



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 7204-7219

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Kabupaten Seluma

Nifta Handayani^{1✉}, Mawardi Lubis², Qolbi Khairi³

UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu

Email: hanndayyaninifta@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, angket, wawancara dan observasi. Data dianalisis dengan menggunakan teknik uji parsial dan simultan. Berdasarkan pengujian parsial diperoleh (1) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, dibuktikan dengan nilai $p\text{-value}$ (0,034) < α (0,05) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. (2) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru, dibuktikan dengan nilai $p\text{-value}$ (0,006) < α (0,05) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan pengujian simultan diperoleh adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru, dibuktikan dengan nilai $p\text{-value}$ (0,000) < α (0,05) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Prediksi kinerja guru dapat dirumuskan dengan $y = 20,111 + (0,121 \cdot X1) + (0,340 \cdot X2)$. Dimana Y adalah Kinerja guru, X1 adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah dan X2 adalah iklim sekolah.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Iklim Sekolah, Kinerja Guru.*

Abstract

This research aims to determine the influence of the principal's leadership style and school climate on teacher performance. The type of research used in this research is quantitative research. The data collection techniques used are documentation, questionnaires, interviews and observation. Data were analyzed using partial and simultaneous test techniques. Based on partial testing, it was found that (1) there was a positive and significant influence between the principal's leadership style on teacher performance, as evidenced by the p-value ($0.034 < \alpha (0.05)$) so that H_a was accepted and H_0 was rejected. (2) There is a positive and significant influence between school climate on teacher performance, as evidenced by the p-value ($0.006 < \alpha (0.05)$) so that H_a is accepted and H_0 is rejected. Based on simultaneous testing, it was found that there was a positive and significant influence between the principal's leadership style and school climate together on teacher performance, as evidenced by the p-value ($0.000 < \alpha (0.05)$) so that H_a was accepted and H_0 was rejected. Teacher performance predictions can be formulated as $y = 20.111 + (0.121 \cdot X_1) + (0.340 \cdot X_2)$. Where Y is teacher performance, X1 is the principal's leadership style and X2 is the school climate.

Keywords: *Leadership Style, School Climate, Teacher Performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja guru pada tingkat SMP merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi atau lembaga pendidikan yaitu menciptakan alumni yang unggul dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dan sesuai dengan kualitas, kebutuhan yang diharapkan. Untuk meningkatkan kinerja guru, pemimpin atau kepala sekolah dalam sebuah sekolah harus mengetahui apa yang diharapkan oleh para guru maupun administrasi sudah terpenuhi, karena akan mempengaruhi semangat dan kesungguhan para tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dalam organisasi. Dalam mendorong perkembangan organisasi secara optimal. Kinerja guru maupun pegawai dalam mencapai hasil (*Output*), terutama dilihat dari sisikuantitasnya. Menurut Ravianto yang dikutip oleh Tjutju Yuniarsih dan Suwanto menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi: Pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi. Oleh karena itu tingkat kinerja setiap tenaga kependidikan atau pegawai bisa berbeda-beda, bisa tinggi atau bisa juga rendah, tergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja guru yang memiliki potensi, persepsi, dan kreativitas yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi peserta didik dan lembaga pendidikannya. Proses kreatifitas muncul karena kemampuan yang telah dimilikinya sebagai kemampuan dasar pendidik yang dapat merubah pendidikan menjadi lebih baik. Tumbuhnya kreativitas guru memungkinkan ide perubahan dan upaya peningkatan secara

terus menerus serta sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan masyarakat dimana lembaga pendidikan berada.

Menurut Diknas Pendidikan DKI Jakarta, Permasalahan kinerja guru pada tingkat SMP Negeri ini sangat penting, oleh karena itu, seindah dan sebanyak apapun guru di sebuah sekolah, jika kinerja guru rendah, maka percuma jumlah guru yang banyak tetapi hasil kerjanya sedikit atau kurang maksimal. Guru merupakan bagian dari tenaga pendidik dan pendidikan yang mengembangkan tugas sebagai salah satu penentu untuk mencapai tujuan dan meningkatkan mutu pendidikan satu sekolah atau lembaga pendidikan, karena guru akan berhadapan langsung dengan para siswa atau peserta didik, untuk membantu dan memberi bantuan yang akhirnya akan menghasilkan alumni atau lulusan sesuai dengan visi dan misi yang diharapkan. Maka dari itu untuk mencapai kerja maksimal maka perlu diadakan kegiatan penataan untuk bidang kepegawaian.

Namun pada kenyataannya, kinerja guru sampai pada saat ini belum menunjukkan peningkatan yang berarti, dalam meningkatkan profesinya sebagai guru, mereka mengejar tidak jauh berbeda dengan sebelum sertifikasi. Mereka mengajar hanya sekedar menanggung tugas sebagai guru, sebagian besar guru menganggap bahwa mengajar hanya merupakan pekerjaan yang rutinitas saja, bukan pekerjaan profesi yang memerlukan keahlian dan keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Pada dasarnya kinerja guru akan dinilai oleh kepala sekolah, peserta didik, orang tua dan masyarakat, jika kinerja guru baik maka produk yang dihasilkan tentunya akan baik pula. Salah satu kegagalan dalam pengelolaan organisasi pada lembaga pemerintahan maupun organisasi adalah lembaganya pemimpinnya dalam menjalankan tugas yang diemban. Hal ini disebabkan oleh kurangnya peran serta seseorang pemimpin dalam menentukan kebijakan yang diambil atau gaya kepemimpinan yang tidak ideal dan juga kurang memahami kondisi dan mental pegawai. Oleh karena itu, peran pemimpin sangat dibutuhkan, baik secara interen maupun kepada pihak luar. Karakter pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan juga bisa berpengaruh pada kinerja guru. Pemimpin yang baik akan mampu memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerja guru, bukan membuat kinerja guru menurun. Kepemimpinan yang baik adalah suatu kepemimpinan yang menunjukkan kombinasi antara hubungan pemimpin dengan anggotanya secara baik dengan tugas-tugas yang teratur, terstruktur dan kedudukan kekuasaan dimiliki oleh pemimpin.

Kepemimpinan kepala sekolah secara umum sudah cukup baik, dimana kepala sekolah memiliki motivasi dan tanggung jawab yang tinggi untuk memajukan sekolah tersebut. Hal tersebut ditunjukkan dengan penambahan fasilitas ruangan belajar, mengikutsertakan para guru dalam kegiatan musyawarah Guru Mata Pelajaran

(MGMP), Mengikutsertakan siswa dalam berbagai kegiatan yang dilakukan di tingkat kabupaten MKKS CUP, Olimpiade Sains, dan lain sebagainya. Selain itu, kepala sekolah juga selalu Memonitoring kehadiran dewan guru, hal ini dilakukan agar proses pembelajaran belajar lebih efektif. Kepala sekolah SMP Negeri 7 Kabupaten Seluma melaksanakan kepemimpinan dengan disiplin tinggi, hal ini ditunjukkan dengan kehadirannya disekolah selalu lebih awal dan pulang paling akhir dari dewan guru. Iklim kerja di SMP Negeri 7 Kabupaten Seluma secara umum baik, hal ini dapat ditunjukkan dengan hubungan kekeluargaan guru yang baik yaitu dengan adanya kebersamaan sesama guru yang tidak membedakan senioritas, kemudian hubungan guru dengan siswa harmonis, yang ditandai dengan aktivitas belajar siswa di kelas cukup aktif. Sedangkan interaksi antara kepala sekolah dan guru cukup baik, hal ini ditandai dengan adanya komunikasi yang baik antara keduanya pada waktu-waktu luang misalnya pada waktu istirahat. Selain itu, kepala sekolah juga melakukan rapat dengan dewan guru dan staf tata usaha ketika akan mengambil dan memutuskan satu kebijakan.

Kinerja guru di SMP Negeri 7 Kabupaten seluma kurang baik diantaranya hal ini dapat diketahui dari disiplin dan tanggung jawab dalam mengajar yang kurang maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan keterlambatan guru datang dan masuk kelas ketika mengajar. Pemimpin mempunyai peran yang sangat besar dalam mencapai tujuan organisasi, dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) atau para karyawan yang berada dibawahnya. Karyawan akan mengikuti apa yang diarahkan oleh pemimpin mengenai hubungan para karyawan, memberi rasa aman, dan nyaman dalam bekerja, memberi reward dan punishment secara objektif, memperlakukan karyawan secara adil, memberikan kebutuhan karyawan sesuai aturan dan memberikan contoh tingkah laku yang baik terhadap bawahannya. Apabila seorang pemimpin dapat memberikan dan melaksanakan hal-hal tersebut dengan baik maka kepuasan para karyawan akan tinggi dan akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja yang optimal.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pendekatan untuk mengarahkan, mengimplementasikan rencana, dan motivasi orang-orang yang ada dalam organisasi agar mampu bekerja dengan baik. Dalam hal ini gaya kepemimpinan kepala sekolah di sekolah menentukan kinerja intensitas dan kualitas kinerja guru di sekolah, karena bagaimanapun seorang atasan dalam sebuah organisasi memegang peran penting dalam menentukan arah kerja bawahannya. Menurut Handoko gaya kepemimpinan dalam hubungannya dengan bawahannya yaitu gaya yang *erorientasi* pada tugas, disini manager harus lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dan memberikan arahan serta mengawasi bawahan secara tertutup agar pelaksanaan tugas tersebut sesuai dengan keinginannya. Gaya yang berorientasi kepada karyawan dimana manager memotivasi para karyawan agar bekerja.

Faktor lain yang menentukan kinerja guru adalah disiplin kerja, hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi diharapkan pekerjaan akan mencapai hasil yang maksimal.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Kabupaten Seluma. Metode penelitian ini menggunakan Deskriptif Kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dan berganda. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei.

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi perhatian suatu penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan tiga Variabel yang terdiri dari dua variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Iklim Kerja Guru (X_2), serta satu variabel terkait yaitu Kinerja Guru (Y).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan saja orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri 7 kabupaten seluma yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non ASN. Mereka berjumlah sebanyak 43 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan kuesioner yang diisi oleh responden diperoleh gambaran karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, pendidikan terakhir, dan Nilai SKP. Hasil pengolahan data karakteristik responden disajikan sebagai berikut :

1. Responden laki-laki sebanyak 30 orang sedangkan responden perempuan sebanyak 40 orang dengan jumlah total responden sebanyak 70 orang. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh perempuan.
2. Tidak ada responden yang usianya kurang dari 20 tahun, responden berusia 20-35 tahun sebanyak 3 orang, responden berusia 36-45 tahun sebanyak 38 orang, dan responden

berusia lebih dari 45 tahun sebanyak 29 orang dengan jumlah total responden sebanyak 70 orang. Karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden berusia 36-45 tahun.

3. Responden dengan lama bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 1 orang, responden dengan lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 6 orang, responden dengan lama bekerja 11-20 tahun sebanyak 54 orang, dan responden dengan lama bekerja lebih dari 20 tahun sebanyak 9 orang dengan jumlah total responden sebanyak 70 orang. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja didominasi oleh responden dengan lama bekerja 11-20 tahun.
4. Tidak ada responden yang berpendidikan terakhir SD dan SMP, responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 7 orang, responden dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 5 orang, dan responden dengan pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 45 orang, dan responden dengan pendidikan terakhir Magister (S-2) sebanyak 13 orang dengan jumlah total responden sebanyak 70 orang. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1).

B. Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda menggunakan SPSS diperoleh sebagai berikut :

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependennya. Hipotesis dalam uji parsial ini adalah sebagai berikut :

1 $H_0 : \rho_{x_1y} > \alpha$: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 7 Kabupaten Seluma.

$H_a : \rho_{x_1y} < \alpha$: Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 7 Kabupaten Seluma.

2 $H_0 : \rho_{x_2y} < \alpha$: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Kabupaten Seluma.

$H_a : \rho_{x_2y} < \alpha$: Ada pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Kabupaten Seluma.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai α (taraf signifikan) dengan nilai *p-value*. Apabila *p-value* (Sig.) $< \alpha$ (0,05) maka H_a diterima. Sebaliknya, apabila *p-value* (Sig.) $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka untuk menjawab hipotesis yang diajukan (H_a) dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut :

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Guru	59.14	4.009	43
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	97.63	12.611	43
Iklim Kerja Sekolah	80.07	5.998	43

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa data diperoleh dari 43 responden. Rata-rata skor gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah 97,63 atau 85% dengan standar deviasi sebesar 12,611. Rata-rata iklim kerja sekolah adalah 80,07 atau 70% dengan standar deviasi 5,998. Dan rata-rata kinerja guru memperoleh skor 59,14 atau 51% dengan standar deviasi 4,009.

2. Analisis Instrumen Penelitian

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa anget yang terdiri dari beberapa pernyataan mengenai (1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah, (2) Iklim kerja sekolah, dan (3) Kinerja guru. Analisis yang dilakukan dalam uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam pengujian validitas nilai *r* hitung dibandingkan dengan nilai *r* tabel. Berikut ini nilai *r* tabel pada penelitian ini.

Critical Value of Correlation (r tabel)

<i>Num of XY Pair (N)</i>	<i>DF (N)</i>	<i>Coeficiente</i>
		$\alpha = 0,05$
43	42	0,301

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa dalam penelitian ini melibatkan responden sebanyak $n = 43$ orang dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ (5%) dan nilai r tabel adalah 0,301. Hasil uji validitas dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel. Sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel maka butir instrumen dinyatakan tidak valid dan harus dibuang. Berikut ini hasil analisis instrumen penelitian pada tiap-tiap variabel.

Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	<i>Taraf Signifikan</i>	<i>Keterangan</i>
0,930	23	$\alpha = 5\%$	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.5 terlihat bahwa nilai koefisien reliabilitas *cronbach's alpha* sebesar $0,930 > 0,70$. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 23 pernyataan tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dinyatakan reliabel. Berdasarkan intepretasi kriteria koefisien reliabilitas nilai *cronbach's alpha* (0,930) berada pada tingkat konsistensi yang sangat tinggi untuk mengukur gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Hasil Uji Reliabilitas Iklim Kerja Sekolah

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	<i>Taraf Signifikan</i>	<i>Keterangan</i>
0,786	18	$\alpha = 5\%$	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.7 terlihat bahwa nilai koefisien reliabilitas *cronbach's alpha* sebesar $0,786 > 0,70$. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 23 pernyataan tentang iklim kerja sekolah dinyatakan reliabel. Berdasarkan intepretasi kriteria koefisien reliabilitas nilai *cronbach's alpha* (0,786) berada pada tingkat konsistensi yang tinggi untuk mengukur iklim kerja sekolah.

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	<i>Taraf Signifikan</i>	<i>Keterangan</i>
0,715	13	$\alpha = 5\%$	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.7 terlihat bahwa nilai koefisien reliabilitas *cronbach's alpha* sebesar $0,715 > 0,70$. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 23 pernyataan tentang kinerja guru dinyatakan reliabel. Berdasarkan interpretasi kriteria koefisien reliabilitas nilai *cronbach's alpha* (0,715) berada pada tingkat konsistensi yang tinggi untuk mengukur iklim kerja sekolah.

1) Hasil Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara simultan dalam menerangkan variabel dependennya. Hipotesis uji simultan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$H_0 : \rho_{x_1x_2y} < \alpha$: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Kabupaten Seluma.

$H_a : \rho_{x_1x_2y} > \alpha$: Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Kabupaten Seluma.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji simultan dilakukan dengan membandingkan nilai α (taraf signifikan) dengan nilai *p-value*. Apabila *p-value* (Sig.) $< \alpha$ (0,05) maka H_a diterima. Sebaliknya, apabila *p-value* (Sig.) $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima.

Hasil uji simultan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	.209	4.794
	Iklim Kerja Sekolah	.209	4.794

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas nilai *tolerance* (0,209) > 0,10 dan nilai VIF (4,794) < 10,00. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah dalam model regresi. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan, dapat disimpulkan grafik sebaran data berdistribusi normal, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas maupun gejala multikolinieritas. Sehingga model regresi pada penelitian ini layak untuk digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	20.111	5.144	
	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	.121	.055	.381
	Iklim Kerja Sekolah	.340	.116	.508

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai konstanta (α) adalah 20,111. Hal ini memiliki makna, jika gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah diabaikan maka rata-rata kinerja guru sebesar 20,111. Untuk variabel gaya

kepemimpinan kepala sekolah memiliki koefisien regresi (β_1) sebesar 0,121. Hal ini menunjukkan bahwa setiap gaya kepemimpinan kepala sekolah meningkat +1 poin, maka rata-rata kinerja guru meningkat 0,121. Sedangkan untuk iklim kerja sekolah memiliki koefisien regresi (β_2) sebesar 0,340. Hal ini menunjukkan bahwa setiap gaya iklim kerja sekolah meningkat +1 poin, maka rata-rata kinerja guru meningkat sebesar 0,340. Sehingga persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dituliskan menjadi : $y = 20,111 + (0,121.X_1) + (0,340.X_2)$

Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.735	2.063

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan besarnya koefisien determinasi (Adj. R²) sebesar 0,735. Hal ini berarti kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru sebesar 73,5%. Sedangkan sisanya 26,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Uji Parsial

Coefficients^a

Model		T	Sig.	Correlations		
				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3.910	.000			
	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	2.192	.034	.833	.327	.174
	Iklim Kerja Sekolah	2.924	.006	.847	.420	.232

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Nilai *p-value* pada uji parsial ditunjukkan pada kolom "*Sig.*". Berdasarkan tabel diatas, variabel gaya kepemimpinan memiliki *p-value* sebesar 0,034. Dengan demikian sesuai dengan kriteria pengujian bahwa nilai ρ_{x_1} (0,034) < α (0,05), sehingga H_a diterima dan H₀

ditolak. Hal ini mengindikasikan "Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 7 Kabupaten Seluma".

Berikutnya, variabel iklim kerja sekolah memiliki *p-value* sebesar 0,006. Dengan demikian sesuai dengan kriteria pengujian bahwa nilai ρ_{x_2} (0,006) < α (0,05), sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini mengindikasikan "Ada pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Kabupaten Seluma"

Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	504.967	2	252.483	59.339	.000 ^a
	Residual	170.196	40	4.255		
	Total	675.163	42			

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja Sekolah, Gaya Kepemimpinan Kepsek

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Nilai *p-value* pada uji simultan ditunjukkan pada kolom "Sig.". Berdasarkan tabel diatas, variabel independen memiliki *p-value* sebesar 0,000. Dengan demikian sesuai dengan kriteria pengujian bahwa nilai $\rho_{x_1x_2y}$ (0,000) < α (0,05), sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini mengindikasikan "Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Kabupaten Seluma."

3. Analisis Data Penelitian

a. Uji Asumsi Klasik

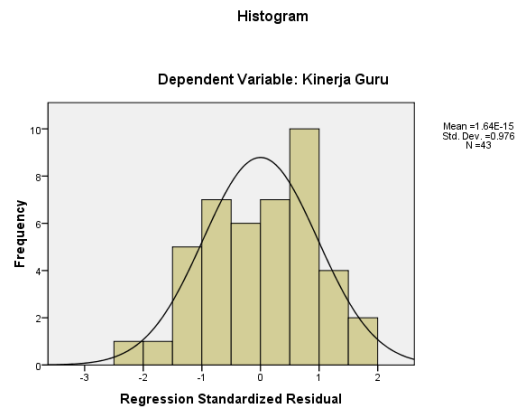
Uji asumsi klasik merupakan uji prasyarat hipotesis yang perlu dilakukan pada analisis regresi. Uji asumsi klasik yang diperlukan pada penelitian ini antara lain normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui sebaran data apakah berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah jika sebaran data berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas menggunakan aplikasi SPSS adalah:

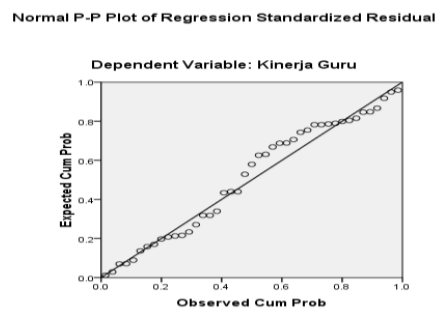
- Grafik histogram, membentuk grafik sebaran normal dengan kaki-kaki nya sejajar dan memiliki titik puncak pada nilai mediumnya.
- Grafik P-P Plot, sebaran titik-titik harus berada disekitar garis horizontal.

Hasil analisis uji normalitas yang dilakukan menggunakan aplikasi *SPSS* dapat dilihat dalam grafik-grafik berikut:



Gambar 4.1 Grafik Histogram Normalitas Data

Berdasarkan grafik histogram diatas terlihat bahwa grafik membentuk sebaran normal dan titik puncak grafik berada pada nilai medium/nilai tengah, sehingga memenuhi syarat uji normalitas.



Gambar 4.2 Grafik P-P Plot Normalitas Data

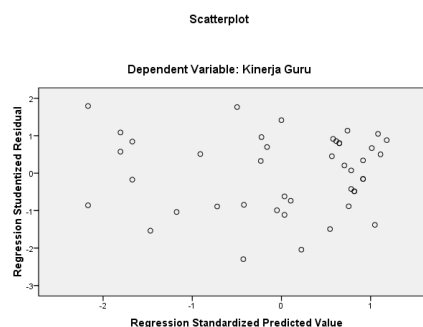
Pada grafik P-P Plot terlihat sebaran data berupa titik-titik searah dan berada disekitar garis horizontal. Titik-titik disekitar garis horizontal adalah keadaan data yang diuji, sehingga memenuhi syarat uji normalitas. Dari kedua grafik diatas terlihat bahwa penelitian ini memenuhi syarat uji normalitas, sehingga dapat disimpulkan sebaran data gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru berdistribusi secara normal.

1) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terdapat heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut. Dalam pengujian SPSS sebaran data dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi apabila :

- Penyebaran data berupa titik-titik berpola acak dan tidak membentuk pola tertentu
- Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya di bagian atas atau dibawah saja. Berikut hasil uji heteroskedastisitas menggunakan aplikasi SPSS :



Gambar 4.3 Grafik Scaltterplot Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik Scatter Plot diatas terlihat bahwa sebaran data berupa titik-titik menyebar disepanjang daerah plot secara acak tanpa membentuk suatu pola tertentu, seperti zigzag atau mengelompok menjadi satu. Sebaran data berupa titik-titik tersebar secara merata yaitu diatas dan dibawah 0 (nul). Sehingga dapat diambil kesimpulan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bagian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan:

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 7 Kabupaten Seluma. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji parsial ($0,034$) $<$ α ($0,05$), sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru

di SMP Negeri 7 Kabupaten Seluma. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji parsial ($0,006 < \alpha (0,05)$), sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Kabupaten Seluma. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji simultan ($0,000 < \alpha (0,05)$), sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: AswajaPressindo.
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan:UISU Press.
- Ariyani, Rika. 2022. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah, Diakses.
- Arsyad, Sofia Azhar. 2013. *Profesionalisme Guru Dalam Pembelajaran*. Jurnal Adabiyah: Vol.XIII. No.2.
- Dipayani, Sri. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Harapan Terhadap Profesionalisme Guru di SDN Rayon Bersatu Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir*. Jurnal Pendidikan Tambusai: Vol.6. No. 1. ISSN:2614-6754.
- Djafri, Novianty. 2017. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Eektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing an Kecerdasan Emosi)*. Yogyakarta: Deepublis.
- Fauzin. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Genuk Kota Semarang*. Tesis: Program Studi Manajemen Pendidikan. Pascasarjana. Universitas PGRI Semarang.
- Fauziah. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Berbasis Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Guru Kelas Sekolah Dasar Islam Terpadu At-Taufiq Bogor) Jawa Barat*. (Tesis : Program Pascasarjana , Manajemen Pendidikan Islam, Institut Ilmu Al-Qur'an (Iiq) Jakarta.
- Hafidulloh., Sofiah Nur Iradawaty., & Mochamad Mochklas. 2021. *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Yogyakarta: BintangPustaka Madani.
- Hamid, Abd. 2020. *Profesionalisme Guru Dalam Proses Pembelajaran*. AKTUALITA Jurnal Penelitian Sosial dan Keagamaan: Vol.10. Edisi.1. e-ISSN:2656-7628. p-ISSN:2338-8862.
- Handani. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Illahi, Nur. 2020. *Peranan Guru Profesional Dalam Peningkatan Prestasi Siswa dan Mutu Pendidikan di Era Milenial*. Jurnal Asy-Syukriyyah: Vol.21.No.1.
- Izabel Xavier Do Rego, 2017. *Dengan Judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan*

Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Yayasan Pendidikan Canossa). (Tesis : Program Pascasarjana, Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma ,Yogyakarta.

Julaiha, Siti. 2019. *Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan & Pembelajaran : Vol.6. No.3.

Nasution, Wahyudin Nur. 2015. *Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah*. Jurnal Tarbiyah: Vol.22. No.1. ISSN:0854-2627.

Nur, Syamsiah., dan Mardiah. 2020. *Pentingnya Profesionalisme Guru Dalam Pendidkan*. Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam: Vol.5. No.2. P-ISSN: 2461- 033X | E-ISSN: 2715-4556.

Nurhadi, Ali. 2017. *Profesi Keguruan Menuju Pembentukan Guru Profesional*. Jawa Barat: Goresan Pena.

Obserfasi Awal Penelitian di SMP N 7 Seluma Kota Bengkulu, pada tanggal 27 Agustus 2022.

Rizkiani, Arliah., & Salahuddin. 2020. *Fungsi Kepala Sekolah dalam Pembinaan Guru pada Sekolah Menengah Kelautan Negeri 10 di Kabupaten Bima*. Jurnal Komunikasi dan Kebudayaan: Vol.7. No.1. ISSN.2443-3519.

Rusdiana., dan Yeti Heryati. 2015. *Pendidikan Profesi Keguruan Menjadi Guru Inspiratif dan Inovatif*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Septianty.R, Indira. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 2 Kota Bengkulu*. Tesis: Program Pascasarjana. Manajemen Pendidikan Islam. Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.

Sidiq, Umar., dan Khoirussalim. 2021. *Kepemimpinan Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya.

Siyoto, Sandu., & Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Sudaryono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Prenadamedia Group. Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sudjana, D. (2000). *Manajemen Program Pendidikan Untuk Pendidikan Luar Sekolah*. Bandung : Falah Production.