumamar Pamekasan*”. Berikut adalah temuan dari penelitian ini. (a) kesejahteraan guru, sanksi, ketegasan, tujuan dan kemampuan, dan teladan pimpinan, sangat berpengaruh terhadap kinerja guru SMPI Azzuhriyah, Batumarmar, Pamekasan terbukti benar. (b) Teladan pimpinan merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru SMP Islam Azzuhriyah, Batumarmar, Pamekasan terbukti juga benar. Penelitian Rohman (2020) dalam jurnalnya yang berjudul “*pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru*”. Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan paparan diatas, maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan

Kemampuan Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, menjelaskan secara konkret bahwa kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun dapat dipengaruhi oleh banyak variabel. Kinerja guru dapat dipandang sebagai variabel endogen dan berulang kali dipengaruhi oleh berbagai variable lain, sehingga banyak hasil hasil penelitian menggambarkan hubungan secara kausalitas antar variabel terhadap kinerja dengan model yang berbeda-beda. Berdasarkan teori dapat diajukan beberapa identifikasi masalah, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun?
3. Apakah ada pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun?
4. Apakah ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun?
5. Apakah ada pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun?
6. Apakah ada pengaruh kemampuan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun?

7. Apakah ada pengaruh imbalan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun?

1.3. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun seperti yang diuraikan dalam latar belakang dan identifikasi masalah, maka dipandang perlu untuk melakukan pembatasan masalah. Sebagai dasar pertimbangan objektif yang digunakan untuk pembatasan masalah yaitu tujuan dan manfaat penelitian yang diharapkan, baik manfaat teoretis mau pun manfaat praktis. Sedangkan dasar pertimbangan subjektifnya adalah, masalah keterbatasan waktu, dan peralatan yang diperlukan untuk penelitian. Sehingga penelitian ini dibatasihanya meneliti variabel (1) kepemimpinan kepala sekolah; (2) iklim kerja; (3) kemampuan guru; dan (4) kinerja guru.

Sehubungan dengan variabel penelitian, peneliti akan meneliti pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan kemampuan guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun. Dengan demikian, variabel eksogenousnya terdiri dari kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan kemampuan guru. Sedangkan untuk variabel endogenousnya adalah kinerja guru. Oleh sebab itu, yang menjadi fokus penelitian adalah variabel kinerja guru.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah penelitian yang telah diuraikan. Maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun?
2. Apakah iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun?
3. Apakah kemampuan guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun?
4. Apakah kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan kemampuan guru berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.

2. Mengetahui pengaruh signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.
3. Mengetahui pengaruh signifikan kemampuan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.
4. Mengetahui pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan kemampuan guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan memberi manfaat kepada kepala sekolah dan guru-guru serta peneliti selanjutnya.

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya dalam ilmu pendidikan baik kepada pendidik, tenaga kependidikan, kepada kepala sekolah maupun supervisor untuk meningkatkan kinerja guru. Serta sebagai landasan bagi kepala sekolah supervisor dalam menambah wawasan sehingga dapat membantu guru untuk mengatasi masalah yang dihadapi dalam mengajar.
2. Bagi dinas pendidikan dan stakeholder lainnya, sebagai informasi untuk menentukan kebijakan dalam peningkatan kinerja guru.
3. Bagi kepala sekolah, sebagai bahan informasi untuk dapat membantu guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya dalam mengajar di kelas.
4. Bagi guru, sebagai upaya pengembangan dan peningkatan kinerja guru agar mengetahui tehnik keterampilan mengajar yang tertuang dalam standart pendidikan.

5. Bagi peneliti lainnya, sebagai bahan pertimbangan dan acuan dalam penelitian selanjutnya yang mendukung di kemudian hari.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Guru

Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Menurut Kane (2013: 212) Konsep kinerja merupakan konsep yang multidimensi, hal ini berarti kinerja dapat dipahami dengan cara berbeda-beda bergantung pada prespektif masing-masing individu yang melihatnya pada umumnya konsep kinerja dikaitkan dengan perilaku.

Kinerja menurut Amstrong dan Baron (2011: 159) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2015:210) definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Menurut Stolovich dan Keep (2012: 92) kinerja adalah sebuah hasil yang telah dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang mendefinisikan

kinerja sebagai salah satu kumpulan total dari kinerja yang ada pada diri pekerja. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Kinerja guru merupakan salah satu modal bagi sekolah untuk mencapai tujuannya. Setiap sekolah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja gurunya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan sekolah akan tercapai. Kemampuan guru tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja guru ini akan tampak pada prestasi yang dicapai oleh guru setelah melaksanakan tugas hariannya sebagai pengajar. Selain itu juga terlihat dari tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas dan profesinyang diembannya. Akumulasi dari semua itu akan terlihat pada kepatuhan dan loyalitas di dalam menjalankan tugas sebagai guru.

Kinerja menurut Budiyanto (2020:6) adalah hasil yang dicapai seseorang setelah selesainya tanggung jawab yang ditetapkan oleh organisasi. Sementara itu, sejauh mana suatu pekerjaan memenuhi persyaratan organisasi dapat ditentukan dengan melihat kualitas atau mutu yang dicapai. Lebih lanjut Hafidullah (2021:49) menyatakan kinerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu yang dimulai dengan serangkaian tolak ukur yang berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Sehingga kinerja juga dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau tingkat pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja seseorang ditentukan oleh keterampilan, usaha, dan peluangnya, dan dapat dievaluasi dengan melihat hasil pekerjaannya. Menurut Indrasari

(2017:15), kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Ivancevich dalam Tewel (2017:39), *Work behavior is anything a person does in the work environment* (Perilaku kerja adalah semua yang dilakukan oleh seseorang dalam lingkungan kerja). Silaen (2021: 30) mendefinisikan kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Huseno (2016:92), kinerja seseorang ditentukan oleh tiga hal: kapasitasnya dalam bekerja, tingkat usahanya, dan bantuan yang diberikannya. Tiga kelompok utama tercakup dalam deskripsi kinerja: tujuan, ukuran, dan penilaian. Tujuan ini menetapkan ekspektasi terhadap perilaku kerja setiap karyawan dan memberikan panduan. Gibson dalam Tewel (2017:41), perilaku kerja akan berdampak pada hasil (*outcome*) yaitu dapat menghasilkan prestasi jangka panjang maupun jangka pendek yang positif, pengembangan diri, kepuasan kerja atau sebaliknya prestasi jangka panjang yang jelek dan kurang berkembang. Ukuran kinerja merupakan standar bagaimana seseorang melaksanakan kewajiban, wewenang dan tanggung jawabnya. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya.

Menurut Pasal 39 ayat 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 yang mengatur Sistem Pendidikan Nasional Indonesia, pengajar yang bekerja pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru. Sedangkan yang dimaksud dengan “perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil

pembelajaran, pemberian bimbingan dan pelatihan, serta pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat” merupakan tanggung jawab yang tercantum dalam Pasal 39 ayat 2. Artinya, selain mengajar peserta didik atau Untuk memfasilitasi pembelajarannya, pengajar juga harus memberikan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat setempat. Di antara seluruh staf di sekolah, gurulah yang paling banyak terlibat dan bergaul dengan siswa sebagai pendidik.

Menurut Hafidullah (2021:51), pendidik merupakan penggerak prestasi akademik dan dipandang sebagai kontributor utama tercapainya tujuan pembelajaran, yang menjadi tolak ukur kualitas pendidikan. Sependapat dengan itu, Maimunawati (2020:7) guru adalah seseorang yang memiliki kemampuan profesional untuk mendidik, mengajar, membimbing, menilai dan mengevaluasi peserta didik dalam proses pemindahan ilmu dari sumber belajar yang tersedia kepada peserta didik. Sehingga dapat dikatakan guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggungjawab terhadap pendidikan siswa-siswa, baik secara individual ataupun klasikal, baik disekolah maupun diluar sekolah.

Nurhayati (2019:44) mengartikan kinerja guru sebagai kemampuan seorang pendidik dalam melaksanakan kegiatan pendidikan yang bermutu tinggi. Selain itu menurut Madjid (2016:9), kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dilakukan guru dalam suatu organisasi (sekolah) sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi sekolah. , dan tujuan dengan cara yang dapat diterima secara moral dan etika, sah, dan mematuhi hukum. Untuk mencapai tujuan pengajaran, Dan Masrum (2021:31) mengartikan kinerja

guru sebagai kemampuan atau keterampilan guru dalam menciptakan suasana komunikasi pendidikan kognitif, afektif, dan psikomotorik antara guru dan siswa dalam upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan. hingga tahap evaluasi dan tindak lanjut. Berdasarkan justifikasi di atas, kinerja guru diartikan sebagai kemampuannya dalam memenuhi tugas, tanggung jawab, dan wewenang di samping tugas yang diberikan di kelas untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Kemampuan seorang guru dalam melaksanakan bacaan yang ditugaskan dan mempertanggungjawabkan siswa yang dipimpinya dengan meningkatkan prestasi akademiknya disebut kinerja guru. Konsekuensinya, kinerja seorang guru dapat dilihat sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kapasitasnya dalam melaksanakan tugas-tugasnya di sekolah dan mencirikan perilaku yang ditunjukkan guru sebelum, selama, dan setelah melakukan kegiatan pembelajaran. Seberapa baik guru memenuhi kompetensi yang diperlukan dapat digunakan untuk mengukur kinerja mereka di kelas. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, seorang guru harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (a) Kompetensi Pedagogis; (b) Kepribadian; (c) Sosial; dan (d) Profesional.

Hasil yang dicapai seorang guru dari menyelesaikan tugas mengajar berkualitas tinggi dikenal sebagai kinerja guru. Hafidullah (2021:58) mendefinisikan kinerja guru sebagai kemampuan melaksanakan tugas mengajar dengan menggunakan empat indikator: (a) kinerja perencanaan pembelajaran, (b) kinerja pelaksanaan, (c) kinerja penilaian pembelajaran, dan (d) kinerja

pengembangan keprofesian. Selain itu, Usman (2019:61) mengatakan bahwa ada beberapa indikator kinerja guru, antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan menyelenggarakan pengajaran, yang meliputi:
 - a. Memperoleh pemahaman umum tentang administrasi pendidikan.
 - b. Memodifikasi pemeriksaan isi kursus.
 - c. Merencanakan jadwal semester.
 - d. Merencanakan kursus atau program.
2. Kemampuan untuk melakukan tugas-tugas instruksional, seperti:
 - a. Fase pra-instruksi.
 - b. Tahap pengajaran
 - c. Tahap penilaian dan pemantauan.
3. Kemampuan penilaian, meliputi penilaian
 - a. Normatif
 - b. Formatif
 - c. Laporan hasil evaluasi.
 - d. Implementasi program pengayaan dan perbaikan.

Guru berperan penting dalam mengembangkan potensi peserta didik. Masrun (2021:74) menyebutkan indikator-indikator kinerja guru tersebut adalah sebagai berikut :

1. Memahami karakteristik siswa;
2. Memahami teori dan prinsip pendidikan;
3. Mengembangkan kurikulum;
4. Terlibat dalam kegiatan pembelajaran yang mendidik;

5. Membantu siswa mencapai potensi maksimalnya;
6. Berkomunikasi dengan peserta;
7. Menilai dan mengevaluasi;
8. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan budaya Indonesia.
9. Menunjukkan kepribadian yang matang;
10. Etos kerja, tanggung jawab, dan rasa bangga menjadi guru;
11. Bersifat inklusif, tidak memihak, dan tidak diskriminatif;
12. Berinteraksi dengan guru lain;
13. Menguasai isi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmiah yang mendukung mata pelajaran yang diajarkan; dan
14. Menumbuhkan profesionalisme melalui refleksi

Berdasarkan paparan di atas mengarah pada kesimpulan bahwa kinerja guru ditentukan oleh upaya dan kemampuannya dalam menyelesaikan tugasnya, termasuk tugas kelembagaan dan pembelajaran. Kemudian yang menjadi indikator instrumen kinerja guru dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).
- b. Pelaksanaan Tugas Mengajar
- c. Penilaian Prestasi Belajar

2.1.2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memimpin, kemampuan untuk membimbing, mengatur, atau mempengaruhi orang. Kepemimpinan merupakan persoalan yang penting bagi sebuah organisasi, kelangsungan hidup matinya atau

maju mundurnya organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan serta usaha pemimpin dalam memenej organisasi yang dipimpinnya. Pada saat seseorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain dengan suatu maksud tertentu maka seseorang itu telah melaksanakan kepemimpinan.

Istilah kepemimpinan (*leadership*) pada umumnya mengacu pada kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, ada tiga aspek penting yang berkaitan dengan konsep kepemimpinan yaitu pemimpin (*leader*), pengikut (*follower*) dan situasi (*situation*). Munandar (2011: 66) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan sesuatu yang penting bagi menejer. Para meneajer merupakan pemimpin dalam organisasi, sebaliknya pemimpin tidak perlu menjadi manajer. Menurut Turney (2009: 66) kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen. Kepemimpinan adalah prilaku individu yang mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai sarana bersama, Koonz menyebutkan seorang pemimpin mampu mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri pada bawahanya dalam melaksanakan tugas.

Menurut Rahmi (2018:12), kepemimpinan diartikan sebagai tindakan yang disengaja yang ditujukan kepada orang lain dengan tujuan menjalin hubungan dan mengatur kegiatan dalam suatu kelompok, organisasi, atau lingkungan pendidikan. Susmiyati (2020:189) mengartikan kepemimpinan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk membentuk sikap dan tindakan orang lain sesuai dengan keteladanannya. Menurut Haryanto (2020:83), kepemimpinan adalah kapasitas dan

kemauan individu untuk membujuk, mengangkat, menggerakkan, dan jika diperlukan, memaksa orang lain agar menerima pengaruh dan mengambil tindakan untuk mempengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Terry (2013: 159) merumuskan bahwa kepemimpinan mengandung beberapa unsur antara lain: (a) kepemimpinan melibatkan orang lain dan adanya situasi kelompok atau organisasi tempat pemimpin dan anggotanya berinteraksi. (b) dalam kepemimpinan terjadi pembagian kekuasaan dan proses mempengaruhi bawahan oleh pemimpin. (c) adanya tujuan bersama yang harus dicapai. Menurut Ary (2012: 201) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir untuk mencapai sasaran.

Sutarto (2011:55) menyatakan bahwa “kepemimpinan itu adalah kemampuan yang sanggup meyakinkan orang lain supaya bekerja sama di bawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan tertentu”. Menurut Rivai (2014: 156) kepemimpinan adalah kemampuan untuk menjalankan pekerjaan melalui orang lain dengan mendapatkan kepercayaan dan kerjasama. Selanjutnya Rivai membagi 4 sumber kepemimpinan yaitu: (1) kekuasaan legitimasi yaitu yang datang dari penunjukkan oleh organisasi melalui aturan-aturan kepemimpinan. (2) kekuasaan kepakaran atau keterampilan yaitu yang datang karena memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dapat membantu kelompok dalam mencapai tujuan. (3) kekuasaan penghormatan atau kasih sayang dimana pemimpin disukai atau dihormati oleh anak buahnya, kelompoknya atau atasannya, sehingga memiliki pengaruh terhadap sekelompok orang. Kekuasaan penghargaan atau ketakutan yang

berasal dari ketakutan untuk mempengaruhi upah, promosi, dan pengakuan oleh pengikutnya

Sejalan dengan itu, Dongoran (2023:3), kepemimpinan merupakan pengaruh yang dimiliki oleh pemimpin untuk menggerakkan pengikut menuju pencapaian tujuan. Oleh karena itu, kapasitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain serta perilaku kelompok dan komunitas untuk mencapai tujuan bersama dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan.

Sebagai pemimpin sekolah, kepala sekolah mempunyai kekuasaan untuk menentukan arah dan tujuan lembaga, oleh karena itu kepemimpinannya harus benar dan tulus dalam komitmennya terhadap kemajuan sekolah. Sulasmi (2020:114) menjelaskan bahwa mengantarkan, mengelompokkan, memberi petunjuk, mendidik, membimbing dan sebagainya agar para bawahan mengikuti jejak pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi merupakan tugas pokok kepemimpinan. Kepala sekolah menjadi motor penggerak organisasi dalam kegiatan manajemen secara umum, mampu menghasilkan proses pendidikan berkualitas yang dilaksanakan oleh guru sebagai pelaksana proses pendidikan dan pembelajaran. Menurut Nurhayati (2019:9), kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pendidikan mempertimbangkan bagaimana pendidikan berkaitan dengan bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang pesat. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kepala sekolah perlu memiliki pengetahuan dan kemampuan konseptual untuk mengelola organisasi mereka secara efektif. Mereka juga harus mampu memahami

dengan jelas posisi mereka dalam keseluruhan perkembangan situasi dan melihat organisasi secara keseluruhan.

Menurut ayat 12 Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990, kepala sekolah bertugas merencanakan kegiatan pengajaran, mengelola sekolah, mengangkat dan melatih lebih banyak guru, serta menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana. Nurhayati (2019:7) menegaskan bahwa kepala sekolah adalah tenaga profesional yang memiliki seperangkat keterampilan yang telah ditentukan, pemahaman menyeluruh tentang administrasi organisasi sekolah, serta tingkat kompetensi dan keahlian yang tinggi di bidangnya. Sependapat Djafri (2017:3), mengatakan bahwa kepala sekolah adalah motor penggerak penentu arah kebijakan dalam mencapai keberhasilan sekolah dan pendidikan secara luas. Prinsipnya adalah pemimpin yang cakap yang mampu melaksanakan perubahan, memimpin, dan menunaikan tugas dan kewajibannya secara efektif untuk mewujudkan sekolah unggul.

Ketika mencoba meningkatkan kinerja, guru perlu mempertimbangkan keadaan pemimpinnya (kepala sekolah). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa berbagai macam faktor mempengaruhi baik buruknya guru dalam proses belajar mengajar, salah satu unsur tersebut adalah kemampuan pengawas dalam mengawasi atau mengawasi kinerjanya, Ahmad (140, 2017). Kepala sekolah juga dapat memberikan kepemimpinan yang efektif jika mereka memiliki kualitas, sikap, dan kemampuan yang diperlukan untuk membimbing suatu institusi pendidikan tinggi.

Secara teori, diperlukan seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi semua orang yang terlibat dalam proses pembelajaran. Departemen Pendidikan Nasional telah menetapkan tanggung jawab utama kepala sekolah yang mencakup tujuh fungsi yang dikenal dengan EMASLIM, yaitu: (1) pendidik (*educator*), (2) manajer (*manager*), (3) administrator (*administrator*), (4) pengawas (*supervisor*), (5) pemimpin (*leader*), (6) pembaharu (*inovator*), dan (7) pembangkit minat (*motivator*). Djati dalam Djafri (2017:4) menyatakan bahwa sekolah dengan Top Leader yang Baik hendaknya memperhatikan tugas tersebut.

Sebagai pemimpin dalam pendidikan, kepala sekolah harus memiliki kualitas berikut ini: visi, kesatuan, pemberdayaan, pengendalian emosi, dan integritas. Berikut penjelasannya:

1. Visioner yaitu kepala sekolah harus matang dan memiliki pemahaman yang luas agar dapat menetapkan tujuan dan visi serta selalu berinisiatif memantau kemajuan program dan dinamika pembelajaran sepanjang hayat.
2. Kesatuan yaitu untuk menciptakan kekuatan sinergis yang menguntungkan semua pihak, kepala sekolah harus mampu mempertemukan seluruh komponen dan kemungkinan yang ada di dalam lembaganya.
3. Pemberdaya atau kepala sekolah adalah motivator yang mendukung pertumbuhan pribadi orang lain (*civitas akademika*).
4. Pengendalian emosi, atau kemampuan kepala sekolah dalam mengendalikan emosi dan nalar sehingga hati nurani dan nalar sama-sama dipertimbangkan dalam mengambil keputusan.

5. Integritas, yaitu perlunya menjunjung tinggi standar moral dan hukum dalam segala bidang kehidupan, termasuk di dalam kelas.

Berdasarkan penjelasan yang diberikan, kepala sekolah merupakan tokoh kunci di sekolah dan mempunyai wewenang untuk menentukan arah dan tujuannya. Oleh karena itu, kepemimpinannya harus benar dan bersungguh-sungguh dalam upayanya memajukan institusi yang dipimpinnya. Kemudian yang menjadi indikator instrument kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (a) *Visioner*; (b) Pemersatu; (c) Pemberdayaan; (d) Pengendalian emosional; (e) Integritas.

2.1.3. Iklim Kerja

Rodrigue and Gowda (2011:219) menyatakan iklim kerja adalah pembaruan norma, nilai, harapan, kebijakan, dan prosedur yang ada di dalam organisasi yang mempengaruhi motivasi kerja, komitmen, kinerja, dan kepuasan perorangan dalam pekerjaannya atau tentang organisasi itu sendiri. Sedangkan iklim organisasi itu sendiri memiliki pengaruh utama terhadap kinerja manusia. Hasil penelitian Christine Dwi dan Agustina (2011:101) menyimpulkan bahwa kinerja terus berada di dalam suatu lingkungan lebih tinggi ketika iklim organisasi konsisten. Organisasi yang memberi nilai dan menekankan pada- pelatihan akan lebih efektif Pelatihan terhadap iklim organisasi diketahui mempunyai hubungan positif dengan kinerja organisasional.

Lebih lanjut, Steers dan Porter (2006:322) menyatakan bahwa aspek-aspek iklim kerja adalah (a) struktur tugas, (b) hubungan antara individu, (c) penghargaan

dan hukuman, (d) pengambilan keputusan, (e) keinginan berprestasi, (f) pelibatan dalam pelatihan dan pengembangan, (g) keamanan dan risiko, (h) keterbukaan dan defenisif, (i) status dan moral, (j) pengakuan dan -umpan balik, dan (k) kemampuan organisasi serta pickselilitas. Iklim organisasi pada piinsipnya mengacu pada sikap, nilai-nilai, norma dan perasaan yang herkenaan dengan organisasi. Sementara itu Wayne Pace dan Faules (2009:157) menyatakan bahwa kepuasan menggambarkan suatu konsep individu dan konsep mikro sedangkan iklim merupakan konsep makro dan konsep gabungan.

Iklim kerja berhubungan dengan keterkaitan pengembangan organisasi mendasar yang dilakukan secara konsistendan dan lebih mernberikan kontribusi efektivitas terhadap kinerja organisasi. Menurut Wayne and Bliss (2009:121) Iklim kerja berpengaruh pada kinerja pada setiap individu, karena adanya prinsi-prinsip yang terbangun seperti sikap, nilai nilai, norma-norma dan perasaan yang terkandung didalam lingkungan organisasi. Lebih lanjut, hasil Penelitian Selamat dkk (2016:1) menyatakan bahwa iklim kerja ditemukan menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja para guru. Artinya dari hasil penelitian tersebut bahwa ada hubungan yang sinifikan diantara iklim organisasi dan kinerja guru. Hasil penelitian Adenike (2018:1) menyatakan iklim kerja sebagai prediktor kepuasan kerja karyawan dan ada hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja.

Lebih lanjut Fauziah (2016:17) menyatakan bahwa iklim kerja yang berkualitas ditandai adanya suasana penuh semangat dan adanya daya hidup, memberikan kepuasan kepada anggota organisasi. Jadi, iklim organisasi

(*Organizational climate*) adalah, serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan.

Lebih lanjut, Sagala (2008:162) mengungkapkan dimensi iklim kerja menunjukkan adanya rasa tanggung jawab, standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan, *reward* yang diperoleh sebagai pengakuan terhadap prestasi, saling mendukung dalam melaksanakan pekerjaan, dari semangat yang kuat dalam tim kerja. Sedangkan menurut Kusmawati (2014:67) iklim kerja sebagai suatu set dan sifat yang dapat diukur dan suatu lingkungan organisasi yang didasarkan pada konsepsi secara kolektif dari orang-orang yang hidup dari bekerja dalam lingkungan organisasi. Lingkungan yang nyaman secara tim untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan oleh pemimpin akan lebih membantu pada tarap ketuntasan, bertanggung jawab, meningkatkan kinerja, sehingga harapan jalannya organisasi itu lebih kuat.

Andrews (2004:351) menyatakan iklim kerja sebagai suatu kualitas internal dari sebuah organisasi menentukan kualitas kerjasama, pengembangan organisasi, besarnya dedikasi dan komitmen terhadap tujuan organisasi, sedangkan Owens (1993:459) mengemukakan iklim kerja adalah suatu studi tentang persepsi individu terhadap berbagai macam aspek lingkungan yang merefleksikan nilai-nilai, dan sistem keyakinan organisasi, karenanya iklim organisasi berkaitan dan dianggap ada dalam budaya organisasi. Pemikiran yang dituangkan oleh Andrews dan Owens memiliki kesamaan pada iklim organisasi dalam pengembangan organisasi

berangkat pada kualitas bersama, nilai-nilai, keyakinan organisasi, yang dibangun mulai dari individu yang koinitmen untuk memajukan organisasi.

Sementara itu Holloway (2003:212) berpendapat bahwa iklim kerja adalah suatu konsep molar yang menyokong tujuan-tujuan organisasi dan cara-cara untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Pemikiran yang lain iklim organisasi adalah suatu persepsi bersama formal dan informal tentang kebijakan-kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasi. Dari pendapat tersebut diatas yang diungkapkan Holloway iklim organisasi itu membangun cara-cara mencapai tujuan, penyatuan dalam satu persepsi baik formal maupun non formal tentang kebijakan didalam organisasi. Lebih lanjut, Daiziel and Hill (2006:67) menyatakan iklim kerja adalah sebagai persepsi-persepsi para karyawan mengenai aspek aspek lingkungan yang secara langsung mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengerjakan tugas mereka dengan baik, serta merupakan prediktor yang sangat bagus mengenai kinerja organisasi.

Pada hakekatnya iklim kerja itu suatu aspek lingkungan yang mempengaruhi langsung ke para anggota organisasi sehingga apapun yang menjadi rencana kerja dapat diselesaikan dengan baik, dan dapat meningkatkan kinerja. Sementara itu, Mullins (20014:174) menyatakan bahwa iklim kerja itu mempengaruhi sikap para anggota organisasi untuk meningkatkan kinerja dan hubungan personal. Serta salah satu karakteristik yang terkandung di dalamnya adalah kepercayaan bersama, pertimbangan dan dukungan diantara tingkat organisasi yang berbeda. Pendapat tersebut diatas iklim organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja pada seluruh anggota organisasi,

hal ini karena iklim organisasi didalam adanya kepercayaan bersama, dan dukungan yang kuat antara anggota organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berkaitan dengan lingkungan disekolah yaitu *stake holders* seperti guru, murid, orang tua siswa yang mempengaruhi kekuatan kehidupan organisasi di sekolah, sedangkan Davis & Newstrom berpendapat iklim kerja itu berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan prestasi individu karyawan yang terbentuk dan organisasi. Hasil penelitian Likert yang dikutip oleh Davis & Newstrom (2006:323) menyimpulkan bahwa iklim yang lebih berorientasi manusia menghasilkan tingkat prestasi yang lebih tinggi dari kepuasan kerja yang lebih besar. Survei Likert meliputi factor faktor berikut: (1) kepemimpinan; (2) motivasi; (3) komunikasi; (4) interaksi-pengaruh, (5) pengambilan keputusan; (6) penyusunan. persetujuan, dari (7) pengendalian. Unsur khas yang membentuk iklim yang menyenangkan, yaitu : (1) kualitas kepemimpinan; (2) kadar kepercayaan; (3) komunikasi ke atas dari ke bawah; (4) perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat; (5) tanggung jawab; (6) imbalan yang adil; (7) tekanan pekerjaan yang nalar; (8) kesempatan; (9) pengendalian, struktur, dan birokrasi yang nalar; (10) keterlibatan pegawai, keikutsertaan.

Pendapat Likert diatas bahwa iklim organisasi, dapat memberikan kontribusi menyenangkan pada iklim lingkungan kerja sehingga menunjang peningkatan prestasi yang lebih tinggi dan kepuasan kerja pada setiap karyawan. Lebih lanjut, Funwick W. A mengungkapkan bahwa yang memiliki pemikiran dalam iklim sekolah, yaitu sebagai kondisi-kondisi dari persepsi-persepsi bersama

mengenai variabel-variabel organisasi yang dianggap mempengaruhi fungsi organisasi, seperti moral guru dari gaya kepeimpinan kepala sekolah. Iklim organisasi merefleksikan pola-pola yang dirasakan dalam pengalaman para anggota organisasi. Berkaitan pada iklim sekolah ada empat sub skala untuk kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yaitu: (1) kejauhan (kepala sekolah bertindak formal dan impersonal), (2) menekankan produksi (mengawasi guru guru dengan seksama), (3) kepercayaan (menentukan contoh dengan kerja keras); dan (4) pertimbangan (meningkatkan kesejahteraan para guru).

Litwin, Andrews, dan Owens (2009:323) memiliki pemikiran yang sama pada pemahaman iklim kerja bahwa semua anggota organisasi memiliki konsepsi secara kolektif, berarah pada kualitas kerjasama, pengembangan organisasi, dedikasi dan komitmen terhadap tujuan organisasi, dengan merefleksikan nilai-nilai, dan sistem keyakinan organisasi, sedangkan Funwick W. A menyatakan iklim organisasi mempengaruhi thngsi organisasi di sekolah, kepala sekolah bertindak formal dan impersonal, bertujuan untuk meningkatkan kinerja para guru dengan pengawasan, kerja keras, dengan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan peningkatan kesejahteraan guru.

Sementara itu, Sagala (2017:212) mengemukakan bahwa konsep iklim kerja adalah kesehatan organisasi tidak hanya bertahan hidup dalam lingkungannya, tetapi terus rnensikapi secara memadai hubungan dengan kekuatankekuatan luar, dan mengarahkan secara efektif energi ke arah tujuan dari sasaran umum organisasi untuk membangun dan meluaskan kemampuan pelestarian hidup dan kemampuan menanggulangi permasalahan organisasi. Pemahaman yang terkandung didalam

iklim organisasi adalah persepsi individu seperti guru, murid, orang tua siswa di sekolah terhadap berbagai macam aspek lingkungan yang merefleksikan isi dan kekuatari darl nilai-nilai, norma, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu system dalam organisasi.

Lebih lanjut, Andini, dan Gita (2010:189) menyimpulkan beberapa konsep-konsep iklim kerja menurut ahli, yakni: (1) Tagiuri mengatakan bahwa iklim organisasi adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan; (2) Payne dan Pugh menyatakan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial; (3) Letwin dan Stringers memberikan dimensi iklim organisasi sebagai berikut: (a) rasa tanggung jawab, (b) standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan, (c) ganjaran atau reward, (d) rasa persaudaraan, dan (e) semangat tim; (4) Hillnieger dan Slocum menyatakan iklim organisasi suatu set atribut organisasi dan subsistemnya yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi, yang mungkin disebabkan oleh cara-cara organisasi atau subsistem, terhadap anggota lingkungannya.

Muhammad (2016:45) memiliki kesamaan berpikir tentang iklim kerja bahwa setiap organisasi terkandung nilai-nilai, norma-norma, tingkah laku pada lingkungan yang terbangun darl sebuah individu, kelompok, dan tim sebagai anggota organisasi untuk menanggulangi permasalahan organisasi dalam pencapaian harapan kinerja yang berkualitas. Lebih lanjut menyatakan iklim

organisasi terdiri dari beberapa indikator, yaitu: (1) rasa tanggung jawab; (2) standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan; (3) ganjaran atau reward; (4) rasa persaudaraan; dan (5) semangat tim.

Penjelasan di atas menjelaskan bahwa iklim organisasi didefinisikan sebagai seperangkat ciri internal yang membedakan satu organisasi dari organisasi lain yang mempengaruhi tingkah laku manusia. Salah satu penilaian yang memberikan harapan mengenai dimensi iklim telah dilakukan oleh Robbins (2003:144) dengan mengidentifikasi sepuluh dimensi iklim pada tingkat organisasi secara keseluruhan yaitu: (1) struktur tugas; (2) hubungan imbalan; (3) sentralisasi keputusan; (4) tekanan pada prestasi; (5) tekanan pada latihan dan pengembangan; (6) keamanan versus resiko; (7) keterbukaan versus tertutupan; (8) status dan semangat; (8) status dan semangat; (9) pengakuan dan umpan balik; (10) kompetensi dan keluwesan secara umum.

Hoy dan Miskel (1987:237) menyatakan Unsur khas yang membentuk iklim organisasi yang menyenangkan yaitu: (1) kualitas kepemimpinan; (2) kadar kepercayaan; (3) komunikasi keatas dan ke bawah; (4) perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat; (5) tanggungjawab; (6) imbalan adil; (7) tekanan pekerjaan yang nalar; (8) kesempatan; (9) pengendalian struktur dan biokrasi yang nalar; dan (10) keterlibatan pegawai. Konseptualisasi iklim organisasi adalah kesehatan organisasi. Kesehatan organisasi tidak hanya dapat bertahan hidup dalam lingkungannya, tetapi terus mensikapi secara memadai hubungan dengan kekuatan-kekuatan luar, dan mengerahkan secara efektif energi ke arah tujuan dan sasaran umum organisasi untuk mengembangkan dan meluaskan kemampuan kelestarian

hidup dan kemampuan menanggulangi permasalahan organisasi. Proses internal iklim organisasi menjelaskan, bentuk-bentuk hubungan antara personal di antara anggotanya, dan seberapa baik organisasi tersebut secara efektif dapat beradaptasi terhadap lingkungan dengan kondisi aktual potensialnya

Rahmat (2005:85) mengidentifikasikan bahwa suasana iklim kerja yang baik dalam sebuah organisasi ditandai dengan: (1) adanya sikap saling terbuka antara sesama personil yang ada dalam menjalankan tugas sehingga terjalin hubungan antar pribadi yang akrab, (2). saling menghargai satu sama lain, (3). mendahulukan kepentingan bersama dari pada kepentingan pribadi. Hurrel, dkk (1988) menerangkan bahwa yang menjadi faktor yang mempengaruhi iklim kerja di kelompokkan menjadi lima kategori (1) faktor intrinsik dalam pekerjaan, (2) peran dalam organisasi (3) pengembangan karir, (4) hubungan dalam pekerjaan, (5) struktur dalam organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja seorang guru mengutip Hafidullah (2021:52): (1) tingkat kesejahteraan (struktur penghargaan); (2) suasana kerja atau suasana guru; (3) desain karir dan jabatan guru; (4) peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan pribadi; (5) dorongan atau semangat untuk bekerja; (6) pengetahuan; (7) kemampuan; dan (8) karakter guru.

Supardi (2015:208) menyampaikan iklim sekolah yang kondusif berpengaruh terhadap kinerja guru dalam suatu sekolah yang terdiri dari iklim kerja fisik dan non-fisik. Iklim kerja di sekolah dapat diartikan sebagai seperangkat atribut yang memberi warna atau karakter, spirit, etos, suasana batin, dari setiap sekolah, Fiser dalam Hamsah (2019:238). Dengan demikian, iklim kerja dapat diartikan sebagai

suasana di mana sekolah dan lingkungan sekitarnya sangat aman, nyaman, tenteram, dan menyenangkan untuk bekerja, belajar, berinteraksi, dan bergaul antar anggota komunitas sekolah. Yang dimaksud dengan “iklim” dalam Buku Tim Peningkatan Mutu Pembelajaran Direktorat Pengembangan Tenaga Kependidikan dan Tenaga Kependidikan Tinggi Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional adalah “Situasi pembelajaran atau suasana yang terjadi pada saat pembelajaran berlangsung dan lebih luas lagi pada interaksi antara siswa dan guru, baik di dalam maupun di luar kelas”. Pembelajaran yang efektif akan terjadi dalam lingkungan yang mendukung pembelajaran, artinya ruang kelas atau ruang belajar harus rapi, nyaman, tenteram, dan aman bagi individu yang sedang belajar. Dalam lingkungan seperti ini, siswa akan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan, menyuarkan gagasan, membuat usulan, dan bertanya karena mereka merasa aman dan tenteram serta tidak takut melakukan kesalahan. Selain itu, kondisi anak-anak sangat terkelola dengan baik, keadaan mereka diketahui dengan baik, dan mereka memiliki kontak yang erat satu sama lain. Mereka merasa seolah-olah berada dalam lingkungan keluarga sekolah, nyaman dan puas karena kebutuhan mereka terpenuhi.

Menurut Aktar (2020:61), iklim kerja dalam suatu organisasi diartikan sebagai interaksi interpersonal antar personel yang ditandai dengan rasa saling percaya, menghargai, menghormati, dan memahami. Lingkungan kerja yang positif ditunjukkan dengan adanya interaksi dan suasana yang terjalin antara pendidik dengan pendidik lainnya, antara pendidik dengan pengelola sekolah, serta antara pendidik dengan instansi lain di masyarakatnya, Hamsah (2019:238). Berdasarkan

uraian diatas, diketahui bahwa iklim kerja sangatlah penting. Dengan iklim kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan pembahasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Iklim kerja adalah suasana yang dirasakan dalam suatu organisasi sebagai hasil refleksi dari prilaku-prilaku setiap individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan Iklim kerja sekolah adalah suasana yang dirasakan guru dalam organisasi sebagai hasil refleksi dari prilaku-prilaku setiap guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini ditandai dengan indikator: (1) saling mendukung; (2) rasa persaudaraan sesama guru; (3) semangat kerja yang tinggi; (4) standar pekerjaan yang jelas; dan (5) rasa aman.

2.1.4. Kemampuan Guru

Guru dipandang sebagai kekuatan pendorong keberhasilan pendidikan dan kontributor penting terhadap pencapaian tujuan pembelajaran, yang merupakan ukuran kualitas pendidikan. Dikatakan bahwa “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, diinternalisasikan, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya” pada Bab I Pasal 1 Angka 10. Pada Pasal 8 Bab IV disebutkan bahwa “Guru wajib mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, ijazah pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta mempunyai kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. “Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi,” bunyi Bab IV Pasal 10 ayat (1) tentang Kompetensi.

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Pengertian *ability* menurut Colquitt, Lepine, Wesson (2013: 337) bahwa “kemampuan mengacu kepada kemampuan relatif stabil orang harus melakukan berbagai kegiatan tertentu yang berbeda tetapi terkait”. Berbeda dengan keterampilan yang dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu dengan pelatihan dan pengalaman, kemampuan relatif stabil.

Menurut Gibson, dkk (2012: 90) Kemampuan keterampilan dan faktor lainnya berperan dalam perilaku individu dan kinerja. Kemampuan adalah sifat yang memungkinkan seseorang untuk melakukan sesuatu mental atau fisik. Keterampilan adalah kompetensi tugas yang berhubungan, seperti keterampilan untuk menegosiasikan sebagai *merger* atau mengoperasikan komputer atau keterampilan untuk berkomunikasi dengan jelas tujuan misi kelompok. Teori *self efficacy*, juga dikenal sebagai teori kognitif social atau teori pembelajaran sosial mengacu pada keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan tugas”.

Kemampuan guru adalah proses yang terjadi secara internal di dalam pusat susunan syaraf pada waktu manusia sedang berpikir. Menurut Abdurrahman (2012: 131) kemampuan berkembang secara bertahap, sejalan dengan perkembangan fisik dan syaraf-syaraf yang berada di pusat susunan syaraf. Salah satu teori yang berpengaruh dalam menjelaskan perkembangan kognitif ini adalah teori Piaget.

Sedangkan menurut Susanto (2011: 48) kemampuan adalah suatu proses berpikir, yaitu kemampuan individu untuk menghubungkan, menilai, dan

mempertimbangkan suatu kejadian atau peristiwa. Kemampuan kognitif merupakan dasar bagi kemampuan anak untuk berpikir. Jadi proses kognitif berhubungan dengan tingkat kecerdasan (*intelegensi*) yang menandai seseorang dengan berbagai minat terutama sekali ditujukan kepada ide-ide belajar. Husdarta dan Nurlan (2016: 169) berpendapat bahwa perkembangan kemampuan adalah suatu proses terus menerus, namun hasilnya tidak merupakan sambungan (kelanjutan) dari hasil-hasil yang telah dicapai sebelumnya.

Menurut Robbins dan Judge (2016: 57) Salah satu komponen “*individual characteristics*” yang memiliki pengaruh dalam “*Organizational Behavior*” adalah “*ability*” yang didefinisikan : “*Ability refers to the relatively stable capabilities people have to a perform a particular range of different but related activities*”. Definisi lainnya menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Menurut Robbins dan Judge (2016: 79) Konsep lain mendefinisikan bahwa “*ability refers to an individual’s capacity to perform the various tasks in a job. It is a current assessment of what one can do*”. Terdapat dua tipe ability yaitu “*intellectual ability and physical ability*”. *Intellectual ability* adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar dan memecahkan masalah. *Physical abilities* adalah kapasitas untuk mengerjakan tugas yang menuntut stamina, kekuatan dan karakteristik sejenis. *Intelectual ability* juga memiliki dimensi, yaitu *number aptitude, verbal comprehension, perceptual speed,*

inductive reasoning, deductive reasoning, deductive reasoning, spatial visualization, memory.

Menurut Madjid (2016:13), bahwa kinerja guru ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Secara internal kinerja guru ditentukan oleh; a) kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru itu sendiri, yaitu terkait pengetahuan dan keterampilan mengajar yang diperoleh guru yang bersangkutan selama menempuh pendidikan atau yang dikenal dengan istilah *pre service education*, b) motivasi kerja, yaitu terkait dengan motivasi yang dimiliki oleh masing-masing guru saat memilih profesi sebagai guru. Motivasi itu tentu saja tidak bisa dilepaskan dari faktor lingkungan dimana guru itu bekerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial sekolah dimana guru itu bekerja, misalnya struktur sekolah yang dikembangkan, budaya sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan bahkan iklim sekolah juga ikut menentukan kinerja seorang guru.

Menurut Hafidullah (2021:52), unsur-unsur berikut mempengaruhi tingkat kinerja guru: (a) tingkat kesejahteraan (sistem penghargaan); (b) lingkungan atau iklim kerja; (c) desain karier dan jabatan; (d) peluang untuk perbaikan diri; (e) semangat atau motivasi kerja; (f) pengetahuan; (g) keterampilan; dan (h) karakter pribadi guru. Selain itu, Nurhayati (2019:55) membagi variabel yang mempengaruhi kinerja guru menjadi dua kategori: Beberapa contoh unsur internal adalah: 1) Kecerdasan; 2) bakat; 3) keterampilan dan kemampuan; 4) minat dan kemampuan; 5) alasan; 6) kesehatan; 7) kepribadian; dan 8) cita-cita dan cita-cita karir. Faktor eksternal meliputi berbagai aspek seperti berikut: 1) lingkungan pekerjaan dan keluarga; 2) lingkungan sekolah; 3) komunikasi dengan kepala

sekolah; 4) prasarana dan sarana; 5) aktivitas guru di dalam kelas; dan 6) aktivitas guru di sekolah.

Menurut Susmiyati (2020:191), kompetensi mengacu pada bakat atau kemampuan yang ditunjukkan seseorang ketika menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan kualitas yang terukur. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dalam mencapai keberhasilan proses belajar mengajar adalah kemampuan guru. Menurut PP RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, ada empat kategori kemampuan mengajar:

- a. Kemampuan Pribadi. Kapasitas guru dalam memfasilitasi belajar dan mengajar dikenal dengan istilah kemampuan pribadi. Wijaya dan Rusyan (2019:50) meliputi kompetensi pribadi guru sebagai berikut:
 1. Integritas dan stabilitas pada tingkat pribadi.
 2. Pembaruan dan perubahan sensitif terhadapnya.
 3. Pertimbangkan opsi lain.
 4. Adil, jujur, dan tidak memihak.
 5. Etos kerja dalam menjalankan tugas.
 6. Berusahalah untuk menghasilkan karya terbaik Anda.
 7. Menarik, cerdas, mudah beradaptasi, dan simpatik.
 8. berwibawa.

Guru yang memiliki kualitas pribadi tertentu lebih siap berinteraksi, mengelola, dan mengawasi proses belajar mengajar. Karena guru berfungsi sebagai teladan bagi siswanya, mereka juga perlu menjadi individu yang sadar sepenuhnya.

b. Kemampuan profesional. Agar guru mempunyai wibawa akademik, ia harus mempunyai kemampuan profesional, yaitu kemampuan menguasai pengajaran akademik sekaligus mengintegrasikan kemampuan mengajar. Penguasaan materi pelajaran merupakan salah satu keterampilan profesional yang harus dimiliki oleh pengajar, menurut Nurhayati (2019:51):

1. Menguasai materi.
2. Mengelola program belajar mengajar
3. Mengelola kelas.
4. Memanfaatkan media pembelajaran.
5. Memperoleh pengetahuan tentang landasan pendidikan.
6. Mengawasi hubungan antara pengajaran dan pembelajaran.
7. Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran.
8. Mengenal fungsi dan program layanan konseling dan bimbingan.
9. Mengenal dan mengelola administrasi sekolah.
10. Memahami dasar-dasar penelitian pendidikan dan evaluasi temuannya sesuai dengan tujuan pengajaran.

Karena proses belajar mengajar dan hasil belajar yang dicapai siswa tidak hanya dipengaruhi oleh sekolah, maka kualitas profesional guru sangat penting kaitannya dengan kegiatan belajar mengajar dan hasil belajar siswa. Kemampuan guru dalam membimbing siswanya juga akan menentukan pola, struktur, dan isi kurikulum.

- c. Kemampuan Sosial. Keterampilan sosial adalah keterampilan yang berkaitan dengan partisipasi sosial resmi dan informal seorang guru di masyarakat tempat dia bekerja. Keterampilan tersebut antara lain mampu berkomunikasi secara efektif dengan siswa, menunjukkan empati, bekerja sama dengan guru bimbingan dan konseling, serta rukun dengan rekan kerja dan mitra pendidikan.
- d. Kemampuan Pedagogik. Kemampuan mengawasi pembelajaran siswa, termasuk pemahamannya, perencanaan dan pelaksanaan pendidikannya, penilaian tujuan pembelajarannya, dan pertumbuhannya untuk mencapai potensi maksimalnya, disebut dengan kemampuan pedagogik.

Penjelasan di atas membawa pada kesimpulan bahwa kemampuan guru merupakan kumpulan perilaku, pengetahuan, dan kemampuan yang perlu diperoleh, diserap, dan dikuasai oleh pendidik agar dapat melaksanakan tugasnya. Berikut merupakan indikator kemampuan guru yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi : a) Kemampuan Kepribadian; b) Kemampuan Profesional; c) Kemampuan Sosial; d) Kemampuan Pedagogik

2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan

Penelitian dilakukan untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan manusia. Penelitian memberikan pengetahuan-pengetahuan yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan, Prasetia (2022:4). Beberapa penelitian yang mengungkapkan tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan kemampuan guru terhadap kinerja guru adalah:

1. Hasil penelitian Ali (2016), berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Mataram*” menghasilkan bahwa adapengaruh yang signifikan secara simultan kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan iklim kerja organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Mataram diterima.
2. Hasil penelitian Rali (2017), “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 2 Negeri Katon Kabupaten Pesarawan*” Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. berdampak terhadap kinerja guru (3,1%) dan kepemimpinan kepala sekolah berdampak terhadap kinerja guru (26%).
3. Hasil penelitian Qomariah (2014) dalam jurnalnya yang berjudul “*Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMP Islam Azzuhriyah Batumamar Pamekasan*”. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sebagai berikut. (a) kesejahteraan guru, sanksi, ketegasan, tujuan dan kemampuan, dan teladan pimpinan, sangat berpengaruh terhadap kinerja guru SMPI Azzuhriyah, Batumarmar, Pamekasan terbukti benar. (b) Teladan pimpinan merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru SMP I Azzuhriyah, Batumarmar, Pamekasan terbukti juga benar.
4. Hasil penelitian Rohman (2020), “Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru” muncul dalam jurnalnya. Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa dengan besar pengaruh sebesar 67,30%, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi

profesional secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru. Ringkasnya, keempat karakteristik kompetensi guru mempunyai dampak besar terhadap kinerja guru MTs.

5. Hasil penelitian Murkatik (2020) yang berjudul "*The influence of professional and pedagogic competence on teacher's performance*" menguatkan bahwa kinerja guru dalam hal pencapaian tujuan pembelajaran dan keberhasilan dalam mengatasi masalah pembelajaran banyak dipengaruhi kemampuan atau kompetensi guru.
6. Hasil penelitian (2020) berjudul "*Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru*" menghasilkan pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 56%.

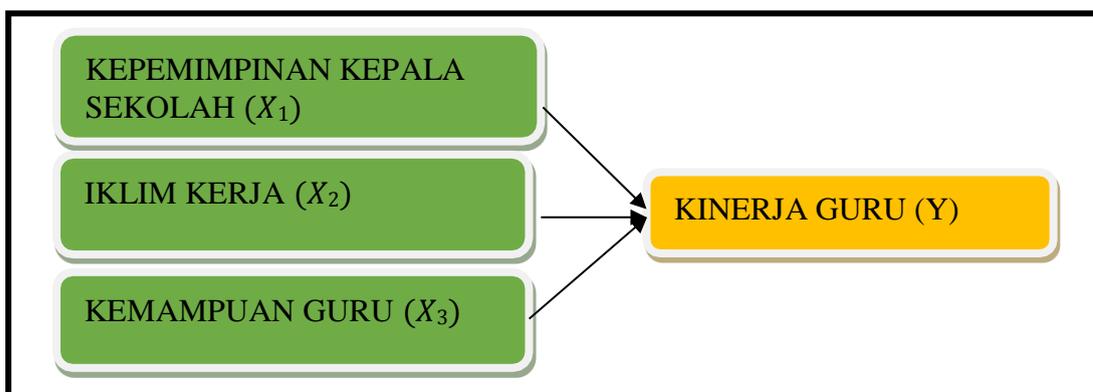
2.3 Kerangka Berpikir

Ketika seorang guru berkinerja baik, hal ini menunjukkan bahwa ia mampu melaksanakan tanggung jawabnya di sekolah dan mencirikan perilaku yang ditunjukkannya sebelum, selama, dan setelah pembelajaran. Selain itu, kualitas instruktur mempunyai dampak besar terhadap kualitas pendidikan. Pemimpin pendidikan adalah guru karena mereka adalah pendidik. Hal ini disebabkan oleh interaksi langsung yang dilakukan guru dengan siswa. Guru sangat penting dalam membantu anak-anak mencapai potensi penuh mereka.

Guru adalah kekuatan pendorong keberhasilan pendidikan dan dipandang sebagai pemain kunci dalam mencapai tujuan pembelajaran yang mewakili kualitas pendidikan. Keberadaan guru tidak mungkin dipisahkan dari variabel-variabel yang

mempengaruhi perubahan kinerjanya dalam menjalankan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, analisis terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru dilakukan dalam penelitian ini. Untuk mencapai tujuan sekolah, peran dan tanggung jawab guru sangatlah penting. Guru yang memenuhi persyaratan sekolah dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sekolah diperlukan untuk mencapai tujuan sekolah. Setiap sekolah berupaya untuk meningkatkan kualitas pengajaran yang diberikan oleh para gurunya dengan harapan dapat mencapai tujuannya. Kinerja merupakan indikator yang sangat baik dari kemampuan seorang guru, dan kinerja yang optimal adalah kinerja yang baik. Salah satu kunci keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya adalah kinerja para guru.

Berdasarkan kajian pustaka dan permasalahan yang akan diteliti, dapat dibuat kerangka konseptual penelitian yang akan dilakukan dalam mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan kemampuan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun, sebagai berikut.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir Penelitian

2.4. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, deskripsi teoretik, dan kerangka berpikir yang telah diuraikan, serta tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.
2. Terdapat pengaruh signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.
3. Terdapat pengaruh signifikan kemampuan guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.
4. Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan kemampuan guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menggambarkan jenis/ bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Sebuah penelitian boleh menggunakan suatu pendekatan atau beberapa pendekatan sekaligus (Manullang dan Pakpahan, 2014:141). Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah asosiatif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan suatu variabel bebas terhadap variabel tergantung atau terikat, sehingga diketahui besar pengaruh dan erat hubungannya (Manullang, dan Pakpahan, (2014:142).

Penelitian ini menerapkan teknik penelitian kuantitatif dalam penyelidikannya. Spesifikasi metodologi penelitian kuantitatif bersifat metedis, terencana, dan terorganisir dengan baik sejak awal hingga desain penelitian dikembangkan. Dalam penelitian ini, data kuantitatif digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan kemampuan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama yang berada di Kecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun. Sekolah Menengah Pertama yang berada di daerah Kecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun sebanyak empat Sekolah Menengah Pertama, yaitu Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 21 Dolok Batu Nanggar, Sekolah Menengah Pertama

Dolok Ilir, Sekolah Menengah Pertama AL Washliyah 2 dan Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 kecamatan Dolok Batu Nanggar. Penelitian disesuaikan dengan jadwal yang akan dikoordinasikan dengan kegiatan sekolah. Diperkirakan Sept 2023 sampai dengan Maret 2024

Tabel 3.1.
Rincian Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Sept				Oktober				Nov-Des-Jan				Feb				Maret-April - Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■																		
2	Penulisan Proposal			■	■																
3	Seminar Proposal					■	■	■	■												
4	Revisi Seminar, Pengumpulan, Pengolahan Data dan Analisis Data									■	■	■	■								
5	Seminar Hasil													■	■						
6	Revisi Seminar Hasil														■	■	■	■	■	■	■
7	Sidang Meja Hijau																			■	■

Sumber : Rencana Penelitian, 2023-2024

3.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:70) populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Elemen dapat dianalogikan sebagai unit analisis, sepanjang pengumpulan data penelitian dilakukan kepada responden populasi.

Sugiyono (2014:148) mengartikan populasi sebagai suatu wilayah umum yang terdiri dari item-item atau subjek-subjek dengan jumlah dan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti. Jumlah populasi yaitu seluruh guru Sekolah Menengah

Pertama Muhammadiyah 21 Dolok Batu Nanggar sebanyak 30 guru, Sekolah Menengah Pertama Dolok Ilir sebanyak 8 guru, Sekolah Menengah Pertama AL Washliyah 2 sebanyak 10 guru dan Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 kecamatan Dolok Batu Nanggar sebanyak 58 guru. Sehingga jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 106 guru.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian (Manullang dan Pakpahan 2014: 71 dan 78). Pengambilan sampel untuk penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* dengan *Purposive Sampling* yaitu memilih sampel dari suatu populasi berdasarkan pertimbangan tertentu, baik pertimbangan ahli maupun pertimbangan ilmiah. Manullang & Pakpahan menjelaskan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi, maka penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Untuk pengambilan sampel dalam penelitian kuantitatif menggunakan rumus Slovin dengan persentase kelonggaran yang digunakan 10 %. Sehingga banyak sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 52 orang guru.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{106}{1 + 106 (0,1)^2} = \frac{106}{2,06} = 51,5 = 52$$

Dengan keterangan sebagai berikut :

n = Jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah populasi

e = Margin error yang ditoleransi

Berikut tabel rincian banyak guru Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.

Tabel. 3.2. Guru Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun

Unit Satuan Pendidikan	Populasi	Sampel
SMP Muhammadiyah 21	30 Guru	15 Guru
SMP Dolok Ilir	8 Guru	4 Guru
SMP Al Washliyah 2	10 Guru	5 Guru
SMP Negeri 1	58 Guru	28 Guru
Jumlah Guru	106 Guru	52 Guru

3.4 Jenis dan Sumber Data

Rusiadi (2018: 67) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Adapun jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini, yaitu

1. Data Primer. Data primer merupakan sumber data yang berasal dari responden. Peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Kejujuran jawaban responden akan meningkatkan kualitas dari hasil penelitian yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti harus sebisa mungkin mendapatkan jawaban yang sejujur-jujurnya dari responden agar data yang dihasilkan mendekati kebenaran seperti apa yang ada di lapangan. Data primer adalah data-data yang berkenaan dengan responden secara langsung.

Dalam penelitian ini dengan menggunakan angket atau kuesioner.

2. Data Sekunder. Data yang diambil dari hasil observasi lapangan dan dokumentasi yang diperoleh dari tempat penelitian. Data sekunder juga dapat diperoleh dari data-data yang peneliti peroleh secara tidak langsung dari objek penelitian.

3.5. Variabel dan Defenisi Operasional Penelitian

3.5.1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional masing-masing variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala sekolah (X_1), atau kapasitas kepala sekolah dalam membimbing, membujuk, dan mengatur seluruh sumber daya yang telah ada di sekolah agar dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sekolah seterusnya. Dengan sebagai berikut indikator kepemimpinan kepala sekolah: (1) visioner; (2) pemersatu; (3) pemberdaya; (4) kestabilan emosi; dan (5) keterampilan sosial.

Tabel.3.3. Kisi-kisi Instrumen
Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1.	Visioner	1-2	2
2.	Pemersatu	3-4	2
3.	Pemberdaya	5-6	2
4.	Stabilitas emosi	7-8	2
5.	Keterampilan Sosial	9-10	2
Jumlah Item		10	

2. Iklim kerja (X_2) adalah suasana yang dirasakan dalam suatu organisasi sebagai hasil refeksi dari prilaku-prilaku setiap individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Keadaan dimana sekolah dan lingkungan sekitarnya sangat aman, nyaman, tenteram, dan menyenangkan bagi orang untuk bekerja, belajar, berinteraksi, dan bersosialisasi dalam komunitas sekolah. Sehingga kita dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sekolah. Adapun indikatornya yaitu meliputi : (1) saling mendukung; (2) rasa persaudaraan sesama guru; (3) semangat kerja yang tinggi; (4) standar pekerjaan yang jelas; dan (5) rasa aman.

Tabel.3.4.
Kisi-kisi Instrumen Variabel Iklim Kerja

No	Indikator	Nomor Butir	Jlh
1.	Saling mendukung	1-2	2
2.	Rasa persaudaraan sesama guru	3-4	2
3.	Semangat kerja yang tinggi	5-6	2
4.	Standar pekerjaan yang jelas	7-8	2
5.	Rasa aman	9	1
Jumlah Item		9	

3. Kemampuan guru (X_3), kemampuan guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dan yang menjadi indikator kemampuan guru meliputi : (1) Kemampuan pedagogic, (2) Kemampuan kepribadian, (3) Kemampuan social, (4) Kemampuan profesional.

Tabel.3.5.
Kisi-kisi Instrumen Variabel Kemampuan Guru

No	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1.	Kemampuan Pedagogik	1-3	3
2.	Kemampuan Kepribadian	4-5	2
3.	Kemampuan Sosial	6-7	2
4.	Kemampuan Profesional	8-10	3
Jumlah Item		10	

4. Kinerja Guru (Y), atau kemampuan dan upaya guru dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, termasuk kegiatan pembelajaran dan tugas lembaga lainnya. Indikator kinerja guru dalam penelitian ini, antara lain: (1) Penyusunan Rencana Pelaksanaan belajar mengajar; (2) Pelaksanaan Pembelajaran (RPP); dan (3) Penilaian prestasi belajar

Tabel.3.6.
Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru

No	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1.	Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)	1-4	4
2.	Pelaksanaan belajar mengajar	5-7	3
3.	Penilaian prestasi belajar	8-11	4
Jumlah Item		11	

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah bagaimana data dikumpulkan dan dianalisis. Tujuannya adalah untuk memberikan penjelasan terhadap keseluruhan proses yang

dilakukan, baik pada saat pengumpulan, analisis, maupun penyajiannya, termasuk pada saat penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa teknik, yaitu:

1. Metode Observasi. Menurut Sugiono (2014: 145) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.
2. Metode Dokumentasi. Menurut Arikunto (2010:274) metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah dan sebagainya.
3. Metode Angket/ Kuesioner. Menurut Sugiono (2014:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan- pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Untuk angket data yang diperoleh angket berupa nilai skor. Untuk menentukan skor pilihan jawaban angket menggunakan skala Likert. Dikemukakan Sugiyono (2014:93) bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kriteria pemberian skor untuk alternatif jawaban untuk setiap item sebagai berikut :

Tabel 3.7
Skala Likert

No	Skala	Skor Pernyataan
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sumanto (2014)

3.7. Teknik Pengujian Kualitas Data

Upaya pengujian kualitas data dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan:

1. Uji Validitas. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengetahui apakah suatu item valid atau tidak maka dilakukan perbandingan antara koefisien r hitung dengan koefisien r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel berarti item valid. Sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel berarti item tidak valid.
2. Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan kembali kepada subyek yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali 2011).

3.8. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus di bawah ini:

1. Asumsi Klasik

Menurut Manullang & Pakpahan (2019), uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Uji asumsi klasik yang sering digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas

a. Uji Normalitas data

Menurut Manullang & Pakpahan (2019) uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

1. Uji Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel dependent sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal data. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang atau jika garis membentuk lonceng dan di tengah. Data dikatakan tidak normal jika garis membentuk lonceng atau cembung.

2. Uji *Probability Plot (P-Plot)*

Normal *probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-Plot of Regression Standardized Residual* melalui SPSS, dimana:

- a. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data tersebut terdistribusi normal.
- b. Jika titik data sesungguhnya menyebar normal berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3. Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Data dikatakan normal jika nilai *Asymp. Sig (2 Tailed)* pada hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$.

b. Uji *Multikolinearitas*

Uji *multikolinearitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas Rusiadi et al. (2018). Model regresi yang bebas dari *multikolinearitas* adalah model yang memiliki nilai

tolerance $> 0,10$ atau jika *nilai variance inflation factor (VIF)* < 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual dari suatu pengamatan yang lain (Manullang & Pakpahan,2019). Jika *variance* dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homokedastisitas* dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang *homokedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya *heteroskedastisitas* dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID (residul)* dan *ZPRED* (prediksi variabel terikat), dasar analisisnya dapat dilihat sebagai berikut:

1. Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *Heteroskedastisitas*

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Manullang & Pakpahan (2019), analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Tujuan digunakan analisis regresi pada penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja ,

dan kemampuan guru terhadap kinerja guru yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Dimana:

Y = Kinerja Guru

a = Konstanta

X_1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah

X_2 = Iklim Kerja

X_3 = Kemampuan Guru

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

e = Variabel Pengganggu

3. Uji Hipotesis

Menurut Manullang & Pakpahan (2019) hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya. Hipotesis disebut dengan sementara oleh karena jawaban sebenarnya belum mungkin dikemukakan pada bagian ini, sebab belum ada data apapun yang dikumpulkan oleh peneliti. Jawaban yang ada di dalam hipotesis dikemukakan hanya karena ada referensi ilmiah (teoretis atau ilmiah) yang mendukungnya, seperti yang dikemukakan di dalam kerangka konseptual. Di dalam makna praktis, hipotesis adalah diturunkan dari kerangka konseptual.

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Manullang & Pakpahan (2019), pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah

penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian. Uji ini digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

Ho: $\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha: $\beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1. Ho diterima (Ha ditolak) jika $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t > 0,05$ maka secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Ho ditolak (Ha diterima) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t < 0,05$ maka secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Manullang & Pakpahan (2019), sebelum dilakukan interpretasi terhadap nilai statistik yang diperoleh atau sebelum melakukan pengujian hipotesis, maka khusus untuk statistic inferensial khususnya parametrik, membutuhkan persyaratan tertentu, seperti data harus linear (diuji linearitasnya), data harus normal (diuji normalitasnya). dasarnya menunjukkan apakah semua variabel terikat yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel bebas. Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang

dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

Ho: $\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha: $\beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya secara simultan seluruh variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya secara simultan seluruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

4. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu: Kepemimpinan kepala sekolah (X_1), Iklim kerja (X_2), dan Kemampuan guru (X_3), dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja Guru (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Koefisien determinasi juga dilakukan untuk mengukur besar proporsi dari jumlah ragam Y yang terungkap oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y. Rumus untuk

mengukur besarnya proporsi adalah: $D = R^2 \times 100 \%$

Dimana:

D = Nilai Koefisien Determinan

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau $= -1$, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan.

Hubungan variabel bebas Kepemimpinan kepala sekolah (X_1), Iklim kerja (X_2), dan Kemampuan guru (X_3), terhadap variabel terikat yaitu kinerja Guru (Y). dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.8.
Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Interval Koefisien	Interpretasi
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2018: 287)

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Identitas Responden

Karakteristik responden berkaitan dengan identitas responden yang dijadikan sampel penelitian. Dalam karakteristik responden penelitian, peneliti menetapkan 52 orang Responden. Identitas Responden menggambarkan suatu kondisi atau keadaan serta status dari responden tersebut. Identitas responden dari sampel penelitian adalah identitas guru pada Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun

Karakteristik Responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 52 orang guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan yang akan dipaparkan pada Tabel 4.1, s.d Tabel 4.3 berikut ini:

a. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenjang Pekerjaan	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	29	56 %
2	Laki-laki	23	44%
	Jumlah	52	100 %

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 52 responden, sebanyak 29 responden (56%) berjenis kelamin perempuan, sedangkan sisanya sebanyak 23 responden (44%) berjenis kelamin laki-laki. Tabel ini menggambarkan bahwa guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun mayoritas berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 56%.

b. Karakteristik Responden Menurut Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia responden dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
 Profil Responden Menurut Usia

No	Umur	Jumlah	Persentase %
1.	Dibawah 41 tahun	14	27 %
2.	41-45 Tahun	15	29 %
3.	46-50 Tahun	12	23%
4.	Diatas 50 Tahun	11	21%
	Jumlah	52	100 %

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 52 responden, sebanyak 14 responden (27%) berusia di bawah 41 tahun, sebanyak 15 responden (29%) berusia di antara 41-45 tahun, sebanyak 12 responden (23%) berusia di antara 46-50 tahun, dan sisanya sebanyak 11 responden (21%) berusia di atas 50 tahun. Tabel ini menggambarkan bahwa guru di Sekolah Menengah Pertama

Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun mayoritas berusia 41-45 Tahun dengan persentase sebesar 29%.

c. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1.	DIPLOMA	4	7,7 %
2.	SARJANA	41	78,8%
3.	Pascasarjana	7	13,5%
	Jumlah	52	100 %

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 52 responden, sebanyak 4 responden (7,7%) berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 41 responden (78,8%) berpendidikan terakhir Sarjana, dan sisanya sebanyak 7 responden (13,5%) berpendidikan terakhir Pascasarjana. Tabel ini menggambarkan bahwa guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun mayoritas berpendidikan terakhir Sarjana dengan persentase sebesar 78,8%.

Gambaran jawaban responden pada penelitian ini dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Tabel frekuensi ini menunjukkan frekuensi dari setiap kategori jawaban untuk setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Berikut merupakan tabel yang memuat penilaian dari rata-rata jawaban untuk setiap item pertanyaan dari jawaban responden:

Tabel 4.4.
Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

No.	Rata-Rata	Keterangan
	1,00–1,80	Sangat Tidak Baik
	1,81–2,60	Tidak Baik
	2,61–3,40	Kurang Baik
	3,41–4,20	Baik
	4,21–5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2018)

Tabel 4.4 di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu sangat tidak baik, tidak baik, kurang baik, baik, dan sangat baik.

4.1.2. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan keandalannya, atau tidak layak.

a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} , di mana nilai dari r_{kritis} sebesar 0,3. Aturan tersebut sebagai berikut:

1. Bila $r_{\text{tabel}} < r_{\text{kritis}}$ dan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{kritis}}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
2. Bila $r_{\text{tabel}} < r_{\text{kritis}}$ dan $r_{\text{hitung}} < r_{\text{kritis}}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

Dimana r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS di atas. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5.
Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Pertanyaan Ke	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{1_1}	0,622	0,30	Valid
2	X_{1_2}	0,559	0,30	Valid
3	X_{1_3}	-0,088	0,30	Tidak Valid
4	X_{1_4}	0,576	0,30	Valid
5	X_{1_5}	0,389	0,30	Valid
6	X_{1_6}	0,322	0,30	Valid
7	X_{1_7}	0,574	0,30	Valid
8	X_{1_8}	0,311	0,30	Valid
9	X_{1_9}	0,420	0,30	Valid
10	X_{1_10}	0,617	0,30	Valid
11	X_{1_11}	0,499	0,30	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2024)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.5 menunjukkan 10 (sepuluh) item dari nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) lebih besar dari 0,30. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa 10 (sepuluh) butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, dan 1 (satu) butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti tidak valid sehingga diperoleh data 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada

kuesioner yang terbukti valid layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.6.
Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Iklim Kerja (X_2)

Pertanyaan Ke	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{2_1}	0,537	0,30	Valid
2	X_{2_2}	0,815	0,30	Valid
3	X_{2_3}	0,115	0,30	Tidak Valid
4	X_{2_4}	0,492	0,30	Valid
5	X_{2_5}	0,612	0,30	Valid
6	X_{2_6}	0,457	0,30	Valid
7	X_{2_7}	0,422	0,30	Valid
8	X_{2_8}	0,223	0,30	Tidak Valid
9	X_{2_9}	0,356	0,30	Valid
10	X_{2_10}	0,416	0,30	Valid
11	X_{2_11}	0,343	0,30	Valid
12	X_{2_12}	0,129	0,30	Tidak Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2024)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.6 menunjukkan 9 (sembilan) item dari nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Iklim Kerja (X_2) lebih besar dari 0,30. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa 9 (sembilan) butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, dan 3 (tiga) butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti tidak valid, sehingga diperoleh data 9 (sembilan) butir pertanyaan pada kuesioner yang terbukti valid layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.7.
 Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Kemampuan Guru (X_3)

Pertanyaan Ke	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{3_1}	0,509	0,30	Valid
2	X_{3_2}	0,624	0,30	Valid
3	X_{3_3}	0,354	0,30	Valid
4	X_{3_4}	0,514	0,30	Valid
5	X_{3_5}	0,500	0,30	Valid
6	X_{3_6}	0,666	0,30	Valid
7	X_{3_7}	0,813	0,30	Valid
8	X_{3_8}	0,448	0,30	Valid
9	X_{3_9}	0,624	0,30	Valid
10	X_{3_10}	0,354	0,30	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2024)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.7 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Kemampuan guru (X_3) lebih besar dari 0,30. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas

Tabel 4.8.
 Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Kinerja Guru (Y)

Pertanyaan Ke	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	Y_1	0,483	0,30	Valid
2	Y_2	0,321	0,30	Valid
3	Y_3	0,537	0,30	Valid
4	Y_4	0,365	0,30	Valid
5	Y_5	0,452	0,30	Valid
6	Y_6	0,580	0,30	Valid
7	Y_7	0,287	0,30	Tidak Valid
8	Y_8	0,502	0,30	Valid
9	Y_9	0,526	0,30	Valid
10	Y_{10}	0,652	0,30	Valid
11	Y_{11}	0,481	0,30	Valid
12	Y_{12}	0,674	0,30	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2024)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.8 menunjukkan 11 (sebelas) item dari nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Kinerja guru (Y) lebih besar dari 0,30. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa 11 (sebelas) butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, dan 1 (satu) butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti tidak valid, sehingga diperoleh data 11 (sebelas) butir pertanyaan pada kuesioner yang terbukti valid layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.70 maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.9.
 Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

<i>Reliability Statistics</i> Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,780	11

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2024)

Hasil pengujian Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,780. Nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji *Normalitas*, *Multikolinearitas*, dan *Heteroskedastisitas*.

Tabel 4.10.
 Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Iklim Kerja (X_2)

<i>Reliability Statistics</i> Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Iklim Kerja (X_2)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,838	12

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2024)

Hasil pengujian Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,838. Nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Iklim Kerja (X_2) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji *Normalitas*, *Multikolinearitas*, dan *Heteroskedastisitas*.

Tabel 4.11.
Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kemampuan guru (X_3)

<i>Reliability Statistics</i>	
Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kemampuan guru (X_3)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,843	10

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2024)

Hasil pengujian Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,843. Nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kemampuan guru (X_3) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji *Normalitas*, *Multikolinearitas*, dan *Heteroskedastisitas*.

Tabel 4.12.
Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja guru (Y)

<i>Reliability Statistics</i>	
Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja guru (Y)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,809	12

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2024)

Hasil pengujian Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,809. Nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kinerja guru (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji *Normalitas*, *Multikolinearitas*, dan *Heteroskedastisitas*.

4.1.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan terdiri dari 3 pengujian utama, yaitu: uji *normalitas*, uji *multikolinearitas*, dan uji *heteroskedastisitas*.

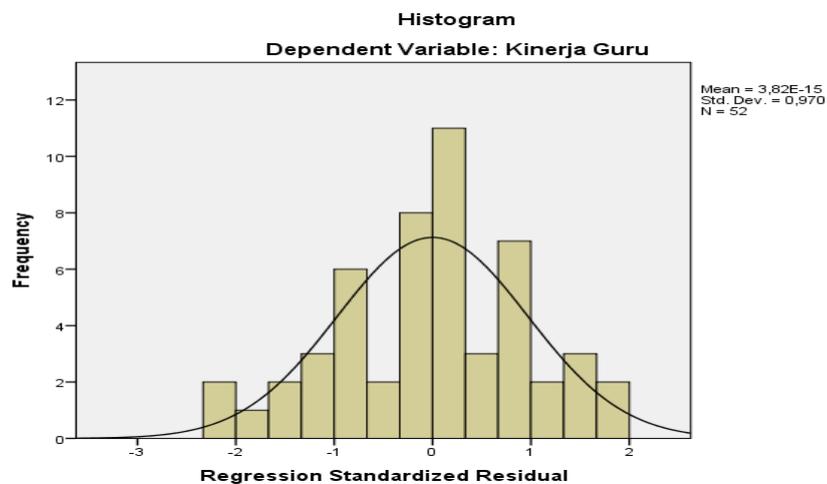
a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas dilakukan dengan kurva histogram dan uji *Kolmogorov Smirnov*.

1. Kurva Histogram

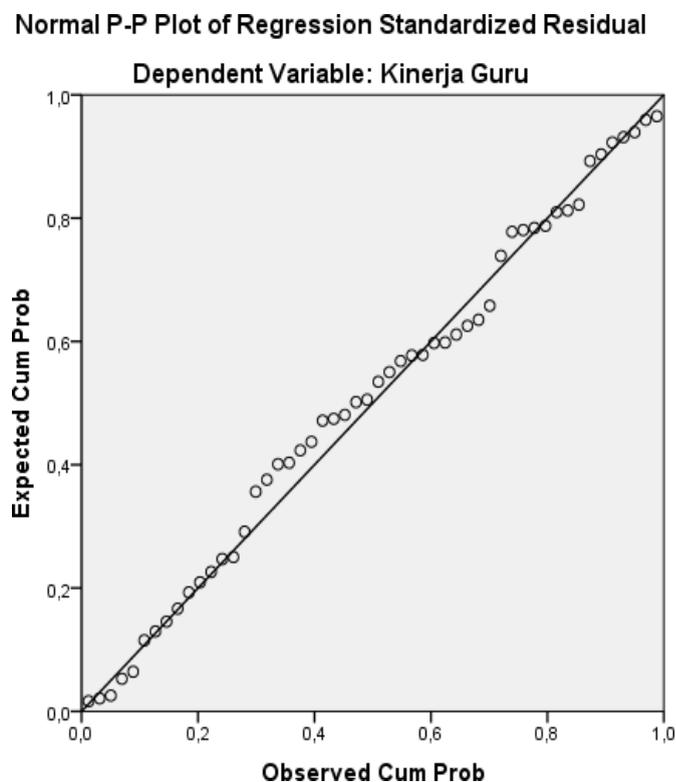
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dengan kurva histogram dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4.1. Kurva Histogram Normalitas
Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2024)

Berdasarkan hasil *output* SPSS Gambar 4.1 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak miring ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data. Normalitas data juga dapat dilihat dari grafik *P-P Plot* sebagai berikut:



Gambar 4.2. Grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*
Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2024)

Berdasarkan gambar 4.2. di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 52 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah terdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik *P-P Plot*.

2. Uji Kolmogorov-Smirnov

Selain menggunakan histogram dan *P-P Plot*, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji *Kolmogorov-Sminov*. Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal. Namun jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal. Hasil normalitas data dengan Uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13.
Normalitas Data dengan Uji *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kep. Kepala Sekolah	Iklim Kerja	Kemampuan Guru	Kinerja Guru	Unstandardized Residual
N		52	52	52	52	52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41,40	40,79	41,15	44,37	,0000000
	Std. Deviation	2,460	2,396	2,371	2,505	1,38694422
Most Extreme Differences	Absolute	,120	,102	,101	,115	,071
	Positive	,120	,091	,087	,084	,053
	Negative	-,085	-,102	-,101	-,115	-,071
Test Statistic		,120	,102	,101	,115	,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,060 ^c	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,083 ^c	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2024)

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan SPSS pada Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov*, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai

signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan.

3. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji *multikolinearitas* berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi *multikolinearitas*. Hasil uji *multikolinearitas* pada model *regresi* dalam dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji *Multikolinearitas*
Coefficients^a

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)	6,934	3,598		1,927	,060		
Kepemimpinan Kepala Sekolah	,071	,216	,070	,328	,744	,142	7,019
Iklim Kerja	,384	,166	,367	2,308	,025	,252	3,965
Kemampuan Guru	,458	,218	,433	2,101	,041	,150	6,657

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

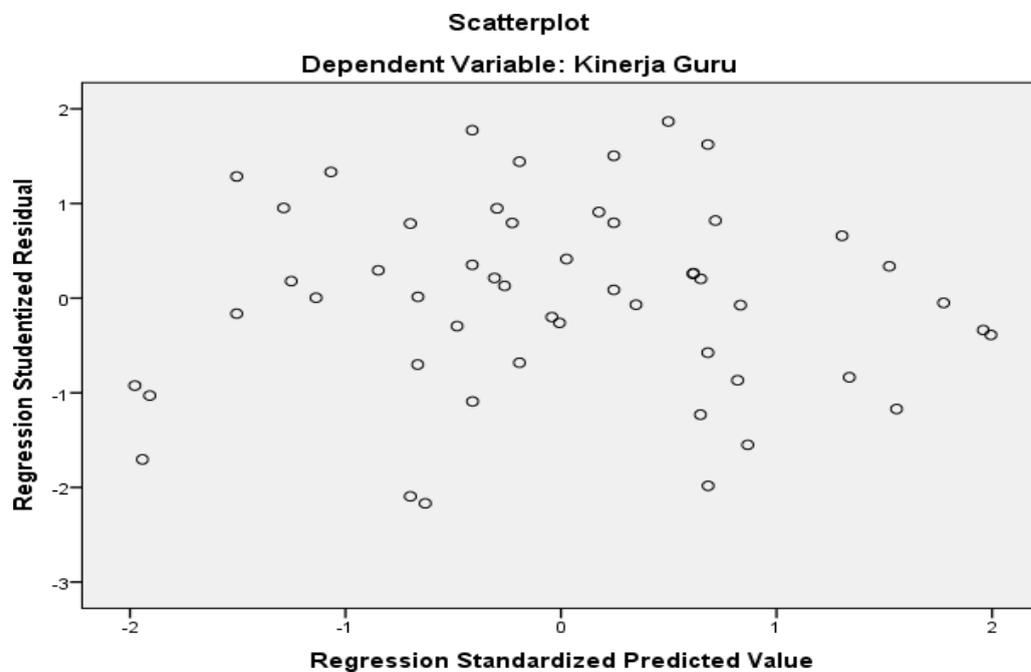
1. Variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,142 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,019 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terbebas dari masalah *multikolinearitas*.
2. Variabel Iklim kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,252 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 3,965 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim kerja (X_2) terbebas dari masalah *multikolinearitas*.
3. Variabel Kemampuan guru (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,150 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 6,657 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan guru (X_2) terbebas dari masalah *multikolinearitas*.

Berdasarkan uji *multikolinearitas* dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yang terdiri dari kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim kerja (X_2), dan kemampuan guru (X_3) telah terbebas dari masalah *multikolinearitas*.

4. Uji *Heteroskedastisitas*

Manullang & Pakpahan (2019) menjelaskan bahwa uji *heteroskedastisitas* digunakan untuk menguji apakah dalam model *regresi* terjadi ketidak samaan *varians* dari *residual* suatu pengamatan yang lain. Model *regresi* disebut *homokedastisitas* jika variasi *residual* dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, dan jika *varians* berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model yang baik adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Model *regresi* dianggap tidak terjadi *heteroskedastisitas* apabila titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol.

Gejala *heteroskedastisitas* dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot*. Pengujian *heteroskedastisitas* secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



Gambar 4.3. Hasil Uji *Heteroskedastisitas* dengan Grafik *Scatterplot*
Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2024)

Gambar 4.3 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 52 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi.

Uji *heteroskedastisitas* juga dapat dilakukan uji *Glejser* dengan meregresikan variabel bebas terhadap *absolute residual* dari hasil *regresi* variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji *Glejser* dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah *heteroskedastisitas*. Dasar pengambilan keputusan uji *heteroskedastisitas* dengan uji *Glejser* adalah:

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah *heteroskedastisitas*.
2. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi masalah *heteroskedastisitas*.

Hasil pengujian *heteroskedastisitas* dengan uji *Glejser* menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15
 Hasil Uji *Heteroskedastisitas* dengan Uji *Glejser*
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,466E-15	3,598		,000	1,000
Kepemimpinan Kepala Sekolah	,000	,216	,000	,000	1,000
Iklm Kerja	,000	,166	,000	,000	1,000
Kemampuan Guru	,000	,218	,000	,000	1,000

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil uji *Glejser* untuk mendeteksi gejala *Heteroskedastisitas* di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada Tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sebesar 1,000 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) tidak terdapat gejala *heteroskedastisitas* dan bersifat *homokedastisitas*.
2. Pada Tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Iklm kerja (X_2) sebesar 1,000 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Iklm kerja (X_2) tidak terdapat gejala *heteroskedastisitas* dan bersifat *homokedastisitas*.
3. Pada Tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Kemampuan guru (X_3) sebesar 1,000 di mana nilai tersebut lebih

besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kemampuan guru (X_3) tidak terdapat gejala *heteroskedastisitas* dan bersifat *homokedastisitas*. Berdasarkan hasil *Heteroskedastisitas* dengan gambar *scatterplot* dan uji *Glejser*, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah (X_1), Iklim kerja (X_2) Kemampuan guru (X_3) tidak memiliki gejala *heteroskedastisitas*.

2.1.4. Uji Hipotesis

Menurut Creswell (2018:74), Hipotesis adalah Pernyataan dalam penelitian kuantitatif di mana peneliti membuat dugaan atau prediksi tentang hasil penelitian dari hubungan antar atribut dan sifat variabel. Berdasarkan masalah yang diangkat oleh peneliti maka dalam hal ini peneliti mengangkat 3 hipotesis yang akan diuraikan dalam bab ini. Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk menjawab hipotesis yang ada dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dari Kepemimpinan kepala sekolah (X_1), Iklim kerja (X_2) dan kemampuan guru (X_3) Terhadap kinerja guru (Y), baik pengaruhnya secara parsial maupun simultan. Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 22. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (*parsial*) dan uji F (*simultan*).

a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji t (*t-test*) merupakan pengujian hipotesis yang akan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Kepemimpinan kepala sekolah (X_1), Iklim kerja (X_2) dan kemampuan guru (X_3)) terhadap variabel dependen (Kinerja guru) dengan mengasumsikan bahwa variabel

independen lain dianggap konstan. Hipotesis yang diajukan pada uji parsial (uji t) pada penelitian ini adalah pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah (X_1), Iklim kerja (X_2) Kemampuan guru (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja guru (Y).

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen yaitu Kepemimpinan kepala sekolah (X_1), Iklim kerja (X_2) Kemampuan guru (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja guru (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai *degree of freedom (df)* dimana $df = n - k = 52 - 4 = 48$.

Uji t (*t-test*) hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 (5%). Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$
- b. H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$

1. Terdapat Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

Ha : Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.

Ho : Tidak Terdapat Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun

Adapun hipotesis yang diajukan tersebut yaitu Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun. Hasil analisis tersebut juga dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16
Uji Hipotesis Pengaruh X_1 Terhadap Y
Coefficients^a

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,576	3,757		3,081	,003
	Kepemimpinan Kepsek	,792	,091	,778	8,743	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, diperoleh hasil persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 11,576 + 0,778X_1$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dilihat nilai koefisien regresi linear variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sebesar 0,792 bertanda positif pada sig 0,000 lebih kecil dibandingkan 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap adanya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) yang baik maka akan terjadi penambahan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun sebesar 0,792.

Selain itu dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antar variabel dari hasil analisis uji t pada tabel 4.16 dengan bantuan aplikasi SPSS release 22,00. Diperoleh nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) yaitu sebesar 8,743. Kemudian, t_{tabel} menggunakan $df = n - k$ dengan n adalah jumlah populasi, sehingga hasilnya yaitu $52 - 4 = 48$ dan dapat diperoleh t_{tabel} 2,10. Jadi, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,743 > 2,010$ maka dapat diartika bahwa H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.

Berdasarkan analisis data, disimpulkan terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun. Apabila semakin baik kepemimpinan kepala sekolah (X_1) maka akan semakin tinggi kinerja guru (Y). Begitu juga sebaliknya, apabila semakin rendah kepemimpinan kepala sekolah (X_1) akan mengakibatkan semakin rendah pula kinerja guru (Y).

2. Terdapat Terdapat pengaruh signifikan Iklim Kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

Ha : Terdapat pengaruh signifikan Iklim kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.

Ho : Tidak Terdapat Terdapat pengaruh signifikan Iklim kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun

Adapun hipotesis yang diajukan tersebut yaitu Terdapat pengaruh signifikan Iklim kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun. Hasil analisis tersebut juga dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17
Uji Hipotesis Pengaruh X_2 Terhadap Y
Coefficients^a

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,636	3,699		2,876	,006
	Iklim Kerja	,827	,091	,791	9,135	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, diperoleh hasil persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 10,636 + 0,791X_2$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dilihat nilai koefisien regresi linear variabel Iklim Kerja (X_2) sebesar 0,827 bertanda positif pada sig 0,000 lebih kecil dibandingkan 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa Iklim kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap adanya Iklim Kerja (X_2) yang baik maka akan terjadi penambahan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun sebesar 0,827.

Selain itu dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antar variabel dari hasil analisis uji t pada tabel 4.17 dengan bantuan aplikasi SPSS release 22,00. Diperoleh nilai t_{hitung} variabel Iklim kerja (X_2) yaitu sebesar 9,135. Kemudian, t_{tabel} menggunakan $df = n - k$ dengan n adalah jumlah populasi, sehingga hasilnya yaitu $52 - 4 = 48$ dan dapat diperoleh t_{tabel} 2,10. Jadi, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,135 > 2,010$ maka dapat diartika bahwa H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh Iklim Kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.

Berdasarkan analisis data, disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Iklim Kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun. Apabila semakin baik Iklim Kerja (X_2) maka akan semakin tinggi kinerja guru (Y). Begitu juga sebaliknya, apabila semakin rendah Iklim Kerja (X_2) maka akan semakin rendah kinerja guru (Y).

3. Terdapat Terdapat pengaruh signifikan Kemampuan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

Ha : Terdapat pengaruh signifikan kemampuan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.

Ho : Tidak Terdapat Terdapat pengaruh signifikan kemampuan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun

Adapun hipotesis yang diajukan tersebut yaitu Terdapat pengaruh signifikan kemampuan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun. Hasil analisis tersebut juga dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4.18
Uji Hipotesis Pengaruh X_3 Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,338	3,648		2,560	,014
Kemampuan Kerja	,851	,089	,806	9,617	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, diperoleh hasil persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 9,338 + 0,806X_3$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dilihat nilai koefisien regresi linear variabel Iklim Kerja (X_3) sebesar 0,851 bertanda positif pada sig 0,000 lebih kecil dibandingkan 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa kemampuan guru (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap adanya kemampuan guru (X_3) yang baik maka akan terjadi penambahan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun sebesar 0,851.

Selain itu dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antar variabel dari hasil analisis uji t pada tabel 4.18 dengan bantuan aplikasi SPSS release 22,00. Diperoleh nilai t_{hitung} variabel kemampuan guru (X_3) yaitu sebesar 9,617. Kemudian, t_{tabel} menggunakan $df = n - k$ dengan n adalah jumlah populasi, sehingga hasilnya yaitu $52 - 4 = 48$ dan dapat diperoleh t_{tabel} 2,10. Jadi, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,617 > 2,010$ maka dapat diartika bahwa H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh kemampuan guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.

Berdasarkan analisis data, disimpulkan terdapat pengaruh signifikan kemampuan guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun. Apabila semakin tinggi kemampuan guru (X_3) maka akan semakin tinggi kinerja guru (Y). Begitu juga sebaliknya, apabila semakin rendah kemampuan guru (X_3) maka akan semakin rendah kinerja guru (Y).

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada Tabel 4.16, 4.17, 4.18 di atas, dapat dilihat bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja guru (Y) adalah variabel Iklim Kerja (X_3) karena memiliki nilai t_{hitung} terbesar yaitu sebesar 9,617.

b. Uji F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/uji simultan atau disebut uji-F. Uji Simultan (Uji F) adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim kerja (X_2), dan kemampuan guru (X_3), terhadap variabel Kinerja guru (Y). Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

Ha : Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan kemampuan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.

Ho : Tidak Terdapat Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan kemampuan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas dengan rumus: $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + + \beta_3X_3 + e$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.19 di bawah ini

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	6,934	3,598	
Kepemimpinan Kepala Sekolah	,071	,216	,070
Iklim Kerja	,384	,166	,367
Kemampuan Guru	,458	,218	,433

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Kinerja Guru (Y) sebesar 6,934. Nilai regresi dari Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sebesar 0,071; nilai regresi dari Iklim kerja (X_2) sebesar 0,384; dan nilai regresi dari kemampuan guru (X_3) sebesar 0,458.

Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 6,934 + 0,071X_1 + 0,384X_2 + 0,458X_3 + e$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada Kepemimpinan kepala sekolah (X_1), Iklim kerja (X_2), maupun Kemampuan guru (X_3) maka Kinerja guru (Y) telah memiliki nilai sebesar 6,934. Artinya tanpa Kepemimpinan kepala sekolah (X_1), Iklim kerja (X_2), maupun Kemampuan guru (X_3) tingkat kinerja guru telah ada sebesar 6,934.
2. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X_1), sebesar 1 satuan, maka Kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,071 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja guru (Y). Sehingga peningkatan terhadap kepemimpinan kepala sekolah akan turut meningkatkan Kinerja guru, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan kepemimpinan kepala sekolah akan menurunkan Kinerja guru.
3. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Iklim kerja (X_2), sebesar 1 satuan, maka Kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,384 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Iklim kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja guru (Y). Sehingga peningkatan terhadap Iklim kerja akan turut meningkatkan Kinerja guru, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan Iklim kerja akan menurunkan Kinerja guru.
4. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel kemampuan guru (X_3), sebesar 1 satuan, maka Kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,458 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan guru (X_3) berpengaruh positif

terhadap Kinerja guru (Y). Sehingga peningkatan terhadap kemampuan guru akan turut meningkatkan Kinerja guru, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan kemampuan guru akan menurunkan Kinerja guru.

Setelah dilakukan analisis regresi berganda, selanjutnya dilakukan pengujian secara simultan (Uji F) untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim kerja (X_2), dan kemampuan guru (X_3), terhadap variabel Kinerja guru (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.20 berikut:

Tabel 4.20.
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221,953	3	73,984	36,199	,000 ^b
	Residual	98,104	48	2,044		
	Total	320,058	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Guru, Iklim Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2024)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada Tabel 4.18 diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_o .

Berdasarkan nilai F_{hitung} , besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 36,199. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan melihat daftar tabel F. F_{tabel} dapat diketahui dengan terlebih dahulu mengetahui nilai dari df_1 dan df_2 .

Nilai df_1 didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai df_2 didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel. Sehingga $n = 52$ dan $k = 4$.

Maka:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 52 - 4 = 48$$

F_{tabel} yang dihasilkan dengan df_1 sebesar 3 dan df_2 sebesar 48 adalah 2,798. Nilai ini dihasilkan dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus =FINV(0,05;3;48) sehingga dihasilkan F_{tabel} sebesar 2,798 maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 36,199 lebih besar dari 2,798. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o . Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu: Kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim kerja (X_2), dan kemampuan guru (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap variabel Kinerja guru (Y).

Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim kerja (X_2), dan kemampuan guru (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap variabel Kinerja guru (Y) Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun. Hal ini menunjukkan bahwa jika bahwa Kepemimpinan kepala

sekolah (X_1), iklim kerja (X_2), dan kemampuan guru (X_3) maka Kinerja guru (Y) juga akan tinggi begitupun sebaliknya. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a Diterima.

4.1.5. Uji Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat.

Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim kerja (X_2), dan kemampuan guru (X_3) terhadap variabel Kinerja guru (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS pada Tabel berikut:

Tabel 4.21.
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	,833 ^a	,693	,674	1,430	1,420

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Guru, Iklim Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2024)

Hasil uji determinasi dengan SPSS berdasarkan Tabel 4.21 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Angka *R Square* yang dihasilkan sebesar 0,693 yang mengindikasikan bahwa 69,3% kinerja guru dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim kerja (X_2), dan kemampuan guru (X_3). Sedangkan sisanya 30,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti lingkungan kerja, kecerdasan emosional, teknologi, motivasi kerja, dukungan manajemen tertinggi, pengakuan dan penghargaan, dan lain sebagainya.
2. Nilai *R* yang dihasilkan sebesar 0,833 yang mengindikasikan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara variabel variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim kerja (X_2), dan kemampuan guru (X_3) terhadap variabel Kinerja guru (Y). Hal ini dikarenakan nilai *R* yang dihasilkan berada pada range nilai 0,8–0,99. Semakin besar nilai *R* yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.22 berikut:

Tabel 4.22.
Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0–0,19	Sangat Tidak Erat
0,2–0,39	Tidak Erat
0,4–0,59	Cukup Erat
0,6–0,79	Erat
0,8–0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2018: 287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,833 yang berada pada *range* nilai 0,8–0,99 maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.

Menjadi pemimpin berarti memiliki kapasitas untuk membujuk individu, organisasi, dan masyarakat luas untuk bertindak demi memajukan visi bersama. Karena kepala sekolah adalah orang yang bertugas menetapkan arah dan tujuan sekolah, maka ia harus melakukan penilaian yang bijaksana dan memperhatikan kemajuan lembaga dengan serius. Untuk mewujudkan sekolah yang bermutu, kepala sekolah harus mampu memimpin, melakukan penyesuaian, dan efektif melaksanakan tugas dan kewajibannya. Guru perlu mempertimbangkan keadaan pemimpin mereka, untuk meningkatkan kinerja. Kepala sekolah juga dapat memberikan kepemimpinan yang efektif jika mereka memiliki kualitas, sikap, dan kemampuan yang diperlukan untuk memandu organisasi sekolah yang sukses. Prinsipnya harus mampu mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan agar fungsi kepemimpinannya dapat terlaksana.

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dilihat nilai koefisien regresi linear variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sebesar 0,792 bertanda positif pada sig 0,000 lebih kecil dibandingkan 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap adanya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) yang baik maka akan terjadi penambahan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun sebesar 0,792.

Selain itu dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antar variabel dari hasil analisis uji t dengan bantuan aplikasi SPSS release 22,00. Diperoleh nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) yaitu sebesar 8,743. Kemudian, t_{tabel} menggunakan $df = n - k$ dengan n adalah jumlah populasi, sehingga hasilnya yaitu $52 - 4 = 48$ dan dapat diperoleh t_{tabel} 2,10. Jadi, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,743 > 2,010$ maka dapat diartika bahwa H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) yang dapat dilihat pada tabel 4.23 berikut:

Tabel 4.23
Uji Koefisien Determinasi X_1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778 ^a	,605	,597	1,591

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepsek

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2024)

Hasil uji determinasi dengan SPSS berdasarkan Tabel 4.23 menjelaskan bahwa Angka *R Square* yang dihasilkan sebesar 0,605 mengindikasikan bahwa 60,5% Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Sedangkan sisanya 39,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ahmad (2018) yang menyimpulkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui kemampuan seorang kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kepemimpinannya, dengan kata lain kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Selanjutnya hasil penelitian Ijudin (2020) yang menyimpulkan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja guru ditentukan salah satunya oleh kepemimpinan kepala sekolah. Dengan demikian hal tersebut menguatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hal ini juga sejalan dengan Colquit, *et all* (2009) yang mengatakan bahwa kinerja dan komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan. Yukl (2007) juga menyatakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kusumayani, dkk (2013) yang menyimpulkan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru di Kota Amlapura antara lain; perilaku kepemimpinan kepala Sekolah, iklim organisasi sekolah, profesionalisme guru, dan kepuasan kerja guru semua variabel berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja guru. Sementara itu, Sukanto (2016) menyatakan hasil penelitian kinerja guru SMP negeri Andalan Sleman berada pada kategori cukup. Variabel penelitian yang mempengaruhi kinerja guru adalah persepsi guru terhadap perilaku kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru. Kinerja guru merupakan pelaku utama untuk peningkatan mutu. Berbagai usaha untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang bermutu harus dibarengi dengan peningkatan kualitas pendidikan. Dalam hal ini, pendidikan dasar mempunyai tujuan untuk mencapai kualitas yang baik pada pendidikan nasional. Kepemimpinan kepala sekolah bekerja untuk membangun organisasi yang penuh semangat tinggi, etika tinggi, visioner, berempati, dan motivasi, sehingga tertata sesuai dengan sistem yang direncanakan di unit sekolah. Pola hubungan dan komunikasi pemimpin yang efektif akan mempengaruhi kinerja guru, sehingga diharapkan akan memberi dampak terhadap hasil kinerja guru di unit sekolah secara signifikan.

Berdasarkan beberapa keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.

2. Terdapat pengaruh signifikan Iklim kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.

Suasana di tempat kerja sangat penting baik dalam bisnis maupun lembaga pendidikan. Kinerja guru dapat ditingkatkan dengan adanya iklim kerja yang positif agar sekolah dapat mencapai tujuannya. Lingkungan dimana pendidik bekerja sama, dengan kepala sekolah, dengan anggota staf kependidikan lainnya, dan dengan lembaga-lembaga di komunitasnya semuanya disebut sebagai iklim kerja merupakan indikasi tempat kerja yang mendukung.

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dilihat nilai koefisien regresi linear variabel Iklim Kerja (X_2) sebesar 0,827 bertanda positif pada sig 0,000 lebih kecil dibandingkan 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa Iklim kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap adanya Iklim Kerja (X_2) yang baik maka akan terjadi penambahan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun sebesar 0,827.

Selain itu dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antar variabel dengan bantuan aplikasi SPSS release 22,00. Diperoleh nilai t_{hitung} variabel Iklim Kerja (X_2) yaitu sebesar 9,135. Kemudian, t_{tabel} menggunakan $df = n - k$ dengan n adalah jumlah populasi, sehingga hasilnya yaitu $52 - 4 = 48$ dan dapat diperoleh t_{tabel} 2,10. Jadi, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,135 > 2,010$ maka dapat diartika bahwa H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh Iklim Kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Iklim kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) yang dapat dilihat pada tabel 4.24 berikut:

Tabel 4.24
Uji Koefisien Determinasi X_2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791 ^a	,625	,618	1,549

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2024)

Hasil uji determinasi dengan SPSS berdasarkan Tabel 4.24 menjelaskan bahwa Angka *R Square* yang dihasilkan sebesar 0,625 mengindikasikan bahwa 62,5% variabel Iklim kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Sedangkan sisanya 37,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Sejalan dengan penelitian ini, Rivai dan Basri (2015: 45) menyatakan bahwa kinerja terus berada di dalam suatu lingkungan lebih tinggi ketika iklim organisasi konsisten. Selanjutnya Fredericksen (2008: 211) menyatakan Organisasi yang memberi nilai dan menekankan pada pelatihan akan lebih efektif. Pelatihan terhadap iklim organisasi diketahui mempunyai hubungan positif dengan kinerja organisasional.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Hadi (2019) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja profesional guru SMA, SMK, MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus Tahun 2018/2019. Selanjutnya Shafarila dan Supardi (2018) menyatakan bahwa iklim dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Dengan demikian, kinerja

pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan iklim dan motivasi kerja para pegawai Struktural Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di salah satu kota, Provinsi Jawa Barat. Ratmini (2019) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Singaraja. Dengan kata lain iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Selanjutnya Astuti (2017) yang menyimpulkan secara parsial iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Dumai sebesar 32,7 %, sehingga dapat dikatakan meningkatnya kinerja guru dipengaruhi dengan iklim kerja guru yang berjalan baik. Hal ini menguatkan bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan beberapa keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.

3. Terdapat pengaruh signifikan Kemampuan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.

Guru adalah kekuatan pendorong keberhasilan pendidikan dan dipandang sebagai pemain kunci dalam mencapai tujuan pembelajaran yang mewakili kualitas pendidikan. Tidak mungkin memisahkan pengaruh variabel-variabel yang mempengaruhi pergeseran kinerja guru dengan keberadaan instruktur dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Guru, seperti makhluk lainnya, memiliki kualitas potensial tertentu. Untuk memanfaatkan dan meningkatkan kemampuan tersebut, mereka perlu mendapat pelatihan dan pendidikan. Selain itu, mereka juga harus kompeten dan profesional dalam pekerjaannya.

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dilihat nilai koefisien regresi linear variabel Iklim Kerja (X_3) sebesar 0,851 bertanda positif pada sig 0,000 lebih kecil dibandingkan 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa kemampuan guru (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap adanya kemampuan guru (X_3) yang baik maka akan terjadi penambahan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun sebesar 0,851.

Selain itu dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antar variabel dari hasil analisis uji t pada tabel 4.19 dengan bantuan aplikasi SPSS release 22,00. Diperoleh nilai t_{hitung} variabel kemampuan guru (X_3) yaitu sebesar 9,617. Kemudian, t_{tabel} menggunakan $df = n - k$ dengan n adalah jumlah populasi, sehingga hasilnya yaitu $52 - 4 = 48$ dan dapat diperoleh t_{tabel} 2,10. Jadi, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,617 > 2,010$ maka dapat diartika bahwa H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh kemampuan guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Iklim kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) yang dapat dilihat pada tabel 4.25 berikut:

Tabel 4.25
Uji Koefisien Determinasi X_3
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 ^a	,649	,642	1,499

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2024)

Hasil uji determinasi dengan SPSS berdasarkan Tabel 4.25 di atas menjelaskan bahwa Angka *R Square* yang dihasilkan sebesar 0,649 mengindikasikan bahwa 64,9% variabel kemampuan guru (X_3) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Sedangkan sisanya 35,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

McShane dan Glinow (2007: 76) menerangkan model MARS yang menyatakan kemampuan (*ability*) merupakan inti dari kinerja. Menurut model MARS, anggota organisasi harus mempunyai kemampuan agar dapat berfungsi sebaik-baiknya. Kompetensi atau kemampuan adalah kualitas bawaan dan keterampilan yang diperoleh yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas dengan sukses. Individu berhasil dengan baik di dalam perusahaan.

Hasil penelitian Aprianis (2018) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja guru SMP Negeri 10 Bandar Lampung. Dengan kata lain kemampuan guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Selanjutnya penelitian Susanto (2021) yang menyimpulkan kemampuan seorang guru sangat berperan penting terhadap kinerja, meningkatnya kinerja guru dipengaruhi dengan peningkatan kemampuan guru. Hal ini menguatkan bahwa kemampuan guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat disimpulkan kemampuan guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.

4. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan kemampuan guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.

Ketika seorang guru berkinerja baik, hal ini menunjukkan bahwa ia mampu melaksanakan tanggung jawabnya di sekolah dan mencirikan perilaku yang ditunjukkannya sebelum, selama, dan setelah pembelajaran. Selain itu, kualitas guru mempunyai dampak besar terhadap kualitas pendidikan. Pemimpin pendidikan adalah guru karena mereka adalah pendidik. Hal ini disebabkan oleh interaksi langsung yang dilakukan guru dengan siswa. Guru adalah kekuatan pendorong di belakang pencapaian pendidikan dan dipandang sebagai pemain kunci dalam mencapai tujuan pembelajaran yang mewakili kualitas pendidikan.

Besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 36,199. Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 36,199 lebih besar dari 2,798. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_0 . Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu: Kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim kerja (X_2), dan kemampuan guru (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap variabel Kinerja guru (Y). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim kerja (X_2), dan kemampuan guru (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap variabel Kinerja guru (Y) Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun. Hal ini menunjukkan bahwa jika bahwa Kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim kerja (X_2), dan kemampuan guru (X_3) maka Kinerja guru (Y) juga akan tinggi begitupun sebaliknya. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a Diterima.

Nilai *R Square* yang dihasilkan sebesar 0,693 yang mengindikasikan bahwa 69,3% kinerja guru dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim kerja (X_2), dan kemampuan guru (X_3). Sedangkan sisanya 30,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti lingkungan kerja, kecerdasan emosional, teknologi, motivasi kerja, dukungan manajemen tertinggi, pengakuan dan penghargaan, dan lain sebagainya.

Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan kemampuan guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berpengaruh signifikan sebesar 60,5 % terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan kepala sekolah mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.
2. Iklim kerja (X_2) berpengaruh signifikan sebesar 60,2 % terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan iklim kerja mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.
3. Kemampuan guru (X_3) berpengaruh signifikan sebesar 64,9 % terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan guru mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.

4. Kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan kemampuan guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan sebesar 69,3 % terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan kemampuan guru mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.

5.2. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, maka diajukan beberapa saran berikut untuk meningkatkan kinerja guru:

- a. Kepala sekolah hendaknya:
 1. Bersama dengan guru merumuskan nilai, norma, dan keyakinan yang diterapkan di sekolah, dan senantiasa memberi teladan bagi seluruh warga sekolah, khususnya bagi guru.
 2. Meningkatkan suasana kekeluargaan di sekolah, solidaritas, dan empati sehingga guru merasa nyaman untuk terbuka mengenai kesulitan yang dihadapi, dan selalu membantu mengatasi kendala yang dihadapi guru.
 3. Rutin melakukan evaluasi terhadap diri sendiri dengan cara meminta kritik dan saran dari guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah.
 4. Melibatkan guru dalam mencari solusi bagi permasalahan yang sedang dihadapi oleh sekolah serta memberikan kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan diri.

- b. Guru hendaknya:
1. Meningkatkan budaya terbuka bagi sesama guru, sehingga apabila salah seorang guru menghadapi kendala yang tidak dapat diselesaikan sendiri, kesulitan tersebut bisa didiskusikan bersama dengan guru lain.
 2. Berpikir positif (*positive thinking*) terhadap kritik dan saran dari kepala sekolah, rekan dan guru, sehingga sikap yang terbentuk adalah kritik dan saran tersebut sebagai suatu bentuk perhatian yang sifatnya membangun.
 3. Menyadari kewajiban sebagai guru untuk membuat persiapan matang sebelum melakukan kegiatan belajar mengajar di kelas, dengan sadar mematuhi berbagai nilai, norma, dan keyakinan yang diterapkan di sekolah sehingga menjadi budaya sekolah yang tertanam kuat dalam diri masing-masing guru.
 4. Senantiasa menambah wawasan dan pengetahuan yang mendukung pekerjaannya, saling membagi pengalaman dan informasi baru mengenai hal-hal yang mendukung kegiatan belajar mengajar
- c. Bagi peneliti lain, perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang penelitian ini dengan variabel yang berbeda yang turut menentukan kinerja guru, mengingat adanya keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian dan hasil yang diperoleh belum maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad. Barzi. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 10 Kendari*. Jurnal Penelitian Pendidikan Geografi. Vol. 3.No.1. Hal.90-97.
- Ahmad. Laode. I. (2017). *Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor Yang Mempengaruhinya..* Jurnal IDAARAH. Vol. 1. No. 1. Hal. 133-142.
- Akrim. (2022). *Buku Ajar Strategi Pembelajaran*. Umsu Press. Medan
- Aktar.Salim.(2020). *Analisis Kinerja Dosen Kebidanan Berdasarkan Iklim Kerja Pada Dosen Akademi Kebidanan Di Kota Medan*.JMP-DMT.Vol.1.No.1. Hal.56-61.
- Ali. Muhammad. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Mataram*.Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan.Vol.1. No.2.Hal.163-172.
- Aprianis. (2018). *The Influence Of Competence And Work Corporate Toward Teacher Performance At SMP Negeri 10 Bandar Lampung*. Jurnal Ilmu Manajemen Saburai. Vol. 4.No. 1.39-46.
- Astuti.Putri.(2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Dumai*.JOM Fekon.Vol. 4.No. 1.Hal.1090-1104.
- Budiyanyo. Eko. (2020). *Kinerja Karyawan Di Tinjau Dari Gaya Aspek Kepemimpinan , Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja*.CV. AA Rizky. Banten.
- Colquitt, LePine & Wesson.(2009). *Organizational Behavior*.McGraw-Hill Education.Amerika.
- Damayani, Titin. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Journal Of Innovation in Teaching and Instructional Media. Vol.1. No.1.Hal.46-57.
- Djafri, Novianty. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Dee Publish. Yogyakarta.
- Dongoran, Faisal Rahman. (2023). *Teori Dan Model Kepemimpinan*.UMSU Press. Medan.

- Hafidullah. (2021). *Management Guru : Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru*. Bintang Pustaka Madani. Yogyakarta.
- Hamengkubuwono. (2016). *Ilmu Pendidikan dan Teori teori Pendidikan*. LP2 STAIN CURUP. Jakarta.
- Haryanto.Istikomah.(2020).*Manajemen Mutu Pendidikan Islam*.UMSIDA Press. Jawa Timur.
- Huseno. Tun. (2016). *Kinerja Pegawai*. Media Nusa Creative. Malang.
- Ijudin.(2020). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Mewujudkan Mutu Pembelajaran*.Khazanah Akademia. Vol. 4. NO. 2. Hal. 58-67.
- Indrasari. Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka. Yogyakarta.
- Maimunawati. Siti., Alif. Muhammad. (2020). *Peran Guru, Orang Tua, Metode dan Media Pembelajaran*.3M Media Karya. Banten.
- Madjid. Abd. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru*.Yogyakarta :Samudera Biru
- Masrum. (2021). *Kinerja Guru Profesional*.CV. Eureka Media Aksara. Jawa Tengah.
- Murkatik, K., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020).*The influence of professional and pedagogic competence on teacher's performance*. Journal of Social Work and Science Education. Vol.1. No.1.Hal.58-69.
- Novia, Astri Siregar. (2017). *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*.EducanduM.Vol.10.No.1.Hal.1-12.
- Nurhayati. Siti (2019). *Supervisi Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru*. CV.Iqro. Lampung.
- Prasetia.Indra (2022).*Metodologi Penelitian Pendekatan Teori Dan Praktik*. UMSU Press. Medan.
- Qomariah. (2014). *Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMP Islam Azzuhriyah Batumamar Pamekasan*. Jurnal Ilmu Manajemn. REVITALISASI. Vol. 3. No. 4. Hal. 105-119.
- Rahmi, Sri. (2018). *Kepala Sekolah dan Guru Profesional*. Naskah Aceh (NASA). Banda Aceh.

- Ratmini. N. A. (2019). *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Singaraja*. Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia. Vol. 10.No. 2.Hal.91-100.
- Rila.(2017). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Negri Katon Kabupaten Pesawaran*.Tesis.Program Studi Pendidikan Agama Islam.PPS IAIN Metro Lampung.
- Rohman.Hendri.(2020). *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru*.Vol. 1 No. 2.Hal : 92-101.
- Rindaningsih, Ida. (2018). *Administrasi dan Supervisis Pendidikan*.UMSIDA Press. Jawa Timur.
- Rohman.Hendri.(2020). *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru*.Vol. 1 No. 2.Hal : 92-101.
- Septianty, Indira. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 2 Kota Bengkulu*.An-Nizom.Vol.1. No.3.Hal.163-172.
- Silaen. Novia. R., dkk (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bakti Persada Bandung. Bandung.
- SulasmI, Emilda. (2020). *Manajemen Dan Kepemimpinan*.Raja Grafindo Persada.Depok.
- Sugiyono.(2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.Bandung.
- Susanto. Heri.(2020). *Profesi Keguruan*.Program Studi Pendidikan Sejarah Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat. Banjarmasin.
- Susanto.Yohanes.(2021). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 4 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan*.Jurnal Pendidikan. Vol. 30.No. 2.Hal.143-152.
- Susmiyati. Sri. (2020). *Memotret Kinerja Guru Madrasah Dalam Pembelajaran*. Southeast Asian Journal Of Islamic Education. Vol. 2. No. 2. Hal : 137-160.

Syafitri, Juarna, Salim Aktar & Sri Nurabdiah Pratiwi. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat*. Jurnal Pendidikan Tambusai. Vol.5. No.3. Hal.8676-8686.

Tewal, Bernhard. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grapindo. Bandung.

Uno, Hamzah. B. (2016). *Tugas Guru Dalam Pembelajaran*. Bumi Aksara. Jakarta.

Lampiran 1

NAMA-NAMA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA SEKECAMATAN DOLOK BATU NANGGAR KABUPATEN SIMALUNGUN

No	Nama	JK	Mapel	Unit
1	Abdul Halim Hasibuan	L	Guru Mapel	SMP M 21
2	Agung Wibowo	P	Guru Mapel	SMP M 21
3	Asma Wardhani	L	Guru Mapel	SMP M 21
4	Edy Syahdarma Purba	L	Guru Tik	SMP M 21
5	Fitri Aprilina	P	Guru Mapel	SMP M 21
6	Gagah Priambudi	L	Guru Bk	SMP M 21
7	Ida Afrila Hutapea	P	Guru Mapel	SMP M 21
8	Ismail Marjuki	L	Guru Bk	SMP M 21
9	Jacki Setiawan R.M	L	Guru Mapel	SMP M 21
10	Khairiyah	P	Guru Mapel	SMP M 21
11	Lilik Wardoyo	L	Guru Mapel	SMP M 21
12	Lina Budiati	P	Guru Mapel	SMP M 21
13	Muhammad Hanafi Rangkuti	L	Guru Mapel	SMP M 21
14	Nashriyani Mawaddah	P	Guru Mapel	SMP M 21
15	Nurhayati	P	Guru Mapel	SMP M 21
16	Paujiah	P	Guru Mapel	SMP M 21
17	Putri Danna Sari Purba	P	Guru Mapel	SMP M 21
18	Rahmiyanti Lisnani	P	Guru Mapel	SMP M 21
19	Ratna Dilla	P	Guru Bk	SMP M 21
20	Sari Rafika Dewi Simanjuntak	P	Guru Mapel	SMP M 21
21	Sariah Ningsih Damanik	P	Guru Mapel	SMP M 21
22	Sri Rezeki	P	Guru Mapel	SMP M 21
23	Sunarto	L	Guru Mapel	SMP M 21
24	Supriatik	P	Guru Mapel	SMP M 21
25	Susyanto	L	Guru Mapel	SMP M 21
26	Syofrina Hasibuan	P	Guru Mapel	SMP M 21
27	Yani Rahmat	L	Guru Mapel	SMP M 21
28	Yuni Dahlina	P	Guru Mapel	SMP M 21
29	Yunita Isnaini	P	Guru Mapel	SMP M 21
30	Zainal Mukmin	L	Guru Mapel	SMP M 21
31	Muhammad Taufiq Pasaribu	L	Guru Mapel	SMP DOI
32	Rosihan	L	Guru Mapel	SMP DOI
33	Eko Dyah Puji Mastuti	P	Guru Mapel	SMP DOI
34	Syafwan Ariandi	L	Guru Mapel	SMP DOI
35	Surya Hartini Dalimuthe	P	Guru Mapel	SMP DOI
36	Maharani	P	Guru Mapel	SMP DOI

No	Nama	JK	Mapel	Unit
37	Yazri Khairi	L	Guru Mapel	SMP DOI
38	Eka Mutia	P	Guru Mapel	SMP DOI
39	Ahmad Yazid Lubis	L	Guru Mapel	SMP Al washliyah 2
40	Daerah Nasution	P	Guru BK	SMP Al washliyah 2
41	Eva Yanti	P	Guru Mapel	SMP Al washliyah 2
42	Ita Purnama Sari	P	Guru Mapel	SMP Al washliyah 2
43	RISKA DWI SAVITRI	P	Guru Mapel	SMP Al washliyah 2
44	Sariaman Damanik	L	Guru Mapel	SMP Al washliyah 2
45	Sudarto	L	Guru Mapel	SMP Al washliyah 2
46	Susy Hutabarat	P	Guru Mapel	SMP Al washliyah 2
47	Suyanti	P	Guru Mapel	SMP Al washliyah 2
48	Zulkarnain	L	Guru Mapel	SMP Al washliyah 2
49	Agustina Machdalena Purba	P	Guru Mapel	SMP N 1
50	Alfin Syahrin	L	Guru Mapel	SMP N 1
51	Amalia Warastuti	P	Guru Mapel	SMP N 1
52	Ana Hasfianty Panjaitan	P	Guru Mapel	SMP N 1
53	Arta Juliana Kartini Sihite	P	Guru Mapel	SMP N 1
54	Artiliana Mahanani	P	Guru Mapel	SMP N 1
55	Benni Polin Parsaulian Purba	L	Guru Mapel	SMP N 1
56	Budi	L	Guru Mapel	SMP N 1
57	Clara Florensia Situmeang	P	Guru Mapel	SMP N 1
58	Daerah Nasution	P	Guru BK	SMP N 1
59	Enny Roni Ida Simatupang	P	Guru Mapel	SMP N 1
60	Fadly Annas Siregar	L	Guru BK	SMP N 1
61	Frida Maria Sinaga	P	Guru Mapel	SMP N 1
62	Frisca Theresia Pittauli Silaban	P	Guru Mapel	SMP N 1
63	Friska Sinaga	P	Guru Mapel	SMP N 1
64	Gokni Sitio	P	Guru Mapel	SMP N 1
65	Harlen Tripendi Tondang	L	Guru Mapel	SMP N 1
66	Heppy Marina Sipayung	P	Guru Mapel	SMP N 1
67	Herawati Pasaribu	P	Guru Mapel	SMP N 1
68	Ilham Wahyudi Purba	L	Guru Mapel	SMP N 1
69	Indriany	P	Guru Mapel	SMP N 1
70	Jonas Rayandi Saragih	L	Guru Mapel	SMP N 1
71	Lisbet Nurhalena Sibarani	P	Guru Mapel	SMP N 1
72	Martin Parmonangan Purba	L	Guru Mapel	SMP N 1
73	Masika Damayana Purba	P	Guru Mapel	SMP N 1
74	Melinda Sinaga	P	Guru Mapel	SMP N 1
75	Merina Diana Simamora	P	Guru Mapel	SMP N 1
76	Mery Andani Lumbantoruan	P	Guru Mapel	SMP N 1
77	Muhammad Asrul Nasution	L	Guru Mapel	SMP N 1
78	Muhammad Syarifuddin	L	Guru Mapel	SMP N 1
79	Muhammad Yusuf Lubis	L	Guru Mapel	SMP N 1

No	Nama	JK	Mapel	Unit
80	Muharina Eliani Yuwasita	P	Guru Mapel	SMP N 1
81	Muriaty	P	Guru Mapel	SMP N 1
82	Normawati Sibarani	P	Guru Mapel	SMP N 1
83	Nurdiana Harahap	P	Guru Mapel	SMP N 1
84	Nurmaini	P	Guru Mapel	SMP N 1
85	Pantus Lumban Gaol	L	Guru Mapel	SMP N 1
86	Prima Syafrida Juliani	P	Guru Mapel	SMP N 1
87	Purnama Br Barus	P	Guru Mapel	SMP N 1
88	R.R Jihan Eka Elistya Ningrum	P	Guru Mapel	SMP N 1
89	Ramlan Aritonang	L	Guru Mapel	SMP N 1
90	Ritawani Sinaga	P	Guru Mapel	SMP N 1
91	Rodearni Syahputri	P	Guru Mapel	SMP N 1
92	Roma Siahaan	P	Guru Mapel	SMP N 1
93	Ronald Simatupang	L	Guru Mapel	SMP N 1
94	Rosmawati	P	Guru Mapel	SMP N 1
95	Rosniwati	P	Guru Mapel	SMP N 1
96	Rr. Anggun Octaviani Santosa	P	Guru Mapel	SMP N 1
97	Safira Wardani	P	Guru Mapel	SMP N 1
98	Siti Hawa Nasution	P	Guru Mapel	SMP N 1
99	Sridanti Pulungan	P	Guru Mapel	SMP N 1
100	Supriadi	L	Guru Mapel	SMP N 1
101	Suryani	P	Guru BK	SMP N 1
102	Susiati	P	Guru Mapel	SMP N 1
103	Tri Wahyuni	P	Guru Mapel	SMP N 1
104	Wenny Verany Saragih	P	Guru Mapel	SMP N 1
105	Zakaria	L	Guru Mapel	SMP N 1
106	Zona Vici Bitara Hasibuan	L	Guru Mapel	SMP N 1

Lampiran 2

INSTRUMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM KERJA, KEMAMPUAN GURU DAN KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA SEKECAMATAN DOLOK BATU NANGGAR

Nama Guru :

Unit :

Pedoman Pengisian

Lengkapi Identitas Responden dengan keterangan diri yang benar. Berikan jawaban anda dengan tanda (√) dalam kolom yang tersedia. Keterangan jawaban pada kolom sebagai berikut :

Tidak Pernah (TDP) = 1

Jarang (JR) = 2

Kadang Kadang (KD) = 3

Sering (SR) = 4

Selalu (SL) = 5

Kinerja Guru (Y)

No	Pertanyaan	TDP	JR	KD	SR	SL
	Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)	1	2	3	4	5
1	RPP dibuat dengan memilih sumber daya dan media pendidikan berdasarkan tujuan materi					
2	Sebelum mengajar saya tidak menyiapkan rencana pembelajaran					

No	Pertanyaan	TDP	JR	KD	SR	SL
3	Skenario pembelajaran dijabarkan secara jelas dalam RPP dari awal hingga akhir.					
4	RPP yang dibuat berdasarkan kebutuhan siswa					
Pelaksanaan pembelajaran		1	2	3	4	5
5	Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi (tujuan) yang diperlukan dan menumbuhkan sikap kebiasaan positif					
6	Menguasai materi pada setiap materi Pelajaran					
7	Menerapkan teknologi informatika dalam pembelajaran dengan berbagai variasi yang menarik					
Penilaian Prestasi Belajar		1	2	3	4	5
8	Penilaian dilakukan secara objektif terhadap siswa					
9	Hasil ulangan setelah dikoreksi tidak dikomunikasikan kepada siswa					
10	Penilaian akhir dilakukan secara objektif berdasarkan dengan kompetensi (tujuan)					
11	Hasil penilaian akhir menjadi catatan tersendiri dalam memberikan pembelajaran di dalam kelas					

Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

No	Pertanyaan	TDP	JR	KD	SR	SL
VISIONER		1	2	3	4	5
1	Dalam meningkatkan kesejahteraan guru kepala sekolah tidak mampu menciptakan peluang usaha dengan memanfaatkan teknologi informasi.					
2	Website sekolah dapat dikembangkan oleh kepala sekolah sebagai cara untuk mendistribusikan informasi sekolah ke seluruh dunia.					
PEMERSATU		1	2	3	4	5
3	Untuk menjaga kebersihan disekolah Kepala sekolah mampu mengarahkan Guru, Staf Tu, dan siswa					
4	Dalam menyusun RAPBS kepala sekolah mampu mengarahkan guru dan komite untuk bersama-sama dengannya.					
PEMBERDAYA		1	2	3	4	5
5	Untuk meningkatkan kegiatan pembelajaran, kepala sekolah meminta anggota stafnya untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan.					
6	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan potensi diri dengan melanjutkan pendidikan.					
STABILITAS EMOSI		1	2	3	4	5
7	Terhadap bawahannya kepala sekolah memiliki sikap peduli					

No	Pertanyaan	TDP	JR	KD	SR	SL
8	Terhadap bawahannya kepala sekolah tidak pernah marah					
KETERAMPILAN SOSIAL		1	2	3	4	5
9	Untuk mencapai tujuan kekolah kepala sekolah mampu menggerakkan bawahannya					
10	Kepala sekolah dapat menciptakan Suasana kekeluargaan di sekolah					

Iklim Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	TDP	JR	KD	SR	SL
Saling mendukung		1	2	3	4	5
1	Sesama guru saling memberikan respon yang menyenangkan terhadap situasi yang sedang didiskusikan					
2	Pekerjaan yang tidak dapat diatasi atau kerjakan biasanya dikonsultasikan kepada teman lain.					
Rasa persaudaraan sesama guru		1	2	3	4	5
3	Semua guru serta warga sekolah lainnya menghadiri undangan kepala sekolah dalam pertemuan masalah perkembangan sekolah.					
4	Ketika tidak mengajar karena sakit, mendapat kunjungan oleh rekan guru dan kepala sekolah.					
Semangat kerja yang tinggi		1	2	3	4	5
5	Mencari reverensi tambahan diluar peralatan dan perlengkapan yang disediakan sekolah untuk bahan ajar peserta didik					
6	Berusaha memenangkan hati peserta didik agar semangat dalam belajar					
Standar pekerjaan yang jelas		1	2	3	4	5
7	Menerima pembagian tugas dan pekerjaan dari kepala sekolah berdasarkan ketentuan yang berlaku.					
8	Ikut serta dan aktif dalam rapat perumusan program sekolah menurut visi dan misi sekolah					

No	Pertanyaan	TDP	JR	KD	SR	SL
	Rasa aman	1	2	3	4	5
9	Kepala sekolah menanamkan rasa memiliki kepada guru-guru yang ada dilingkungan sekolah terhadap segala hal yang berkaitan dengan sekolah dengan memberikan keadilan dalam setiap aspek					

Kemampuan Guru (X₃)

No	Pertanyaan	TDP	JR	KD	SR	SL
Kompetensi Pedagogik		1	2	3	4	5
1	Mengenal karakteristik peserta didik dengan cara membangun dan menjaga komunikasi					
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.					
3	Kegiatan pembelajaran yang mendidik dilaksanakan dengan pengembangan kurikulum					
Kompetensi kepribadian		1	2	3	4	5
4	Bertindak sesuai dengan norma agama hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia					
5	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan senantiasa menjaga Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru					
Kompetensi Sosial		1	2	3	4	5
6	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif					
7	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat					
Kompetensi Profesional		1	2	3	4	5
8	Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu					
9	Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif					

No	Pertanyaan	TDP	JR	KD	SR	SL
10	Senantiasa mengembangkan diri dan terus belajar untuk meningkatkan kemampuan diri dalam mengajar					

LAMPIRAN 3**DATA POKOK PENELITIAN**

No.	X₁	X₂	X₃	Y
1	38	36	37	39
2	43	39	41	44
3	41	42	38	43
4	41	40	40	44
5	38	39	38	42
6	41	42	43	46
7	39	38	40	43
8	44	44	44	48
9	42	41	42	46
10	40	39	40	40
11	38	37	38	41
12	42	41	42	45
13	37	37	36	39
14	40	39	41	42
15	41	40	41	46
16	41	42	41	46
17	42	43	42	46
18	39	40	39	40
19	40	41	40	44
20	42	41	41	45
21	42	43	43	46
22	40	41	41	44
23	42	41	42	47
24	39	38	39	44
25	40	40	41	45
26	37	36	37	38
27	41	40	41	43
28	40	42	39	45
29	41	40	40	46
30	39	40	39	44
31	46	46	45	48
32	46	45	45	48
33	43	43	42	44
34	40	40	39	42
35	43	43	43	44
36	42	42	43	46
37	45	44	44	46
38	40	40	42	44
39	43	41	43	48

No.	X₁	X₂	X₃	Y
40	38	37	38	43
41	39	39	40	43
42	39	38	38	43
43	39	37	39	42
44	44	44	45	48
45	44	43	42	48
46	44	42	43	47
47	46	45	46	48
48	46	41	44	45
49	43	42	43	43
50	45	44	45	46
51	44	43	42	45
52	44	40	43	45

LAMPIRAN 4

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	35,24	20,190	,622	,751
Item_2	36,60	18,417	,559	,747
Item_3	35,44	23,590	-,088	,798
Item_4	35,52	19,093	,576	,747
Item_5	36,60	19,167	,389	,770
Item_6	36,20	19,250	,322	,783
Item_7	36,24	17,273	,574	,744
Item_8	35,32	21,560	,311	,775
Item_9	35,44	20,257	,420	,764
Item_10	35,44	19,507	,617	,746
Item_11	35,56	19,173	,499	,755

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,780	11

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel

Iklm Kerja (X₂)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	40,56	18,840	,537	,722
Item_2	40,84	17,557	,815	,686
Item_3	41,44	21,340	,115	,791
Item_4	40,52	21,177	,492	,736
Item_5	40,44	19,340	,612	,716
Item_6	40,80	19,583	,457	,733
Item_7	40,44	21,090	,422	,739
Item_8	40,28	22,210	,223	,757
Item_9	40,44	21,757	,356	,746
Item_10	41,44	19,090	,416	,740
Item_11	40,72	20,460	,343	,747
Item_12	40,48	23,177	,129	,762

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	12

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel

Kemampuan Guru (X₃)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	32,84	36,723	,509	,831
Item_2	32,96	34,957	,624	,821
Item_3	32,44	39,090	,354	,842
Item_4	33,04	33,790	,514	,832
Item_5	32,48	36,260	,500	,832
Item_6	32,52	30,927	,666	,815
Item_7	32,76	27,690	,813	,796
Item_8	32,44	36,590	,448	,836
Item_9	32,96	34,957	,624	,821
Item_10	32,44	39,090	,354	,842

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,843	10

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel

Kinerja (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	39,77	31,495	,483	,793
Y_2	39,93	33,168	,321	,808
Y_3	39,67	33,678	,537	,794
Y_4	40,20	30,993	,365	,811
Y_5	39,97	31,757	,452	,796
Y_6	40,33	30,506	,580	,783
Y_7	40,17	33,661	,287	,811
Y_8	40,80	30,717	,502	,791
Y_9	40,43	31,151	,526	,789
Y_10	40,13	30,740	,652	,778
Y_11	39,83	34,695	,481	,799
Y_12	39,83	33,661	,674	,790

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,809	12

LAMPIRAN 5

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kep. Kepala Sekolah	Iklim Kerja	Kemampuan Guru	Kinerja Guru	Unstandardized Residual
N		52	52	52	52	52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41,40	40,79	41,15	44,37	,0000000
	Std. Deviation	2,460	2,396	2,371	2,505	1,38694422
Most Extreme Differences	Absolute	,120	,102	,101	,115	,071
	Positive	,120	,091	,087	,084	,053
	Negative	-,085	-,102	-,101	-,115	-,071
Test Statistic		,120	,102	,101	,115	,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,060 ^c	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,083 ^c	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

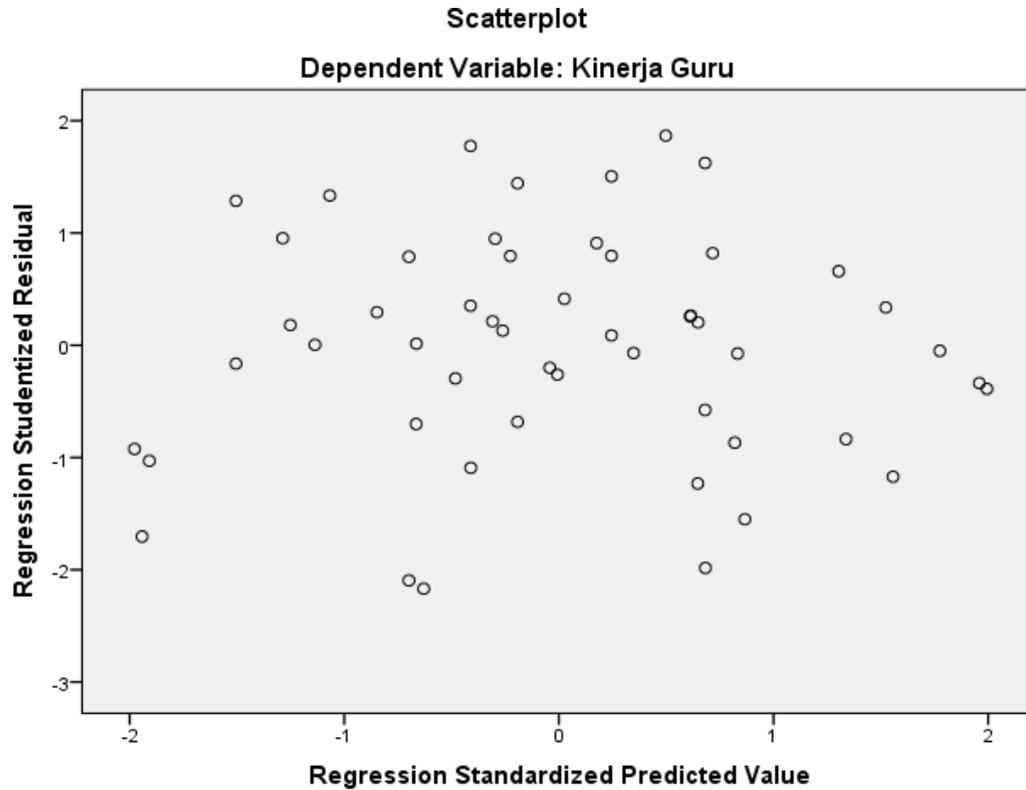
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,934	3,598		1,927	,060		
Kepemimpinan Kepala Sekolah	,071	,216	,070	,328	,744	,142	7,019
Iklim Kerja	,384	,166	,367	2,308	,125	,252	3,965
Kemampuan Guru	,458	,218	,433	2,101	,41	,150	6,657

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji Heteroskedastisitas



Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

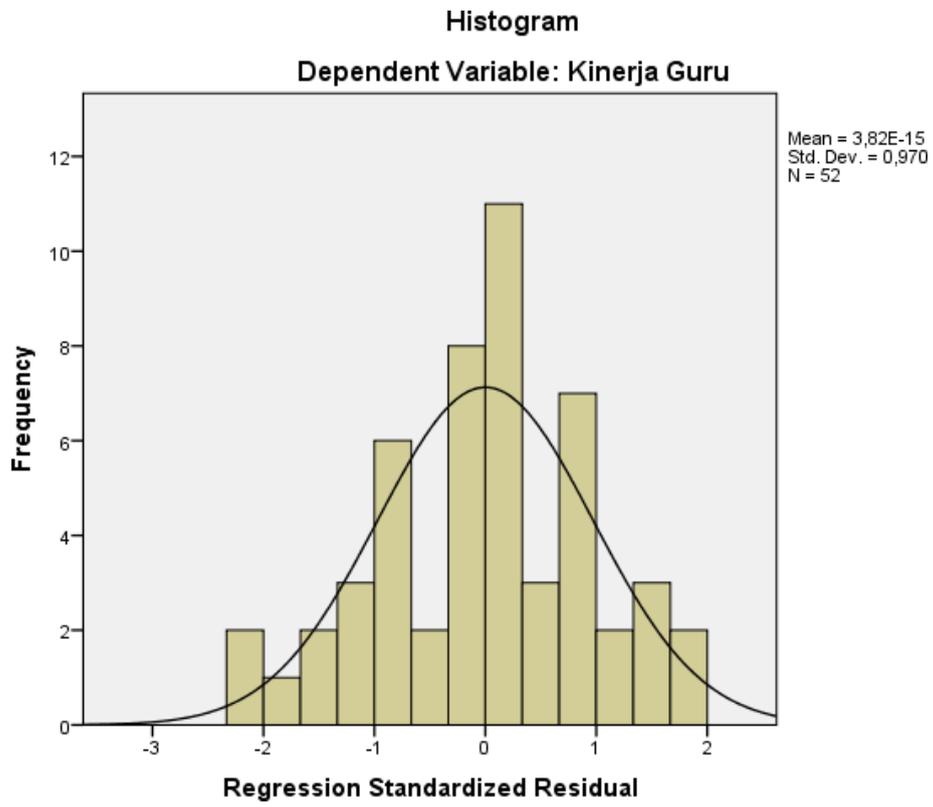
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,466E-15	3,598		,000	1,000
Kepemimpinan Kepala Sekolah	,000	,216	,000	,000	1,000
Iklm Kerja	,000	,166	,000	,000	1,000
Kemampuan Guru	,000	,218	,000	,000	1,000

a. Dependent Variable: ABS_RES

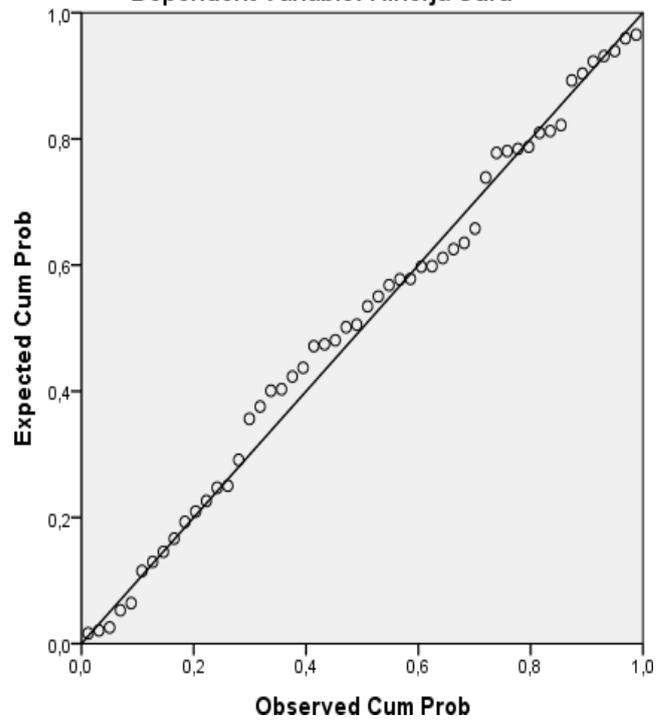
LAMPIRAN 6

HISTOGRAM



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Guru



LAMPIRAN 7

UJI HIPOTESIS

Pengaruh X_1 Terhadap Y

Coefficients^a

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,576	3,757		3,081	,003
Kepemimpinan Kepsek	,792	,091	,778	8,743	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji Hipotesis Pengaruh X_2 Terhadap Y

Coefficients^a

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,636	3,699		2,876	,006
Iklim Kerja	,827	,091	,791	9,135	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji Hipotesis Pengaruh X_3 Terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,338	3,648		2,560	,014
Kemampuan Kerja	,851	,089	,806	9,617	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	6,934	3,598	
Kepemimpinan Kepala Sekolah	,071	,216	,070
Iklim Kerja	,384	,166	,367
Kemampuan Guru	,458	,218	,433

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

LAMPIRAN 8

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221,953	3	73,984	36,199	,000 ^b
	Residual	98,104	48	2,044		
	Total	320,058	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Guru, Iklim Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,833 ^a	,693	,674	1,430	1,420

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Guru, Iklim Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji Koefisien Determinasi X_1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778 ^a	,605	,597	1,591

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepsek

Uji Koefisien Determinasi X_2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791 ^a	,625	,618	1,549

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja

Uji Koefisien Determinasi X_3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 ^a	,649	,642	1,499

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja