

Kontribusi Iklim Sekolah dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang Kabupaten Solok

Dewi Fetri Melya¹, Asmendri², David³, Suswati Hendriani⁴, Yusuf Salam⁵

^{1,2,3,4,5}Pascasarjana UIN Mahmud Yunus Batusangkar

Email: fitrimelyadewi@gmail.com^{1*}, asmendri@iainbatusangkar.ac.id²,
david@iainbatusangkar.ac.id³, suswathendriani@iainbatusangkar.ac.id⁴,
yusufsalam@iainbatusangkar.ac.id⁵

Abstract : Theoretically, teacher performance is influenced by the school climate and the principal's leadership style. The purpose of the study was to determine whether (1) the contribution of school climate (X1) to teacher performance (Y), (2) the contribution of the principal's leadership style (X2) to teacher performance (Y), and (3) the contribution of school climate (X1) and the principal's leadership style (X2) on teacher performance (Y). This type of research is field research with a quantitative approach using *ex post facto* methods. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis techniques. The study population was 105 teachers at SD Negeri Gugus 1, Gunung Talang District, Solok Regency, divided into bachelor and non-graduate degrees. The research sample was selected using a stratified proportional random sampling technique totaling 79 teachers. The research instrument was a questionnaire using a Likert scale. Data were analyzed using multiple regression analysis techniques with the help of SPSS version 20.0. Based on data processing, the results are (1) there is a contribution of X1 to Y which is indicated by a significant value of $0.000 < 0.05$, so that H_0 is rejected and H_a is accepted, (2) there is no contribution of X2 to Y which is indicated by a significant value of $0.501 > 0.05$ so that H_0 is accepted and H_a is rejected, (3) there is a contribution of X1 and X2 to Y which is indicated by a significant $0.000 < 0.05$, so that H_0 is rejected and H_a is accepted. The results of these findings can be concluded that the school climate and the leadership style of the principal are two factors that contribute to teacher performance. Therefore it is expected that related parties pay attention to these two factors so that teacher performance can increase.

Keywords: *School Climates, principles' leadership style, teachers' performance*

Abstrak: Secara teoritis kinerja guru dipengaruhi oleh iklim sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui ada tidaknya (1) kontribusi iklim sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y), (2) kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y), dan (3) kontribusi iklim sekolah (X_1) dan gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Jenis penelitian adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif dengan metode *ex post-facto*. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian adalah guru SD Negeri Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang Kabupaten Solok sebanyak 105 orang yang terbagi dalam strata S1 dan non S1. Sample penelitian dipilih dengan teknik *stratified proposional random sampling*

berjumlah sebanyak 79 orang guru. Instrumen penelitian berupa angket dengan menggunakan skala likert. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 20.0. Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil (1) terdapat kontribusi X_1 terhadap Y yang ditunjukkan oleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, (2) tidak terdapat kontribusi X_2 terhadap Y ditunjukkan oleh nilai signifikan $0,501 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, (3) terdapat kontribusi X_1 dan X_2 terhadap Y yang ditunjukkan oleh signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil temuan ini dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan dua faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu diharapkan kepada pihak-pihak terkait agar memperhatikan kedua faktor tersebut agar kinerja guru dapat meningkat.

Kata Kunci : *Iklim Sekolah, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru*

Copyright (c) 2022 The Authors. This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

PENDAHULUAN

Pelaksanaan pendidikan tidak dapat dipisahkan dari kinerja guru yang merupakan tokoh penting dalam meningkatkan keberhasilan pendidikan. Tabrani, (2000, p. 17) menjelaskan bahwa kinerja guru tidak hanya proses pembelajaran yang dilakukan didalam kelas namun juga diluar kelas serta menyelesaikan administrasi pembelajaran, memberikan bimbingan, serta melakukan penilaian terhadap hasil belajar. Dalam proses pendidikan, kinerja guru meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran yang harus dipersiapkan baik secara administratif dan praktek di lapangan.

Kinerja guru tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor. Indrafachrudi, Umiarso; Wahab (2010) mengemukakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari sendiri seperti motivasi, sifat, bakat, dedikasi, profesi, dan pengalaman sementara itu faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar diri seseorang seperti lingkungan fisik, suasana kerja, imbalan, kebijakan, kepemimpinan, sarana dan prasarana. Keinginan, motivasi serta sifat yang dimiliki guru adalah faktor utama yang menunjang kinerja guru dalam tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya rasa tanggungjawab dapat dikatakan bahwa guru tidak akan menunjukkan prestasi yang baik di lingkungan kerja. Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2009, p. 99) bahwa kinerja dipengaruhi oleh *contextual/ situasional factor* yang berkaitan dengan lingkungan, serta *leadership factor*

yang berkaitan dengan kepemimpinan. Kedua faktor yang disebutkan tidak terlepas dari bagaimana hasil kinerja yang ditunjukkan oleh guru. Apabila *contextual/ situasional factor* saling mendukung, maka akan memberi peluang kepada guru dalam meningkatkan performanya dalam melaksanakan tugas, namun apabila situasi kontekstual tidak mendukung, maka guru tidak memiliki kesempatan dalam membentuk kinerja yang lebih baik. Menurut Wibowo, (2009, p. 350) untuk melihat kinerja seseorang dapat dipatok dari pertama, produktivitas yang merupakan hubungan perbandingan *input* dan *output* dalam menyelesaikan pekerjaan. Kedua, kualitas yang merupakan hasil kerja atau mutu dari sebuah pekerjaan. Ketiga ketepatan waktu yang merupakan kedisiplinan seseorang dalam pemanfaatan kesempatan yang telah diberikan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Keempat, *cycle time*, yang merupakan waktu rata-rata yang dibutuhkan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Kelima, pemanfaatan sumber data, yaitu pemanfaatan referensi yang ada dalam pelaksanaan tugas yang telah diberikan.

Kinerja guru SD Negeri Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang Kabupaten Solok dapat dilihat dari kemampuan dan penguasaan guru dalam merancang perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Kegiatan tersebut membutuhkan keterampilan guru baik secara akademik ataupun teknologi. Guru tidak hanya dituntut dari segi akademik, namun juga dari segi persiapan administratif pelaksanaan pembelajaran. Kinerja guru tidak terbatas hanya pada pengajaran saja, tetapi juga dalam hal-hal seperti persiapan perangkat pembelajaran yang dibutuhkan dalam satu semester, seperti persiapan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), media, strategi, serta perangkat lain yang dibutuhkan selama satu semester.

Seperti yang dijelaskan bahwa salah satu faktor penentu kinerja guru adalah iklim sekolah. Iklim sekolah yang baik dapat menciptakan pendidikan yang baik pula. Hal ini dapat ditinjau dari kegiatan guru, peserta didik, dan personil lainnya dalam pelaksanaan pendidikan. Demikian sebaliknya, iklim sekolah yang tidak mendukung, akan berdampak tidak baiknya pelaksanaan pendidikan pada sekolah tersebut. Goldhaber, (1993, p. 65) mengatakan ada beberapa faktor yang ikut menentukan iklim sekolah yaitu: (1) Tanggung jawab (*responsibility*), iklim sekolah dapat dilihat dari adanya tanggung jawab kelompok sekolah. Pemimpin sekolah bertanggung jawab atas kegiatan pendidikan, guru bertanggung

jawab kepada pimpinan sekolah atas kegiatan pendidikan, peserta didik bertanggung jawab mengikuti aturan pendidikan, dan demikian juga staf administrasi lainnya yang memiliki tanggung jawab masing-masing; (2) Kualitas suatu pekerjaan (*standard quality*), hasil dari usaha yang dilakukan haruslah sesuai dengan standar yang telah tertera, sehingga apa yang telah dikerjakan memiliki nilai dan kualitas yang baik; (3) Penghargaan (*reward*), adalah hal yang tidak dapat luput dari apa yang telah dilakukan oleh guru. Penghargaan atau *reward* bukan berarti memberikan berupa hadiah-hadiah kepada guru, namun berupa perasaan menghargai terhadap apa yang telah dikerjakan dan dicapai oleh guru; dan (4) Saling percaya (*trust*), hal ini tentu saling keterbukaan informasi oleh setiap pihak yang ada di sekolah.

Kemudian Porter, (1991) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap iklim sekolah yang merupakan tempat penyelenggara pendidikan bekerja diantaranya: (1) Struktur dalam organisasi, hal-hal yang berkaitan dengan iklim kerja atau iklim sekolah dalam struktur organisasi diantaranya penempatan kerja, posisi jabatan, perbedaan hirarki jabatan. Hal ini juga menentukan pola interaksi dan komunikasi dalam lingkungan organisasi. Struktur organisasi berkaitan dengan hubungan keterkaitan antara individu dengan organisasinya; (2) Kebijakan dan praktik manajerial, iklim sekolah yang baik akan dirasakan oleh setiap bawahan ketika kebijakan dan praktik manajerial dari atasan terkait tugas, otonomi serta umpan balik jelas dan mudah diterima oleh setiap bawahannya. Sebaliknya ketika atasan memberikan kebijakan yang kaku akan membentuk iklim kerja kurang baik yang akhirnya akan berpengaruh terhadap penyelesaian tanggungjawab kerja para bawahan; (3) Teknologi, teknologi menjadi faktor yang bisa berdampak positif apabila mampu digunakan sebagai alat komunikasi yang baik, memacu kreatifitas dan meningkatkan kepercayaan serta mampu membantu menyelesaikan tanggung jawabnya. Namun apabila penggunaan teknologi tanpa mengenal waktu, terlalu rutin dan tidak dimanfaatkan dengan baik maka akan memberi dampak negatif berupa penurunan kepercayaan dan kreativitas yang akibatnya menjadikan iklim kerja tidak kondusif dan tidak nyaman; dan (4) Lingkungan Eksternal, tidak hanya faktor dari dalam organisasi saja, lingkungan di luar organisasi juga akan memberikan dampak terhadap tujuan organisasi tersebut.

Temuan yang dihasilkan dari kajian penelitian yang dilakukan oleh Suketi, Ni. N., Nyoman Dantes., (2014) menemukan bahwa iklim sekolah memberikan andil sebesar 16,7% terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, iklim sekolah memberi kontribusi terhadap kinerja guru. Selanjutnya, Fortunately, Renil, Asmendri, Havis, (2020) menyebutkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh iklim organisasi dan budaya organisasi. Iklim organisasi dilihat dari tanggung jawab kerja dan tugas yang diberikan oleh pimpinan, hubungan antar personil, dan dukungan kerja. Hal ini juga berlaku di SD Negeri Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang Kabupaten Solok. Iklim sekolah yang telah terpantau di SD Negeri Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang Kabupaten Solok tampak dari kegiatan sekolah, seperti persoalan disiplin kerja, komunikasi, serta konflik yang terjadi di sekolah tersebut. Persoalan-persoalan tersebut tentu akan memberikan dampak pada kelangsungan pendidikan di sekolah.

Faktor lainnya yang dapat berdampak kepada kinerja guru yaitu kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan di sekolah dapat diorientasikan kepada kepala sekolah. Beberapa gaya atau pola perilaku kepemimpinan kepala sekolah terutama dalam mengambil keputusan dan menetapkan kebijakan seperti yang disampaikan oleh Priansa, (2017, p. 179) yaitu pola perilaku gaya kepemimpinan instruktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif. Kepemimpinan yang disebutkan memiliki karakteristik atau ciri-ciri pada masing-masingnya. Mulyasa, (2013, p. 97) menjelaskan bahwa kepala sekolah hendaknya berfungsi sebagai pendidik, manager, administrator, supervisor, pemimpin, innovator, dan motivator. Purwanto, (1995, p. 26) mengartikan kepemimpinan sebagai sifat, kepribadian, dan kewibawaan yang memiliki kemampuan meyakinkan orang lain untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh semangat tanpa merasa terpaksa. Dapat dikatakan bahwa pemimpin adalah seorang yang dianggap memiliki kemampuan untuk mengarahkan orang lain dalam menjalankan suatu kegiatan dengan penuh tanggungjawab. Sejalan dengan itu, Robin, (2002, p. 163) mendefenisikan kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok dalam mencapai tujuan. Dalam hal ini, pemimpin memiliki seni dalam memberikan arahan sehingga kelompok yang dipimpin bersedia mengerjakan tugas dalam mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan dapat pula dikatakan pola seseorang dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin.

Hidayatullah, (2018) berasumsi bahwa gaya kepemimpinan adalah cara atau sistem yang digunakan untuk mempengaruhi anggotanya agar bekerja dengan sebaik mungkin dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan adalah pola yang dipakai untuk membujuk bawahan dalam mengerjakan tugas yang telah didelegasikan sehingga tugas tersebut dapat terlaksana dengan baik.

Gaya atau model kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang juga beragam. Dari *pre* interview yang dilakukan kepada guru, secara umum menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah telah berjalan dengan semestinya. Hal ini dapat berlangsung karena kepala sekolah dipilih melalui serangkaian seleksi, baik secara administratif ataupun akademik serta telah memenuhi kualifikasi dan syarat untuk menjadi kepala sekolah.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *expost-facto* dengan pendekatan kuantitatif jenis *causal research*. Dalam penelitian ini dikaji fakta-fakta untuk melihat sejauh mana hubungan dan kontribusi dari variabel iklim sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang Kabupaten Solok. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri Gugus I Kecamatan Gunung Talang. Pada studi pendahuluan, diketahui populasi berjumlah 105 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini digunakan teknik *Stratified Proporsional Random Sampling*. Teknik ini menciptakan sampel yang menghasilkan proporsi masing-masing kelompok dalam strata populasi. Karakteristik yang ada dalam populasi harus diwakili oleh sampel. Perhitungan jumlah sampel minimal ditetapkan dengan menggunakan rumus Cochran (1997). Perhitungan sampel menunjukkan banyaknya sampel penelitian untuk guru dengan strata populasi $<S_1$ adalah 6 orang, dan sampel penelitian untuk guru $\geq S_1$ adalah 73 orang.

Instrumen yang digunakan adalah angket mengenai iklim sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru SD Negeri Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang Kabupaten Solok. Uji validitas instrumen mencakup validas isi (*content validity*), validitas konstruksi (*construct validity*), dan validitas item (*item validity*). Dari hasil uji coba angket diketahui bahwa item valid pada indikator iklim sekolah adalah 31 butir soal, item valid

pada indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah 38 butir soal, dan item valid pada indikator kinerja guru adalah 29 butir soal. Selanjutnya, berdasarkan hasil penghitungan koefisien reliabilitas angket yang digunakan maka dapat disimpulkan reliabilitas iklim sekolah adalah 0,961, reliabilitas gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah 0,956, dan reliabilitas kinerja guru adalah 0,933. Hasil reliabilitas variabel diinterpretasikan sangat tinggi. Dalam menjawab butir pertanyaan yang tertuang didalam angket mengenai iklim sekolah, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru akan disediakan 5 pilihan jawaban yakni; Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD), Jarang (JR), Tidak Pernah (TP). Angket yang telah didistribusikan kepada sampel penelitian akan dianalisis dengan menggunakan skala *likert*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Iklim sekolah di SD Negeri Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang sebagian besar berada pada kategori sedang, yaitu 40,5%. Sementara, 0% iklim sekolah berada pada kategori sangat baik, 35% berada pada kategori baik, 19% berada pada kategori tidak baik, dan 5,1% berada pada kategori sangat tidak baik. Gaya kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang sebagian besar berada pada kategori baik, yaitu 43%. Sementara, 1,3% berada pada kategori sangat baik, 35,4% berada pada kategori sedang, 10,1% berada pada kategori tidak baik, dan sangat tidak baik. Kinerja guru SD Negeri Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang, sebagian besar berada pada kategori baik, yaitu 36,7%. Sementara 1,3% berada pada kategori sangat baik, 32,9% berada pada kategori sedang, 20,3% berada pada kategori tidak baik, dan 8,9% berada pada kategori sangat tidak baik.

Analisis data dilanjutkan pada uji normalitas, homogenitas, dan multikolonieritas untuk dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linear berganda. Regresi ganda digunakan untuk melihat kontribusi X_1 dan X_2 secara terpisah terhadap Y , serta kontribusi X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y . H_0 diterima jika nilai signifikansi hitung lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). H_a diterima jika nilai signifikansi hitung lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Berdasarkan uji hipotesis, diketahui iklim sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Iklim

sekolah berkontribusi sebesar 25,1% terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang. Pada hasil penghitungan *pearson correlation* diperoleh nilai R adalah 0,604 yang berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat berada pada kategori kuat. Dengan kata lain, semakin baik iklim sekolah, maka semakin baik kinerja guru yang ada disekolah.

Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan pada gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dari hasil uji, diperoleh bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_2) tidak berkontribusi terhadap kinerja guru (Y) SD Negeri Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang ($0,58 < 0,05$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Merujuk kepada teori gaya kepemimpinan yang disampaikan oleh Gibson *et.al* dalam Sunaryo (2017) terdapat tiga gaya kepemimpinan yaitu gaya visioner, transformasional dan transaksional. SD Negeri Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang Kabupaten Solok menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda pada setiap sekolah. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terdapat tiga gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dalam menjalani kepemimpinannya. Guru SD Negeri Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang Kabupaten Solok juga memberikan tanggapan tentang gaya kepemimpinan transaksional yang digunakan oleh kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya menganut pola transaksional. Gaya kepemimpinan transaksional menerapkan kepedulian terhadap bawahan, menetapkan target, dan melakukan evaluasi terhadap kinerja bawahan.

Pengujian variabel dilanjutkan pada uji kontribusi iklim sekolah (X_1) dan gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y) SD Negeri Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang. Dari uji hipotesis diketahui bahwa terdapat kontribusi antara X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Iklim sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi sebesar 42,2% terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang. Nilai hitung *pearson correlation* R diperoleh sebesar 0,651 yang berarti terdapat kontribusi dengan kategori kuat. Hal ini berarti bahwa semakin baik iklim sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baik pula kinerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan pertama, iklim sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang Kabupaten Solok, kedua gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang Kabupaten Solok, ketiga, iklim sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang Kabupaten Solok.

Kontribusi yang dimiliki iklim sekolah terhadap kinerja guru bersifat positif dan berada pada kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa iklim sekolah memiliki kontribusi yang baik terhadap kinerja guru. Iklim sekolah sebagai salah satu variabel bebas, dapat mengontrol variabel bebas lainnya sehingga dapat menimbulkan kontribusi yang tidak signifikan bila diujikan dengan variabel terikatnya. Hal ini terjadi pada kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tidak berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru, karena variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah telah dikontrol oleh iklim sekolah. Kontribusi antara iklim sekolah dan gaya kepemimpinan guru SD Negeri Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang.

Dalam menjalankan peran sebagai pemimpin kepala sekolah menunjukkan berbagai pola dalam mengayomi bawahannya. Untuk itu, pola yang telah baik yang ditunjukkan dari hasil penelitian hendaknya terus diterapkan dan dikembangkan agar tercapai mutu pendidikan yang sesuai dengan visi dan misi sekolah yang telah ditetapkan. Kepemimpinan kepala sekolah juga memberi peluang kepada guru untuk berdiskusi mengenai hal-hal yang perlu diperbaiki dan dipertahankan dimasa depan. Dengan adanya keterbukaan antara kepala sekolah dan guru akan tercipta komunikasi dua arah yang lebih baik. Dari beberapa temuan, masih terdapat guru yang tidak menjalankan tugas sesuai dengan fungsi masing-masing. Hal ini hendaknya segera dihindari dan diperbaiki agar kualitas SDM guru semakin baik. Dengan adanya kinerja yang baik dari guru akan berimbas pada kebaikan sekolah dan lulusan sekolah. *Stakeholder* penuh kepercayaan untuk menempuh pendidikan di sekolah dengan SDM guru yang baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Bapak Dr. Asmendri, S.Ag., M.Pd selaku pembimbing 1, dan Bapak Dr. David, M.Pd selaku pembimbing 2
2. Bapak/Ibu Dosen dan Staf Program Pascasarjana UIN Mahmud Yunus Batusangkar yang telah melayani serta memfasilitasi penulis selama menjalani pendidikan di UIN Mahmud Yunus Batusangkar.
3. Kepala Sekolah dan semua guru yang ada di Gugus 1 Kecamatan Gunung Talang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian demi terciptanya tesis ini.
4. Suami tercinta Dalla Firman, anak-anak serta keluargaku tersayang yang selalu menjadi motivator dan penyemangat bagi peneliti untuk menyelesaikan pendidikan ini.
5. Rekan-rekan mahasiswa program studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana UIN Mahmud Yunus Batusangkar yang telah banyak membantu dan mendukung segala kegiatan yang peneliti lakukan dalam menyelesaikan pendidikan di UIN Mahmud Yunus Batusangkar.

DAFTAR RUJUKAN

- Anggraini, D. N. (2014). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah terhadap Mutu SMP Negeri di Kabupaten Pematang. *Educational Management*, 3(1).
- Burhanuddin, N. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa. *Competitiveness*, 10(1).
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1993). *Human Behavior at Work Management*. London Heinemann.
- Depdikbud. (2003). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka.
- Dirun, M. A. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMA dan MA se Kota Palangkaraya*. IAIN Palangkaraya.
- Fortunately, Renil, Asmendri, Havis, M. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya

- Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Pariangan. *Jurnal Al Fikrah*, 7(2)
- Hoy, Waine. K. and Miskell, C. G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research and Practice 6th ed, International Edition* (6th ed.). McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ideswal, Yahya, A. H. (2020). Kontribusi Iklim Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(2), 460–466.
- Marshall Megan, L. (2002). *Examining School Climate: Defining Factors and Educational Influences. Center for Research on School Safety. School Climate and Classroom Management, Georgia State University*. Erlangga.
- Mulyasa, E. (2009). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2013). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Octavia, L. S. (2016). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 1(1).
- Pitriani, R., Muhlis Madani, N. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Palalang Kecamatan Papalng Kabupaten Mamuju. *Jurnal Unismuh*, 1(3).
- Ratmini, A. N. I. N. N. I. gusti K. A. S. (2019). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Singaraja. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 91–100
- Sawianti, I. (2019). Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone. *Journal of Islamic Education Management*, 5(1).
- Subandi. (2017). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 1(2).

- Suketi, Ni. N., Nyoman Dantes., N. K. S. (2014). Kontribusi Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Manajemen Mutu Berbasis Sekolah (MMBS) terhadap Kinerja Guru pada Gugus II Kuta Utara. *Jurnal Pendidikan Dasar Ganesha*.
- Sunaryo, W. (2017). *Instrumen Pengukuran Gaya Kepemimpinan: Mengukur dan mengidentifikasi gaya-gaya kepemimpinan yang efektif untuk mengelola kondisi dan situasi organisasi yang spesifik*. Yayasan Warkat Utama.
- Triyanah, Tia, E. S. (2016). Iklim Sekolah sebagai Determinan Semangat Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 78–83.
- Wahyuningsih. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 02 Bandarlampung*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Yunisman. (2010). *Kontribusi Komitmen Guru dan Iklim Sekolah terhadap Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kecamatan VII Koto Sungai Sarik Kabupaten Padang Pariaman*. IAIN Batusangka.