

## **Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Leuwisadeng**

**Nuraini**

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, Email: [nuraini20@mhs.uinjkt.ac.id](mailto:nuraini20@mhs.uinjkt.ac.id)

Received: Juni 18, 2022

Accepted: July 15, 2022

Online Published: July 31, 2022

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru, seberapa besar pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru, dan seberapa besar pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Tempat penelitian ini dilakukan di SMAN 1 Leuwisadeng Kabupaten Bogor Jawa Barat. Sampel penelitian menggunakan *Probability Sampling* yaitu teknik yang digunakan dengan memberikan peluang yang sama pada setiap anggota untuk dipilih menjadi sampel penelitian dan menggunakan teknik sampel jenuh. Sehingga jumlah sampel yang digunakan sejumlah 37 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan kuesioner. Data hasil penelitian yang diperoleh diolah dan dianalisis menggunakan teknik analisis data dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh persamaan regresi berganda  $Y = 8,493 - 0,037X_1 + 0,347X_2$  kesimpulannya adalah kompetensi manajerial kepala sekolah dan iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja di SMAN 1 Leuwisadeng Kab. Bogor dan kompetensi manajerial kepala sekolah dan iklim kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru.

**Kata-kata Kunci:** Manajerial, Iklim kerja, Kinerja

## ***The Effect of Principal Managerial Competence and Work Climate on Teacher Performance at SMAN 1 Leuwisadeng***

**Nuraini**

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, Email: [nuraini20@mhs.uinjkt.ac.id](mailto:nuraini20@mhs.uinjkt.ac.id)

**Abstract :** *This study aims to determine how much influence the principal's managerial competence has on teacher performance, how much influence the work climate has on teacher performance, and how much influence the principal's managerial competence and work climate have on teacher performance. This type of research uses quantitative methods. The place of this research was carried out at SMAN 1 Leuwisadeng Bogor, West Java. The research sample uses probability sampling, which is a technique used by providing equal opportunities for each member to be selected as the research sample and using a saturated sample. Data was collected by observation and questionnaires. The research data obtained were processed and analyzed using data analysis techniques using SPSS. Based on the results of data analysis obtained multiple regression equation  $Y = 8,493 - 0,037X_1 + 0,347X_2$ , the conclusion is that the principal's managerial competence and work climate have a positive effect on teacher performance in senior high schools in Leuwisadeng District and the principal's managerial competence and work climate simultaneously have a significant effect on teacher performance.*

**Keywords:** Managerial, Work climate, Performance

### **Pendahuluan**

Sekolah sebagai tempat melaksanakan kegiatan pendidikan merupakan sebuah sistem yang sangat kompleks karena memiliki relevansi dengan lainnya, seperti input, proses, dan output. Sebuah sistem perlu memiliki pemimpin yang terampil, seperti halnya kepala sekolah harus bertanggung jawab membangun sumber daya yang unggul, memastikan sistem sekolah berjalan secara optimum. Sejalan dengan dilaksanakannya otonomi daerah di dalam sistem pemerintahan, maka kepala sekolah dituntut untuk lebih profesional dalam bekerja (Iskandar, 2013:1020). Sumber daya guru yang unggul merupakan faktor penentu keberhasilan dari suatu sistem sekolah. Guru menempati posisi terdepan dalam meningkatkan mutu luaran sekolah (Kompetensi Lulusan). Mutu luaran yang berdaya saing sangat ditentukan oleh performansi atau kinerja guru dalam pembelajaran. Menurut (Madjid, 2016:77), kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai dalam suatu lembaga pendidikan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah. Hasil dari data pusat Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2016 menunjukkan bahwa rata-rata mengungkapkan bahwa guru jenjang SMA secara rasional rata-rata kinerja sebesar 80,30 dan di Jakarta sebesar 75,53 termasuk kategori kurang akibat rendahnya nilai %GPNS (Guru Pegawai Negeri Sipil) dan %KSPNS. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja guru masih terbilang rendah (Kepala Sekolah Pegawai Negeri Sipil) (Tim Kemdikbudristek, 2020:55). Kualitas kinerja guru ditentukan beberapa faktor, salah satu yang menentukan adalah peran manajerial kepala sekolah dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Menurut (Mulyasa, 2003:54) Sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai leader, inovator, dan motivator di sekolahnya. Kepala sekolah juga harus mampu menjadi sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator. Selain itu, peran manajerial kepala sekolah mencakup (1) Fungsi perencanaan untuk membuat sebuah keputusan-keputusan sebagai awal pengambilan tindakan yang akan mempengaruhi di masa yang akan datang agar tujuan-tujuan dapat tercapai secara optimal. (2) Fungsi pengorganisasian yaitu adanya usaha bersama oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. (3) Fungsi pengarahan, sebagai kepala sekolah dituntut untuk mampu memberikan arahan berupa penjelasan, petunjuk, dan bimbingan kepada guru. (4) Fungsi pengkoordinasian yaitu suatu usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengatur, menyatukan, menyalurkan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh guru atau bawahan. (5) Fungsi komunikasi bagi kepala sekolah untuk menyampaikan informasi kepada bawahannya terkait kemajuan dan kelancaran di lembaga pendidikan (Dewi Lestari, 2019:230). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 51 ayat (1) menegaskan “Pengelolaan satuan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah dilaksanakan berlandaskan oleh barometer pelayanan minimum yang dikemas dengan konsep *management* berbasis sekolah/madrasah” (D. P. Nasional et al., 2003:45). Kepala sekolah tidak hanya ditugaskan untuk mengatur sekolah dengan baik saja, melainkan mampu menjadikan atau mencetak sumber daya sekolah secara optimum, independen dan tanggung jawab sesuai keunikan dari sekolah dan masyarakat. Pemerintah menetapkan dasar kewenangan *school leader* dalam Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang barometer pimpinan sekolah dimuat dalam lima dimensi yaitu kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dimensiosial. Dari barometer tersebut, harapannya adalah pemimpin sekolah mempunyai skill mumpuni dalam perwujudan citra pemimpin/manajer sekolah yang sempurna dengan ide dan kemampuan mewujudkan keserasian antarkolega sekolah dan masyarakat (P. M. P. Nasional, n.d.).

Maka dengan skill manajerial dari pimpinan sekolah diharapkan mampu meningkatkan pemahaman tentang manajemen dalam mengatur setiap elemen pada organisasi pendidikan yang diketuainya (Susmiyati, 2016). Fungsi dari pemimpin atau kepala sekolah adalah membimbing, mengarahkan, memotivasi, *menghandle*, dan membangun komunikasi yang baik antar kolega sehingga terwujudnya visi dan misi yang telah dirancang sebelumnya (Yapentra, 2018:241). Maka dari itu, kepala sekolah dianggap berhasil jika mampu melakukan aktivitas manajemen, mencetak suasana kerja, memengaruhi dan merangkul pendidik, kolega dan peserta didik untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Kepala sekolah harus dapat mencetak sumber daya sekolah untuk mengimplementasikan visi dan misi dan mencapai *goals* yang dirancang. Dalam mengemban tugasnya, tentu kepala sekolah menghadapi berbagai problematika yang kompleks, sehingga ia dituntut untuk dapat berpikir secara analitik dan matang sehingga dapat memecahkan problem yang timbul tersebut. Selain itu juga kepala sekolah harus bijak dalam mengambil keputusan yang tidak memihak satu sama lain (Mulyasa, 2003:28).

Kepala sekolah dalam bekerja haruslah memiliki visi serta misi pendidikan, pikiran yang tersusun dengan jelas dan terampil dalam mengatur sumber daya yang efektif dan efisien dengan menguasai aspek teknis dan substansial. (Wahyudi, 2009:34). Artinya, kepala sekolah harus memiliki dasar yang kuat dalam mengatur dan mengelola secara langsung dengan meningkatkan sistem sekolah yang berhasil dan sempurna dengan cakupan *planning, coordination, implementation, scoring* dan *human resouce development*.

Faktor lain yang juga memegang peranan penting dalam menunjang kinerja guru adalah adanya iklim atau suasana kerja yang kondusif untuk mengimplementasikan tugas pokok dan fungsi guru di sekolah. Suasana kerja di lembaga pendidikan terbentuk dan dijadikan sebagai sebuah karakteristik. Iklim kerja dapat memainkan peran penting dalam menyediakan suasana yang sehat dan positif. Suasana kerja adalah cerminan kolektif yang sifatnya *universal* terhadap keadaan yang dapat mencetak asa dan rasa bagi pegawai sehingga meningkatkan kapasitas sebuah organisasi yang baik. Iklim kerja adalah *basic* aspek yang perlu diperhatikan oleh pimpinan sekolah karena hal tersebut dapat memengaruhi perilaku pengajar, karyawan dan pelajar. Kendati demikian, seharusnya semakin berkembangnya zaman, semakin berkembang kearah dinamis pula sistem pendidikan di negeri ini. Cara yang digalakkan ialah mencetak iklim kerja yang ideal karena akan memberikan suasana kenyamanan saat bekerja (Hasanah, 2010:85). (Hamid, 2011:23) menyatakan bahwa iklim komunikasi yang positif merupakan suasana kerja yang selalu didambakan oleh para anggota suatu organisasi. Hal ini dikarenakan iklim komunikasi yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, penuh persaudaraan, rileks, penuh perhatian, dan menekan timbulnya konflik. Hubungannya dengan iklim kerja, (Hoy dan Miskel, 2013) dalam (Subekhi, 2017:191) membeberkan beberapa hal sebagai berikut: *An Open School Climate is characterized by teacher relations that are professional, collegial, friendly, and committed to the education of students. The principal is supportive and professional and does not restrict teachers with orders. A closed School Climate is characterized by teacher relations that are disengaged, distant, suspicious, and not professional. The principal is directive, restrictive, and supportive.*

Iklim di dalam dunia pendidikan dapat terbuka dengan adanya tenaga pendidik yang kompeten, *friendly*, supel dan memiliki kewajiban didalamnya. Berdasarkan sudut pandang pelajar atau peserta didik, *school leader* mensupport penuh tanpa halangan berpendapat ketika pengajar ingin mengutarakan pendapatnya. Sebaliknya iklim yang tertutup ditandai dengan kondisi dimana tenaga pendidik bersikap independen, curiga serta

tidak cakap melaksanakan tanggung jawab. Iklim kerja mencerminkan keadaan dan relasi kerja antar sesama tenaga pendidik dan lingkungannya. Hal tersebut perwujudan dari lingkungan kerja yang kondusif. Keadaan seperti ini dibutuhkan supaya sistem sekolah berjalan dengan lancar. Menurut (Tanjung et al., 2021:293) menerangkan pemimpin sekolah bertanggung jawab mengelola sekolah guna melampaui tujuan yang ditargetkan. Bagian yang terhimpun adalah mengelola sumber daya manusia (SDM) yaitu guru sebagai pelaksana pembelajaran yang memiliki peran dalam mencapai tujuan pendidikan dan sekolah, selain kemampuan manajerial kepala sekolah, peran guru juga sangat mempengaruhi proses pembelajaran yang efektif yang dapat meningkatkan prestasi siswa. Maka dari itu keberadaan pengajar dengan *good competency* dalam organisasi pendidikan sangat berpengaruh terhadap capaian hasil dan mutu pengetahuan yang unggul. (Mulyadi, 2021:10) mengemukakan pengajar menjadi acuan suksesnya kualitas pendidikan. Sehingga evaluasi silabus dan eskalasi kualitas sumber daya manusia dari peningkatan kualitas tersebut berasal dari pengajar. Perlu digaris bawahi, kualitas pendidikan tidak hanya berasal dari pengajar atau tenaga pendidiknya saja melainkan beberapa aspek lain seperti kinerja guru. Berdasarkan hasil observasi peneliti dan wawancara dengan guru di SMAN 1 Leuwisadeng pada Rabu, 20 Oktober 2021 masih ditemukan manajerial pimpinan sekolah, iklim kerja dan kapasitas tenaga pendidik kurang kompetensi optimum disebabkan oleh beberapa hal sebagai berikut: (1) kegiatan perencanaan yang dibuat oleh kepala sekolah setiap tahunnya sama dan perencanaan yang dibuat belum berdasarkan hasil analisa atau evaluasi kegiatan pada tahun-tahun sebelumnya (2) perencanaan sekolah dibuat hanya untuk memenuhi persyaratan administrasi (3) *planning* yang telah disusun dalam realita dan pelaksanaannya tidak dilakukan secara matang dan serius (4) kepala sekolah belum bisa memanfaatkan kekuatan sumber daya manusia yang optimum (5) kurangnya inisiatif pengajar dan tenaga kependidikan untuk menyampaikan pendapat sehingga menjadi penyebab kepala sekolah kesulitan dalam memberikan pengarahan yang tepat (6) masih adanya guru yang datang terlambat ke sekolah, ini terlihat jelas saat bel jam pelajaran pertama guru masih ada di luar pagar (7) di lapangan terdapat hubungan antar guru yang terjalin tidak harmonis. Fakta tersebut menimbulkan kesenjangan yang secara tidak langsung berdampak pada suasana kerja (8) wujud lainnya ditemukan bahwa pengajar atau karyawan hanya terpaku dengan tupoksi yang diemban saja dan tidak mau bahkan jarang melakukan diskusi lebih lanjut dalam pemecahan sebuah masalah dalam lingkungan internal maupun eksternal (9) kondisi ruangan kantor yang minim cahaya (10) kurangnya minat kerja guru bagi honorer dalam mengajar dikarenakan sistem pemberian gaji yang tidak menentu (11) pengajar tidak mempersiapkan media dan materi pembelajaran secara optimum sehingga kegiatan belajar mengajar menjadi kurang efektif (12) seiring berkembangnya zaman dan teknologi seperti saat ini, metode pembelajaran masih mempertahankan gaya lama yang menyebabkan proses belajar mengajar menjadi kurang efektif (Jamun, 2018:49). Beberapa penelitian terdahulu (Iriawan, H., Hamdan, 2017; Jumliana, 2019; Hamsah, 2019; Susmiyati, 2016; Hapsah, S., 2018; Vahim, MRD., Sukma Irdiana, S., Fauziah, A., 2019; Baskara; MGA., 2018) umumnya mengaitkan kinerja guru dengan variabel kompetensi manajerial, iklim kerja, dan kepemimpinan transformatif. Penelitian-peneitian terkait kineja guru tersebut hampir belum atau masih sangat sedikit yang mengaitkan dengan peran manajerial kepala sekolah. Berdasarkan kondisi uraian masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Leuwisadeng Kab. Bogor”

**Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal komparatif. Kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang diketahui. Penelitian menggunakan kuantitatif perlu disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar atau tampilan pendukung (Sugiyono, 2017:81). Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMA Negeri 1 Leuwisadeng yang berjumlah 37 orang dan pengampilan sampel menggunakan Probability Sampling dengan teknik yang digunakan adalah sampel jenuh. Sehingga jumlah sampel yang digunakan sejumlah 37 orang. Langkah analisis data yang digunakan adalah Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Statistik.

**Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian validitas dapat di ketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pernyataan yang terdiri dari masing-masing 25 (dua puluh lima) butir pernyataan untuk variabel Standar Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, 17 (tujuh belas) butir pernyataan untuk variabel Iklim Sekolah, dan 7 (Tujuh) butir pernyataan untuk variabel Kinerja Guru. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi, seluruh mempunyai r hitung yang lebih besar dari r minimal (0,30). Hal ini berarti bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak sebagai instrumen penelitian karena dapat menggali data atau informasi yang di perlukan. Hasil pengujian reliabilitas dapat diketahui dari besarnya koefisien korelasi Cronbach’s Alpha dari seluruh variabel. Untuk variabel Standar Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X1) sebesar 0,755 yang dinyatakan reliabel, variabel Iklim Kerja (X2) sebesar 0,754 yang dinyatakan reliabel, dan variabel Loyalitas pelanggan (Y) sebesar 0,790 yang dinyatakan reliabel. Dapat disimpulkan dari ketiga variabel memiliki reabilitass yang kuat sehingga kuesioner tersebut cukup handal dan dapat di percaya. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat dari Grafik normal Probability Plot yang menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis horizontal, maka dapat dikatakan berdistribusi normal. Dan pada grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan) dan berbentuk lonceng. Kedua grafik sudah membuktikan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi normalitas. Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel yang di gunakan mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai tolerance mendekati 1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas pada penelitian ini bebas dari gejala multikolinieritas. Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari gejala heteroskedastisitas. Hasil pada analisis regresi dapat disusun suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,493 - 0,037X_1 + 0,347X_2$$

Hasil menunjukkan hubungan Standar Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Leuwisadeng

**Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8,493	4,356		1,950	,060		
1 JML STD	-,037	,066	-,124	-,555	,582	,333	3,001
JML IKLIM	,347	,102	,758	3,402	,002	,333	3,001

a. Dependent Variable: JML KINERJA

Hipotesis pertama, hasil uji t untuk variabel standar kompetensi manajerial kepala sekolah (X1) dan iklim sekolah (X2) secara parsial. Hasil uji t untuk variabel X1 (Standar Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah) diperoleh nilai t hitung = -0.555 dengan tingkat signifikansi 0,582. dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar 2,03011. Ini berarti t tabel > t hitung, yang berarti H0 diterima dan Ha ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis pertama tidak diterima, yang berarti bahwa standar kompetensi manajerial kepala sekolah tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMAN 1 Leuwisadeng. Hasil uji t variabel X2 (Iklim Sekolah) diperoleh nilai t hitung = 3.402 dengan tingkat signifikansi 0,002. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar 2,03011. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian maka, hipotesis kedua dapat diterima, yang berarti bahwa iklim kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMAN 1 Leuwisadeng.

**Tabel 2 Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	142,187	2	71,093	13,201	,000 <sup>b</sup>
	Residual	183,111	34	5,386		
	Total	325,297	36			

a. Dependent Variable: JML KINERJA

b. Predictors: (Constant), JML IKLIM, JML STD

Hasil uji F pada variabel penelitian diperoleh nilai F hitung = 13,201 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05, diperoleh F tabel sebesar 3,28. Ini berarti F hitung > F tabel, yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh standar kompetensi manajerial kepala sekolah dan iklim kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMAN 1 Leuwisadeng.

**Tabel 3 Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,661 <sup>a</sup>	,437	,404	2,32069

a. Predictors: (Constant), JML IKLIM, JML STD

b. Dependent Variable: JML KINERJA

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (RSquare) yang diperoleh sebesar 0,437. Hal ini berarti 43.7% kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu standar kompetensi manajerial kepala sekolah dan iklim kerja, sedangkan sisanya yaitu 56,3% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis pertama pada penelitian ini dinyatakan tidak diterima, yang menyatakan bahwa standar kompetensi manajerial kepala sekolah secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Leuwisadeng. Menurut responden kinerja guru tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh kompetensi manajerial kepala sekolah yang baik, akan tetapi juga harus didukung oleh lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Lingkungan kerja disini bukan hanya lingkungan antara guru saja akan tetapi lingkungan dalam proses pembelajaran yang merupakan tugas utama dari seorang

guru. Sehingga dengan kondisi seperti ini, standar kompetensi manajerial kepala sekolah secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Leuwisadeng. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Dahlan, dkk. (2017), Jumliana (2019), Hamsah (2019), dan Susmiyati (2016) yang menyatakan bahwa iklim sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Ini dibuktikan dengan adanya jaringan kerja yang kuat dan erat di antara guru dan kepala sekolah dan adanya interaksi yang saling mendukung dan profesional di antara para guru. Kinerja guru SMAN 1 Leuwisadeng dapat diukur dari penampilan fisik sekolah yang bersih, rapi, dan nyaman serta memperhatikan keamanan, sekolah menciptakan rasa memiliki sehingga guru dan peserta didik menunjukkan rasa bangga terhadap sekolahnya, sekolah menciptakan relasi kekeluargaan dan kebersamaan yang baik serta Seluruh staf dan guru berkomitmen untuk mengembangkan budaya mutu dalam menjalankan tugas guru sehari-hari. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa standar kompetensi manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap kinerja guru SMAN 1 Leuwisadeng. Pada dasarnya untuk mewujudkan sekolah yang efektif dibutuhkan kepala sekolah yang tidak hanya sebagai figur sebuah sekolah, tapi juga paham tujuan pendidikan, punya visi misi serta mampu menerapkan seluruh potensi yang ada menjadi suatu kekuatan yang bersinergi guna mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajerial yang baik harus mampu menata kegiatan sekolahnya berdasarkan keadaan sekarang menuju kepada kondisi yang lebih baik. Akan tetapi kinerja seorang guru tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh kompetensi manajerial kepala sekolah yang baik, salah satunya juga harus didukung oleh suasana kerja atau iklim sekolah yang kondusif, karena tanpa suasana kerja yang kondusif, kinerja seorang guru tidak akan nyaman melaksanakan pekerjaannya, seperti kurangnya fasilitas penunjang yang dapat menghambat pekerjaan seorang guru (Suwanto, 2013, 2017). Sehingga diperlukan dua variabel tersebut, yaitu standar kompetensi manajerial sekolah yang baik dan iklim sekolah yang kondusif. Karena diantara dua variabel tersebut ada keterkaitan yang dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian tujuan-tujuan sekolah akan tercapai seiring meningkatnya kinerja guru.

### **Simpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa pengujian hipotesis pertama menunjukkan tidak terdapat pengaruh standar kompetensi manajerial kepala sekolah secara parsial terhadap kinerja guru SMAN 1 Leuwisadeng. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan terdapat pengaruh iklim sekolah secara parsial terhadap kinerja guru SMAN 1 Leuwisadeng. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa adanya pengaruh standar kompetensi manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah secara simultan terhadap kinerja guru SMAN 1 Leuwisadeng. Dengan koefisien determinan sebesar 43.7% dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu standar kompetensi manajerial kepala sekolah dan iklim guru. Sedangkan sisanya 56.3% kinerja guru di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan simpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti mengajukan saran untuk kepala sekolah dan guru di antaranya yaitu (1) kepala sekolah perlu mengembangkan kegiatan yang dapat mendorong pada peningkatan kompetensi manajerial yang dapat mendukung pada peningkatan kepemimpinannya, (2) kepala sekolah mendorong menciptakan iklim kerja yang terbuka terhadap berbagai perubahan yang terjadi di masyarakat, (3) Kepala sekolah dalam membuat penilaian kinerja guru perlu membuat kebijakan yang mengarah pada peningkatan kinerja dan mutu kerja dengan dilakukan secara objektif.



**Daftar Rujukan**

- Dewi Lestari. (2019). *Peran Manajerial Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu SDN Mukiran Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Semarang*. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, Volume 8, (2) 225–241.
- Hamid, F. (2011). *Urgensi Memahami Iklim Komunikasi dalam Organisasi*. *Jurnal Komunikasi*, Volume 14, (1), 23-27.
- Hasanah, D. S. (2010). *Pengaruh Pendidikan Latihan (DIKLAT) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta*. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, Volume 11(2), 85–96.  
[http://uml.idm.oclc.org/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true &db=c8h&AN=123094943&site=ehost-live](http://uml.idm.oclc.org/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=c8h&AN=123094943&site=ehost-live) DP - EBSCOhost DB - c8h
- Iskandar, U. (2013). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru*. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, Volume 10(1), 1018–1027.  
<https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>
- Jamun, Y. M. (2018). *Dampak teknologi terhadap pendidikan*. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Missio*, Volume 10(1), 48–52.
- Madjid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Samudra Biru (Anggota IKAPI).
- Mulyadi, D. (2021). *Implementasi Kurikulum 2013 (Revisi) Di Sekolah Menengah Atas Pada Mata Pelajaran Peminatan*. *Jurnal Pendidikan Glasser*, Volume 5(1), 7–22.
- Mulyasa, E. (2003). *Menjadi kepala sekolah profesional dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: Rosdakarya.
- Nasional, D. P., Cipta, R., Soemanto, W., Somantri, M. N., IPS, M. P. P., Rosada, R., Persada, P. T. R., Muammad, Y., Yusuf, L. N., & dalam Belajar, D. D. (2003). Undang-Undang. *Sistem Pendidikan Nasional*.
- Nasional, P. M. P. (n.d.). Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah. *Madrasah. Jakarta*.
- Subekhi, M. N. A. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Guru Smp Negeri Di Kecamatan Palmerah Jakarta Barat*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume 8(1), 191. <https://doi.org/10.21009/jmp.08118>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susmiyati. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Tulungagung*. *Epistemé: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman*, Volume 11(1), 185–200. <https://doi.org/10.21274/epis.2016.11.1.185-200>
- Suwarto, D. (2013). *Pengembangan Tes Diagnostik Dalam Pembelajaran*. Yogyakarta: *Pustaka Pelajar*.
- Suwarto, S. (2017). *Pengembangan tes ilmu pengetahuan alam terkomputerisasi*. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 21(2), 153-161.
- Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar*. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Volume 4(4), 291–296. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.272>
- Tim Kemdikbudristek. (2020). *Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2020-2024*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset Dan Teknologi, Volume 1–129. <https://dikti.kemdikbud.go.id/>
- Wahyudi, D. R. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajar (Learning Organization)*. Bandung: Alfabeta.