

# School Principal Leadership Management, Motivation, And Work Climate On Teacher Performance Taman 3 State Smp

Nuning Nurna Dewi<sup>1</sup>, Bambang Ardianto<sup>2</sup>

<sup>1,25</sup> Universitas Maarif Hasyim Latief, Sidoarjo, Indonesia.

## ARTICLE INFO

*Article history:*

*Received 05/1/2024*

*Revised 16/2/2024*

*Accepted 16/5/2024*

*JEL Classification: -*

### **Key words:**

*School Principal Leadership Management, Motivation, Working Environment, Teacher Performance.*

## ABSTRACT

*This research aims to investigate and assess the influence of school principal management, motivation, and working environment conditions on teachers' performance at SMP Negeri 3 Taman. This study employs a quantitative approach by collecting data through distributing questionnaires to teachers. The research sample is drawn from the entire population of teachers at SMP Negeri 3 Taman. Data analysis involves simple linear regression and multiple linear regression tests to evaluate the impact of school principal management, motivation, and working environment on teachers' performance.*

*These findings underscore the importance of the school principal's role in creating a conducive work environment and motivating improved teacher performance. Moreover, the research highlights the importance of motivation and positive working environments in enhancing overall teacher performance. The implications of this research emphasize the need for greater focus on school management, providing adequate motivation for teachers, and enhancing a conducive working environment as a comfortable place for learning and work.*

## ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menilai pengaruh manajemen kepala sekolah, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Taman. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada guru. Sampel penelitian diambil dari seluruh populasi guru SMP Negeri 3 Taman. Analisis data meliputi uji regresi linier sederhana dan uji regresi linier berganda untuk mengevaluasi pengaruh manajemen kepala sekolah, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.*

*Temuan ini menggarisbawahi pentingnya peran kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi peningkatan kinerja guru. Selain itu, penelitian ini menyoroti pentingnya motivasi dan lingkungan kerja yang positif dalam meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Implikasi dari penelitian ini menekankan perlunya fokus yang lebih besar terhadap manajemen sekolah, memberikan motivasi yang memadai kepada guru, dan meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif sebagai tempat yang nyaman untuk belajar dan bekerja.*

\* Corresponding author, email address:<sup>2</sup> [nuning@dosen.umaha.ac.id](mailto:nuning@dosen.umaha.ac.id)

## **Pendahuluan**

Lembaga pendidikan seperti sekolah memegang peranan krusial dalam membentuk mutu pendidikan serta memberikan pengetahuan kepada generasi muda. Mutu pendidikan yang berkualitas tak hanya melibatkan proses pembelajaran yang berhasil, melainkan juga memperhatikan aspek-aspek lain seperti melibatkan peran penting kepala sekolah sebagai pemimpin, motivasi guru, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Seiring dengan perubahan dinamika pendidikan, tantangan dan ekspektasi yang semakin besar ditemui oleh lembaga pendidikan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah memegang peran strategis dalam mengarahkan visi dan misi sekolah, manajemen pengelolaan sumber daya, serta menciptakan budaya sekolah yang memungkinkan guru untuk berkembang dan mencapai hasil belajar yang optimal. Motivasi guru adalah faktor kunci dalam peningkatan kualitas pendidikan, karena guru yang termotivasi cenderung memberikan yang terbaik dalam pembelajaran mereka. Selain itu, iklim kerja yang kondusif menciptakan lingkungan di mana guru dapat berkembang secara profesional dan bekerja dengan efisien.

Manajemen sekolah adalah faktor kunci yang sangat vital dalam mewujudkan kinerja guru dan mutu pendidikan meningkat. Signifikansi peran kepala sekolah dalam menerapkan manajemen sekolah tidak dapat dipandang remeh. Manajemen merupakan upaya manajerial yang bertujuan untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi secara konsisten dengan menggunakan berbagai metode yang efektif dan efisien.

Pengelolaan manajemen yang efektif juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Dengan mengelola interaksi antara siswa, guru, dan staf administrasi, institusi pendidikan dapat menciptakan atmosfer yang positif dan mendorong kolaborasi yang baik. Dalam suasana yang kondusif dan nyaman, siswa termotivasi untuk belajar, sementara guru dapat memberikan bimbingan yang efektif.

Data awal observasi menunjukkan bahwa di SMP Negeri 3 Taman, kepala sekolah baru memiliki gelar S-2, menunjukkan disiplin kerja yang baik, aktif menyusun program kerja bersama staf, memberikan arahan yang jelas dengan visi yang kuat untuk sekolah, menjaga komunikasi terbuka dengan guru dan staf, serta aktif dalam memberikan umpan balik, memotivasi guru untuk kinerja yang tinggi, mengelola konflik, membangun hubungan positif dengan semua anggota sekolah, dan secara konsisten melakukan monitoring dan evaluasi kerja baik akademik maupun non-akademik.

Inovasi dalam penelitian ini terletak pada tiga kontribusi utama: (1) Integrasi tiga variabel utama, yakni manajemen kepemimpinan, motivasi, dan iklim kerja, dalam pengaruhnya kinerja guru, memberikan pandangan holistik yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang terkait dalam konteks pendidikan. (2) Penggunaan metode kuantitatif, seperti kuesioner dan analisis statistik, memberikan kontribusi pada tingkat empiris pengetahuan dengan memberikan bukti kuat tentang hubungan antara variabel yang diteliti. (3) Perhatian pada kinerja guru memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang

\* Corresponding author, email address:<sup>2</sup> [nuning@dosen.umaha.ac.id](mailto:nuning@dosen.umaha.ac.id)

memengaruhi keberhasilannya, membantu mengisi kesenjangan pengetahuan dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa melalui optimalisasi manajemen kepemimpinan, motivasi, dan iklim kerja.

Beberapa faktor penting seperti manajemen kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, dan iklim kerja berperan besar dalam membentuk kinerja guru, dengan masing-masing aspek memiliki pengaruh signifikan. Karena kompleksitas dan relevansinya, topik ini menjadi menarik untuk diteliti secara menyeluruh. Selain itu, belum banyak penelitian yang menginvestigasi secara bersamaan variabel-variabel seperti manajemen kepemimpinan, motivasi kerja, dan iklim kerja dalam mewujudkan kinerja guru meningkat. Hal ini menginspirasi peneliti dalam penelitian dengan judul "Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Taman".

### **Kajian Pustaka**

#### **1. Manajemen Kepemimpinan**

Manajemen merupakan suatu proses yang khas yang melibatkan serangkaian langkah seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengendalian. Proses ini bertujuan untuk menetapkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. (Efrida dkk., 2023)

Basri et al., (2021), Manajemen dapat dijelaskan sebagai suatu proses kerja yang mencakup pelaksanaan tugas-tugas khusus yang dikenal sebagai administrasi, yang melibatkan perencanaan, organisasi, pengarahan, pengendalian sumber daya organisasi, motivasi, dan pengawasan.

Ahmad Asrin, S.Ag. (2021), Manajemen merupakan seni atau prinsip yang terkait dengan organisasi, termasuk perencanaan, pembangunan struktur organisasi, penggerakkan, serta pengendalian dan pengawasan. Manajemen adalah proses penting dalam pengorganisasian yang memungkinkan pelaksanaan kontrol dan pengawasan guna mencapai tujuan yang ditetapkan

Rodliyah, (2015) menjelaskan bahwa manajemen pendidikan memerlukan kerjasama dan proses yang sistematis serta efektif, yang dipimpin oleh kepemimpinan yang komunikatif, dalam rangka mewujudkan yang telah diprogramkan. Manajemen pendidikan didefinisikan sebagai usaha untuk mengatur berbagai sumber daya pendidikan, seperti tenaga pengajar, dana, fasilitas, dan informasi, guna mencapai tujuan pendidikan. Peran manajemen mencakup *planning, organizing, actuating dan, Controlling* (Widiana, (2020). Sumber daya pendidikan ini memegang peranan penting dalam mendukung berbagai kegiatan pembelajaran, pengembangan kurikulum, pemenuhan kebutuhan siswa, serta peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Kepemimpinan adalah proses pengaruh terhadap aktivitas sebuah kelompok dalam sebuah organisasi, dengan tujuan mencapai target tertentu (Daryanto, 2011). Berdasarkan penjelasan tersebut, kepala sekolah sebagai pemimpin diharapkan mampu mengkoordinasikan, merencanakan, menjalankan program-program, membuat keputusan yang tepat dan cepat, memberikan arahan dan pengawasan, meningkatkan motivasi dan keterampilan staf pengajar dan administratif, serta memfasilitasi

\* Corresponding author, email address:<sup>2</sup> [nuning@dosen.umaha.ac.id](mailto:nuning@dosen.umaha.ac.id)

komunikasi dua arah dan delegasi tugas.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusnita et al., (2021), kepemimpinan kepala sekolah menyangkut kemampuan serta kekuasaan dalam mempengaruhi, mendorong, dan memberikan panduan kepada warga sekolah agar bekerja dengan komitmen tinggi demi kemajuan dan mutu sekolah. Menurut Mulyasa, (2011), Peran kepala sekolah diantaranya sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Pemimpin, Inovator, dan Motivator, sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya.

## **2. Motivasi**

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong aktivitas manusia, yang berkaitan dengan dimensi psikologis yang mencerminkan keterkaitan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan individu. Sementara itu, faktor-eksternal yang mempengaruhi motivasi seringkali berasal dari lingkungan kepemimpinan, demikian menurut Mayasari et al., (2021).

## **3. Iklim Kerja**

Menurut Wirawan, (2007), iklim kerja merujuk pada persepsi subjektif yang berasal dari gaya komunikasi manajer, struktur formal, nilai sikap, keyakinan, dan motivasi individu yang bekerja di suatu organisasi tertentu.

Menurut Supardi, (2014), lingkungan kerja merupakan kondisi lingkungan yang dirasakan oleh semua individu di sekolah, termasuk guru, siswa, staf, dan kepala sekolah. Lingkungan ini terdiri dari berbagai aspek, seperti kenyamanan, kepuasan, keyakinan, perasaan bebas dari tekanan, perhatian terhadap kemajuan siswa, kepercayaan terhadap kepala sekolah, dan dorongan siswa dalam belajar yang

lebih bersemangat.

Menurut Susanty, (2013), iklim organisasi merupakan persepsi individu dan kelompok terhadap organisasi. lingkungan organisasi memiliki kontribusi dalam mewujudkan suasana kerja yang mendukung. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kondusif sangat penting dalam mendukung kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

## **4. Kinerja Guru**

Kinerja tidaklah bersifat inheren seperti bakat atau kemampuan alami, melainkan merupakan pengejawantahan atau hasil konkret dari bakat atau kemampuan yang dimiliki (Madjid, 2016). Ini berarti bahwa kinerja bukanlah sesuatu yang melekat atau merupakan bagian dari karakteristik bawaan seseorang, seperti halnya bakat atau kemampuan, tetapi merupakan hasil nyata dari bakat atau kemampuan yang dimiliki individu tersebut. Dengan kata lain, kinerja adalah ekspresi atau realisasi dari potensi yang dimiliki oleh individu.

Ndoen et al., (2021), Kinerja adalah capaian hasil kerja sesuai dengan fungsi dan tugas serta tanggung jawab yang ditentukan dalam kurun periode waktu tertentu baik bersifat kualitas dan kuantitas yang dapat dinilai dan diukur sehingga dapat berkontribusi dalam menentukan keberhasilan tujuan organisasi.

Menurut Supardi (2014), kinerja guru merujuk pada kemampuan dan prestasi guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran, yang tercermin dalam indikator-indikator seperti: (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) pelaksanaan pembelajaran, (3) interaksi personal, (4) evaluasi hasil belajar, (5) pengayaan, dan (6) remedial.

\* Corresponding author, email address:<sup>2</sup> [nuning@dosen.umaha.ac.id](mailto:nuning@dosen.umaha.ac.id)

**Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan menguji pengaruh variabel dependen (X) terhadap variabel independen (Y). Adapun populasi penelitian meliputi kepala sekolah dan guru. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah Total *Sampling*, yaitu setiap anggota ditetapkan sebagai sampel berjumlah 43 orang.

Pengambilan data diperoleh dari angket (kuesioner) sebagai data primer dan dokumentasi yang merupakan data sekunder yang mencakup informasi kepala sekolah, guru, dan fasilitas sekolah. Lokasi Penelitian adalah SMP Negeri 3 Taman, Kabupaten Sidoarjo, dengan alamat sekolah di Perum Sawunggaling Permai C/IA Kletek - Taman, Kabupaten Sidoarjo. Pengambilan data berlangsung mulai tanggal 16 November 2023 hingga 5 Januari 2024.

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian Uji Sederes berganda digunakan untuk memahami interaksi kompleks antara beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya pada setiap teknik analisis akan diuraikan dengan rinci untuk memberikan landasan yang kuat bagi interpretasi hasil penelitian secara menyeluruh.

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Untuk mengukur instrumen penelitian dilakukan pengukuran diantaranya adalah:

**1. Uji Validitas**

Arikunto, (2010). menyatakan bahwa validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dianggap valid atau sah. Instrumen dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika dapat diandalkan dan relevan untuk tujuan pengukuran

yang ditetapkan. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah.

**2. Uji Reliabilitas**

Arikunto, (2010). menyatakan bahwa reliabilitas merujuk pada tingkat keandalan suatu hal. Keandalan suatu instrumen dianggap memadai jika instrumen tersebut dapat diandalkan untuk mengumpulkan data karena instrumen tersebut telah terbukti baik, tidak memiliki kecenderungan, dapat dipercaya, dan data yang dihasilkan sesuai dengan kenyataan, yang akan tetap konsisten meskipun diambil berulang kali.

**3. Uji normalitas.**

Menurut Nuryadi dan rekan (2017), pengujian normalitas adalah suatu langkah yang digunakan untuk menentukan apakah data berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal atau tidak. Adapun untuk uji normalitas tersebut menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov

Hasil pengukuran uji validitas terhadap variabel Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, Iklim Kerja dinyatakan valid dengan nilai r hitung (Korelasi *Pearson*) yang melebihi r tabel, yaitu 0,301.

Uji reliabilitas terhadap instrumen diperoleh tingkat reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,60, yang sesuai dengan standar reliabilitas yang ditetapkan dengan hasil:

Tabel 1.  
Pengolahan uji reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronba
Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	32	Model C
Motivasi (X2)	11	(Const
Iklim Kerja (X3)	26	X1 C
		X2
		X3

\* Corresponding author, email address:<sup>2</sup> [nuning@dosen.umaha.ac.id](mailto:nuning@dosen.umaha.ac.id)

a. Dependent Va

Kinerja Guru (Y)	14	0,775	Reliabel
------------------	----	-------	----------

Pemeriksaan normalitas dilakukan untuk menilai apakah data mengikuti pola distribusi yang standar. Dalam idealnya, kinerja model regresi mencapai puncaknya saat data memiliki distribusi normal. Oleh karena itu, memverifikasi bahwa data tersebut mengikuti pola distribusi normal menjadi sangat penting. Di bawah ini adalah hasil dari evaluasi normalitas data.

Tabel 2.  
Pengolahan uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54009385
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.066
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- Test distribution is Normal
- Calculated from data
- Liliefors Significance Correction
- This is a lower bound of the true significance

Dari hasil Uji Kolmogorov Smirnov *Asymp Sig* (0,2) > a 0,05 sehingga data terdistribusi dengan normal.

Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji t.

- Untuk mengukur Pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dinilai dengan uji t. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.  
Pengolahan uji t

Berdasarkan data hasil uji t di atas dapat dijelaskan masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

- Variabel X1 (Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah) dengan nilai signifikansi hitung  $0,000 <$  kecil dari signifikansi 0,05 (5%) dan dari nilai t-hitung sebesar 9,154, melebihi nilai t tabel sebesar 1,685 sehingga hipotesis "Manajemen kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Taman" diterima.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Muflikha & Haryanto, (2019), dalam penelitiannya yang berjudul "Strategi Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan" pada tahun 2019, menemukan bahwa strategi manajemen kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja para pendidik dan tenaga kependidikan.

Manajemen kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang efektif mampu menetapkan visi misi yang jelas, membentuk lingkungan kerja yang positif, memberikan dukungan dan arahan yang diperlukan serta mempromosikan pertumbuhan profesional guru untuk meningkatkan prestasi siswa dan keseluruhan keberhasilan sekolah. Dengan demikian guru semangat dalam melaksanakan

\* Corresponding author, email address:<sup>2</sup> [nuning@dosen.umaha.ac.id](mailto:nuning@dosen.umaha.ac.id)

tugas yang berdampak peningkatan kinerja.

- Variabel X2 (Motivasi) dengan nilai signifikansi hitung 0,000 < kecil dari signifikansi 0,05 (5%). Hipotesis “Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Taman” dapat diterima.

Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan Rizal, (2019), dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP" menemukan bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP.

Namun hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Seniwati et al., (2022), dalam penelitiannya yang berjudul: Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja, terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus IV Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru secara parsial, namun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.

Motivasi adalah salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja guru secara signifikan. Motivasi yang tinggi akan mendorong guru untuk memberikan pengajaran yang lebih berkualitas. Ketika seorang guru merasa termotivasi, ia cenderung lebih bersemangat dalam menyampaikan materi pelajaran, menciptakan lingkungan belajar yang positif,

dan merencanakan kegiatan yang menarik bagi siswa.

- Variabel X3 (Iklim kerja) menunjukkan nilai signifikansi hitung 0,005 < kecil dari signifikansi 0,05 (5%) dan uji t-hitung sebesar 3,011, lebih besar dari nilai t tabel 1,685. Hipotesis “Terdapat pengaruh positif Iklim kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Taman” dapat diterima

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang sebelumnya oleh Janah et al., (2019), yang berjudul "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru PAUD di Kota Depok" menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif secara langsung antara iklim organisasi dan kinerja guru PAUD di Kota Depok.

Pentingnya Iklim kerja yang positif merupakan faktor kunci yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Iklim kerja yang positif menciptakan lingkungan di mana guru merasa dihargai, didukung, dan diakui atas kontribusi dalam berkinerja. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

- b. Uji F adalah uji untuk mengukur pengaruh keseluruhan variabel (X) terhadap variabel (Y) dengan uji F sebagaimana dalam tabel:

Tabel 4.  
Pengolahan uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1225,059	3	408,353	58,769	.000 <sup>b</sup>
	Residual	270,987	39	6,948		
	Total	1496,047	42			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

\* Corresponding author, email address: [nuning@dosen.umaha.ac.id](mailto:nuning@dosen.umaha.ac.id)

Hipotesis manajemen kepemimpinan kepala sekolah. Motivasi dan iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan nilai signifikansi F hitung  $58,769 >$  signifikansi F-tabel  $2,845$ , dan nilai signifikansi hitung  $0,000 <$  signifikansi  $0,05$  (5%).

Dengan merujuk hasil penelitian yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa manajemen kepemimpinan kepala sekolah yang baik, motivasi guru, dan iklim kerja yang positif saling terkait dan saling memengaruhi untuk meningkatkan kinerja guru. Ketiga faktor ini bekerja bersama-sama untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi pertumbuhan dan perkembangan siswa serta meningkatkan prestasi sekolah secara keseluruhan.

### **Simpulan dan Saran**

#### **1. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Manajemen kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Taman, yang dibuktikan nilai signifikansi hitung  $0,000 <$  kecil dari signifikansi  $0,05$  (5%)
2. Motivasi memengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 3 Taman yang dibuktikan nilai signifikansi hitung  $0,000, < 0,05$  (5%).
3. Kinerja guru di SMP Negeri 3 Taman dipengaruhi secara signifikan oleh iklim kerja, yang dibuktikan dari nilai signifikansi hitung  $0,000 <$  kecil dari signifikansi  $0,05$  (5%)
4. Kinerja guru di SMP Negeri 3 Taman dipengaruhi secara signifikan oleh manajemen

kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, dan iklim kerja. Yang dibuktikan dengan nilai signifikansi hitung  $0,000 <$  kecil dari signifikansi  $0,05$  (5%)

#### **2. Saran**

Berdasarkan analisis dan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah telah mampu menggerakkan staf dan guru dalam melaksanakan tugas dan kinerja dengan baik, oleh karena itu kepala sekolah disarankan lebih meningkatkan manajemen kepemimpinan dan peran dan fungsi kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya
2. Guru dalam melaksanakan tugas berorientasi kinerja dan berdedikasi tinggi, oleh karena itu perlu dipertahankan dan tingkatkan dalam kinerjanya sehingga meningkatkan kualitas pembelajaran.

#### **Daftar Pustaka**

- Ahmad Asrin, S.Ag, M. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Sekolah*, Penerbit CV Azka Pustaka, Sumatera Barat.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Basri, B., Khairinal, K., & Firman, F. (2021). Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Fungsi Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Merangin. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, 11(2), 349. <https://doi.org/10.33087/dikdaya.v11i2.233>
- Daryanto. (2011). *Model Pembelajaran*, Bandung: PT Sarana Tutorial

\* Corresponding author, email address:<sup>2</sup> [nuning@dosen.umaha.ac.id](mailto:nuning@dosen.umaha.ac.id)

Nurani Sejahtera.

- Efrida, E., Murtafiah, N. H., Fatmawati, S., & Pujianti, E. (2023). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 02 Buay Pemuka Peliung. *Unisan Journal*, 02(04), 789-797. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/791>
- Janah, R., Akbar, Z., & Yetti, E. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru PAUD di Kota Depok. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 234. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i1.236>
- Madjid, A. (2016). Pengembangan Kinerja Guru. In *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. [www.psambiru@gmail.com](http://www.psambiru@gmail.com)
- Mayasari, R., Yusuf, M., & Suhendar, G. G. D. M. P. (2021). PengaruhKepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 3 Kota Cimahi. In *Search Volume 20. No. 02 November 2021*, 7(2), 2013-2015.
- Muflikha, M., & Haryanto, B. (2019). Strategi Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Palapa*, 7(2), 309-323. <https://doi.org/10.36088/palapa.v7i2.376>
- Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Ndoen, E., Supriyanto, A., & Manurung. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah dasar Negeri di Kecamatan Balaraja. 2(3).
- Nuryadi, Astuti., T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Dasar-Dasar Penelitian Statistik*, Yogyakarta: SIBUKU MEDIA (Kesatu).
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Smp. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15. <https://doi.org/10.31764/jua.v23i1.658>
- Rodliyah, S. (2015). *Manajemen Pendidikan Konsep Dan Aplikasi*, Jember, IAN Jember Press.
- Rusnita, R., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Smp Negeri 11 Prabumulih. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 6(1), 7-19. <https://doi.org/10.34125/kp.v6i1.566>
- Santiari, L. P., Arya Sunu, I. G. K., & Rihendra Dantes, K. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 1-10. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3149>
- Seniwati, S., Sudarno, S., & Fatmasari, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus IV Tampan Pekanbaru. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 31. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.31-42.2022>

\* Corresponding author, email address: [nuning@dosen.umaha.ac.id](mailto:nuning@dosen.umaha.ac.id)

Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta.  
*Raja Grafindo Persada.*

Susanty, E. (2013). *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan IKLIM ORGANISASI : MANFAATNYA BAGI ORGANISASI.*

Widiana, M. E. (2020). *Buku Ajar Pengantar Manajemen, Jawa Tengah, Penerbit CV. Pena Persada.*

Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian, Jakarta, Salemba Empat.*

\* Corresponding author, email address:<sup>2</sup> [nuning@dosen.umaha.ac.id](mailto:nuning@dosen.umaha.ac.id)