
PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR KECAMATAN MARGATIGA

Yosi Lisnasari¹, Muhammad Ihsan Dacholfany², Sutrisni Andayani³

Universitas Muhammadiyah Metro, Lampung

email: ¹yosilinasari08@gmail.com, ²muhammadihsandacholfany@gmail.com,

³trisnimath.andy@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of principal managerial competence and work climate on teacher performance in Elementary Schools in Margatiga District, East Lampung Regency. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study were nine elementary schools that are members of the first cluster teacher work group, and three schools were selected as samples with a total of 26 teachers as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression tests. The results showed that principal managerial competence had a positive and significant effect on teacher performance with a regression coefficient value of 0.129 and a significance of 0.000 (<0.05). Work climate also had a positive and significant effect on teacher performance with a regression coefficient value of 0.136 and a significance of 0.018 (<0.05). Simultaneously, principal managerial competence and work climate had a significant effect on teacher performance with an Fcount value of 37.812 > Ftable 3.422 and a significance of 0.000 (<0.05). Based on these findings, it is suggested that principals continue to improve their managerial competence and create a conducive work climate to encourage improved teacher performance.*

Keyword: *managerial competence, work climate, teacher performance, elementary school.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Margatiga, Kabupaten Lampung Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah sembilan sekolah dasar yang tergabung dalam kelompok kerja guru gugus satu, dan sebanyak tiga sekolah dipilih sebagai sampel dengan total responden sebanyak 26 guru. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,129 dan signifikansi 0,000 (< 0,05). Iklim kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,136 dan signifikansi 0,018 (< 0,05). Secara simultan, kompetensi manajerial kepala sekolah dan iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai Fhitung sebesar 37,812 > Ftabel 3,422 dan signifikansi 0,000 (< 0,05). Berdasarkan temuan ini, disarankan agar kepala sekolah terus meningkatkan kompetensi manajerialnya dan menciptakan iklim kerja yang kondusif guna mendorong peningkatan kinerja guru.

Kata kunci: kompetensi manajerial, iklim kerja, kinerja guru, sekolah dasar.

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran fundamental dalam membantu individu berkembang secara menyeluruh menuju kedewasaan. Proses pendidikan tidak hanya berfokus pada penguasaan pengetahuan, tetapi juga pada pembentukan karakter, penguatan aspek emosional, pengembangan daya pikir, serta pengasahan kemauan. Melalui pendidikan, nilai-nilai moral ditanamkan dan kecerdasan individu ditumbuhkan, sehingga tercipta pribadi yang bukn sabatas dengan kecakapan kognitif tinggi, tetapi juga memiliki integritas moral dan kemampuan berinteraksi dalam kehidupan sosial. Dengan demikian, tujuan utama pendidikan adalah membentuk manusia yang utuh, cerdas, bermoral, dan mampu berkontribusi dalam masyarakat.

Lingkungan pendidikan yang meliputi intake, prosedur, dan output adalah sekolah. Input dan prosedur yang baik juga diperlukan untuk menghasilkan hasil yang baik, dan guru sangat penting dalam proses ini. Kualitas kompetensi lulusan sangat dipengaruhi oleh seberapa baik guru belajar. Kinerja suatu lembaga pendidikan, seperti sekolah, mencerminkan pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab yang diembannya. Pencapaian tersebut idealnya dilakukan melalui proses yang sah, menjunjung nilai-nilai moral, dan berlandaskan etika. Yasmin dan Maisah menyatakan bahwa setiap tindakan yang dilakukan oleh pendidik dalam rangka memenuhi amanat dan kewajiban pribadinya untuk mengajar, mendidik, memelihara, dan mengembangkan peserta didik agar mencapai tingkat keberhasilan yang diinginkan, yang berkaitan dengan kinerjanya sebagai pendidik. (Muspawi, 2021). Oleh karena itu, peningkatan proses dan hasil pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru. Hartanto dan Purwanto menerangkan terdapat tiga tugas guru yang pertama perencanaan, kedua pelaksanaan, dan yang ketiga penilaian pembelajaran (Joen

et al., 2022). Dengan demikian, capaian baik seorang pendidik dimulai dari penciptaan proses pembelajaran. Dengan harapa ketika guru menguasai ketiga proses pembelajaran tersebut mampu mencapai tujuan pembelajaran yang akan dicapai dengan baik.

Hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 18 hingga 23 Maret menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah tantangan yang dihadapi oleh guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Beberapa guru belum memiliki kelengkapan administrasi perangkat pembelajaran secara optimal, dan sebagian lainnya hanya menyusun perangkat ketika akan disupervisi. Selain itu, penggunaan media pembelajaran belum dimanfaatkan secara maksimal, dan keterampilan dalam menggunakan teknologi masih menjadi kendala bagi beberapa guru. Strategi pembelajaran yang diterapkan pun cenderung monoton karena kurangnya variasi, yang berdampak pada proses belajar mengajar. Tidak hanya itu, kedisiplinan waktu juga menjadi perhatian, karena masih ditemukan guru yang datang terlambat pada jam pelajaran pertama.

Kemampuan administratif kepala sekolah termasuk bagaimana mereka merencanakan, mengoordinasikan, dan mengawasi operasional sekolah untuk memanfaatkan sumber daya yang sudah ada dengan sebaik-baiknya dan seefisien mungkin. Menurut Priansa kemampuan dalam merancang sampai mengendalikan proses manajerial menunjukkan kemampuan mengelola proses secara efektif guna memperoleh hasil yang diinginkan (Sabrina et al. 2020). Sementara itu Karweti mengemukakan bahwa untuk melaksanakan tugas-tugas manajerial, setidaknya dibutuhkan beberapa jenis keterampilan utama, diantaranya kemampuan teknis, manusiawi serta konseptual (Amon & Harliansyah, 2022).

Iklm kerja yang mendukung merupakan aspek penting lainnya yang dapat menghadirkan kinerja guru yang baik. Suasana kerja dijelaskan oleh David

dan Newston sebagai suatu konsep sistem yang mencerminkan gaya hidup dalam suatu organisasi (Damanik, 2019). Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1992) mendefinisikan iklim organisasi sebagai sejumlah faktor lingkungan yang dirasakan oleh karyawan baik langsung maupun tidak langsung (Carudin & Agus, 2022). Menurut Hadiyanto iklim kerja sekolah merupakan kondisi yang hadir akibat dari adanya hubungan yang terjalin dari kepala sekolah dan guru, kepala sekolah dengan staf, kepala sekolah murid atau antar murid sebagai ciri khas tiap lembaga dimana turut berperan dalam kegiatan belajar mengajar (Yonata et al., 2020). Sedarmayanti dalam Stanley & Remiasa (2022) menyatakan bahwa ada tujuh indikator yang menjadi tolok ukur lingkungan kerja fisik, yang juga relevan dengan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu: (1) kebersihan tempat kerja, (2) tingkat pencahayaan yang memadai, (3) sirkulasi udara yang baik, (4) perpaduan warna di ruang kerja, (5) adanya musik yang diputar di tempat kerja, (6) suhu ruangan yang nyaman, dan (7) dekorasi yang ada di tempat kerja. Berdasarkan berbagai pandangan yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa iklim kerja tersusun atas beragam penyebab kondisi yang dapat dirasakan, baik fisik maupun non-fisik, yang mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah.

Keterampilan manajemen kepala sekolah dan keadaan lingkungan kerja merupakan beberapa karakteristik yang memengaruhi kinerja guru untuk memperoleh hasil kerja yang optimal; keduanya sangat penting untuk membangun suasana tempat kerja yang nyaman untuk instruktur. Peningkatan kinerja guru akan difasilitasi oleh kondisi tempat kerja yang mendukung dan kepala sekolah dengan kemampuan manajerial yang kuat. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kinerja guru memperoleh dampak dari lingkungan kerja dan keterampilan manajemen kepala sekolah. Temuan ini mendukung pernyataan diatas.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti melihat adanya keterkaitan antara kompetensi manajerial kepala sekolah, iklim kerja dan kinerja guru, sehingga penulis ingin mengetahui adakah hubungan positif yang signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y), keterkaitan positif yang signifikan antara iklim kerja (X) terhadap kinerja guru (Y) , keterkaitan positif yang signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah (X1) dan Iklim kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja guru (Y).

METODE

Penelitian di SD ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan metode analisis survei deskriptif. Dalam penelitiannya, Creswell menjelaskan metode penelitian kuantitatif ialah pengukuran nilai keterkaitan antar variabel untuk membuktikan suatu teori dengan data dalam bentuk angka menggunakan prosedur statistik (Kusumastut et al., 2020). Dengan dua variabel, Kompetensi manajerial kepala sekolah dan iklim kerja sebagai variabel *independent* dan kinerja guru sebagai variabel *dependent*. Untuk seluruh variabel dihitung menggunakan skala likert. Skala ini membantu menggambarkan sikap, persepsi, serta pandangan responden terhadap suatu pernyataan atau situasi. Dalam penelitian ini, skala Likert dimodifikasi menjadi lima tingkatan, yakni: nilai 5 untuk “selalu,” nilai 4 untuk “sering,” nilai 3 untuk “kadang-kadang,” nilai 2 untuk “jarang,” dan nilai 1 untuk “tidak pernah.”

Dalam penelitian ini, populasinya merupakan seluruh guru di Sekolah Dasar yang tergabung dalam Kelompok Kerja Guru Gugus satu di Kecamatan Margatiga, yang terdiri dari Sembilan sekolah. Menurut Sugiyono “populasi” merupakan kategori generalisasi yang terdiri dari orang-orang bahkan benda-benda dengan ciri-ciri tertentu yang dipilih sebagai subjek penelitian dan

dijadikan dasar penarikan kesimpulan. Dengan demikian, populasi dapat terdiri dari berbagai item atau unsur alam selain manusia (Amin et al., 2023). Yang kemudian diambil 3 sekolah sebagai sampel, yang terdiri atas 26 orang guru. Data diperoleh dari penyebaran kuisisioner yang kemudian dilakukan analisis menggunakan uji regresi linier berganda.

Tahap pengumpulan data sangat penting dalam penelitian karena keakuratan hasil bergantung pada kualitas data yang dikumpulkan. Dalam penelitian ini terdapat 3 teknik mengumpulkan data: observasi, angket serta dokumentasi. Sementara kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data primer, observasi langsung dan telaah dokumen yang relevan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder. Informasi yang akan digali dalam tiap-tiap variabel diuraikan dalam kisi-kisi instrument yang diuraikan dalam beberapa indikator.

Validasi ahli dilakukan sebelum instrumen digunakan dalam penelitian; Prof. Dr. H. Marzuki Noor, M.S., memvalidasi instrumen yang akan digunakan peneliti. Instrumen tersebut menjalani uji coba setelah validasi ahli, di mana validitas dan reliabilitas data yang dikumpulkan dari uji coba ini diperiksa.

Uji validitas diperoleh hasil baik jika dalam perhitungan diperoleh hasil t hitung $>$ t table. Selain itu, tujuan uji reliabilitas adalah untuk memastikan bahwa tingkat konsistensi instrumen tetap konstan sepanjang waktu. Jika perhitungan menghasilkan angka diatas 0,60, instrumen tersebut dianggap reliabel.

Setelah angket yang akan digunakan dinyatakan valid dan reliabel maka angket dapat diberikan kepada sampel yang sudah ditentukan. Setelah memperoleh data dari sampel yang telah dilakukan dilakukan uji normalitas, homogenitas dan linieritas sebagai uji persyaratan analisis. . Data dikatakan berdistribusi normal apabila p -value lebih dari 0,05. Data dikatakan homogen apabila p -value lebih dari sama dengan

0,05 dan data dikatakan linier apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Setelah seluruh uji prasyarat dilakukan dilakukanlah uji hipotesis. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji regresi linier berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Yang dilengkapi dengan uji koefisien determinasi, uji t dan uji f . Tingkat kemampuan model regresi dalam menjelaskan varians dalam data yang diamati diukur secara statistik menggunakan metrik yang dikenal sebagai koefisien determinasi (R^2). Seberapa baik garis regresi sesuai dengan data yang tersedia ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2). Kapasitas variabel independen untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen ditunjukkan oleh nilai R^2 -nya; nilai yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen tidak cukup mampu melakukannya.

Uji t menentukan seberapa baik setiap variabel independen dapat menjelaskan variasi yang disebabkan oleh variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, memperoleh nilai perbandingan antar dua nilai t . H_0 ditolak dan H_1 diterima jika t -hitung melebihi t -tabel; sebaliknya, jika t -hitung turun di bawah t -tabel, H_0 ditolak dan H_1 . sedangkan Uji F sebagai alat pengujian untuk mengetahui dua variabel X secara simultan mempengaruhi variabel Y . Pilihan dibuat pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. H_0 ditolak dan H_1 disetujui jika terdapat pengaruh simultan yang signifikan, sebagaimana ditentukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Di sisi lain, H_0 disetujui dan H_1 ditolak jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel. Seluruh analisis dalam penelitian ini dihitung menggunakan IBM SPSS Statistic 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Instrumen digunakan dalam

penelitian; Prof. Dr. H. Marzuki Noor, M.S., memvalidasi instrumen yang akan digunakan peneliti. Instrumen tersebut menjalani uji coba setelah validasi ahli, di mana validitas dan reliabilitas data yang dikumpulkan dari uji coba ini diperiksa. Dari 22 pernyataan pada variabel kompetensi manajerial kepala sekolah, 19 pernyataan pada variabel iklim kerja dan 21 variabel kinerja guru memperoleh nilai r hitung $> r$ table, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas yang dilihat dari koefisien korelasi Cronbach's Alpha. 0.962 nilai yang diperoleh oleh variabel X1 dan 0.901 merupakan nilai yang diperoleh oleh X2, sedangkan kinerja guru (Y) memperoleh nilai 0.956. dari perolehan nilai tersebut diketahui bahwa ketiga variabel memenuhi kriteria reliabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel diatas mempunyai Tingkat reliabilitas yang tinggi sebagai hasilnya kuisioner yang dibuat mampu memebrikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya.

Setelah diketahui bahwa kuisioner layak digunakan, peneliti melakukan penyebaran kuisioner kepada sampel yang telah dipilih. Pada variabel kompetensi manajerial kepala sekolah diperoleh nilai terendah 70 dan nilai terbesar 80 dengan rata-rata nilai 76.04 dan variansnya 13.

Hasil perhitungan tanggapan responden terhadap kondisi kompetensi manajerial kepala sekolah dalam kategori baik. Hal tersebut terlihat dari frekuensi pernyataan sebanyak 12 responden (46,2%) menganggap bahwa kepala sekolah memiliki kompetensi manajerial yang baik. Berdasarkan analisis butir variabel kompetensi manajerial kepala sekolah, nilai terbesar ada pada butir ketrampilan konseptual dengan nilai rata-rata 3,6 dan paling rendah pada indikator ketrampilan manusiawi memperoleh nilai rata-rata 3,3.

Pada variabel iklim kerja diperoleh nilai terendah yaitu 69 dan nilai terbesar 74 dengan rata-rata nilai keseluruhan 71,1 dan variansnya 2,2. Hasil perhitungan

tanggapan responden terhadap kondisi iklim kerja dalam kategori cukup. Hal tersebut terlihat dari frekuensi pernyataan sebanyak 13 responden (50%) menganggap bahwa kondisi iklim kerja adalah cukup. Berdasarkan analisis butir variabel iklim kerja, nilai terbesar ada pada butir lingkungan kerja dengan rerata nilai 3,98. Dan yang terendah pada indikator kepemimpinan 3,1.

Pada variabel kinerja guru diperoleh nilai terendah 76 dan nilai terbesar 79 dengan rata-rata nilai 77.5 dan variansnya 1,4. Hasil perhitungan tanggapan responden terhadap kinerja guru dalam kategori cukup. Hal tersebut terlihat dari frekuensi pernyataan sebanyak 23 responden (88.4%) menganggap bahwa kondisi kinerja guru adalah cukup. Berdasarkan analisis butir kinerja guru, nilai terbesar ada pada butir pelaksanaan dengan nilai rata-rata 4,01 dan nilai terkecil ada di indikator evaluasi memperoleh nilai rata-rata 3,2.

Yang kemudian data yang diperoleh diadakan uji persyaratan analisis yakni uji normalitas, homogenitas dan linieritas. Dari ketiga pengujian tersebut menunjukkan bahwa data normal, homogen dan linier. Dalam penelitian ini, metode Kolmogorov-Smirnov digunakan sebagai alat uji, dan hasil pengujian yang diperoleh nilai sig 0.200 (lebih dari 0.05) sehingga data disebut normal.

Perolehan sig sebesar 0,298 yang lebih besar dari 0,05 ditemukan pada tabel hasil uji homogenitas antara faktor X1 dan Y. artinya populasi dengan varians yang seragam atau homogen merupakan sumber data dari variabel kompetensi manajemen kepala sekolah (X1) dan kinerja guru (Y). Berdasarkan pengujian homogenitas antara X2 dan Y diperoleh nilai sig 0,724. Hal ini menunjukkan bahwa data iklim kerja (X2) dan kinerja guru (Y) seragam.

Kemudian diadakan uji linieritas dari masing-masing variabel. terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel kompetensi manajerial kepala sekolah (X1) dengan kinerja guru (Y), yang ditunjukkan dengan nilai

probabilitas sebesar 0,804 (lebih besar dari 0,05).

Serta terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel iklim kerja (X2) dengan kinerja guru (Y), hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas sebesar 0,129 artinya angka tersebut melebihi dari 0,05.

Kemudain dilakukan uji hipotesis diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57.965	3.162		18.331	.000
	KOMPETENSIMANAJERI_AL_KS	.129	.017	.768	7.390	.000
	IKLIMKERJA	.136	.044	.317	3.088	.005

a. Dependent Variable: KINERJAGURU

Perolehan data dari pengolahan data pada table memungkinkan diformulasikan model persamaan regresi linier berganda berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 57.965 + 0.129 X_1 + 0.136 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut data diuraikan sebagai berikut:

Konstanta (α) = 57.965, menyatakan bahwa apabila variabel *independent* memperoleh nilai sama dengan nol (0), maka variabel *dependent* sebesar 57.965; Koefisien β_1 (x_1) = 0.129, menyatakan bahwa apabila variabel X_1 naik sebesar 1 satuan, maka variabel Y juga mengalami kenaikan sebesar 0,129; Koefisien β_2 (X_2) = 0.136, menyatakan bahwa apabila variabel X_2 naik sebesar 1 satuan, maka variabel Y juga mengalami kenaikan sebesar 0,136.

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.747	.323

a. Predictors: (Constant), IKLIMKERJA, KOMPETENSIMANAJERIAL_KS

Dengan mengacu perolehan hitung diatas sebesar 0,767 artinya dua variabel *independen*, iklim kerja serta kompetensi manajerial kepala sekolah, dapat menyumbang 76,7% variasi variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut menyumbang 76,7%

pengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan faktor lain di luar cakupan penelitian ini menyumbang 23,3% sisanya.

Tabel 3 Hasil Uji-t Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	66.850	1.521		43.947	.000
	KOMPETENSIMANAJERI_AL_KS	.140	.020	.819	6.985	.000

a. Dependent Variable: KINERJAGURU

Sumber data : Output SPSS 24

Dari table diatas diketahui nilai thitung 6.985 > ttabel 2.067 dengan signifikansi kurang dari 0.05. temuan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi manajerial sebagai variabel *independent* yang dimiliki kepala sekolah memberi dampak yang positif serta signifikan terhadap peningkatan kerja guru (variabel *dependent*) di sekolah dasar kecamatan Margatiga kabupaten Lampung Timur". Dari perolehan hitung diatas, diketahui bahwa secara kepala sekolah secara umum dapat mengimplementasikan kompetensi manajerial secara efektif. Kemampuan manajerial yang unggul harus ada pada tiap pemimpin suatu lembaga pendidikan, sehingga mampu membuat rencana untuk berbagai tingkat perencanaan yang ada disekolah, mengorganisasikan, memimpin, mengelola serta mengawasi jalannya proses pendidikan dari lembaga pendidikan yang dipimpin.

Fakta dilapangan yang diperoleh peneliti, menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh 67% terhadap kinerja guru. Artinya kompetensi manajerial kepala sekolah cukup baik mempengaruhi kinerja guru. Fakta ini diperkuat oleh data dari Siregar (2021) koefisien regresi sebesar 0,924 sehingga diketahui bahwa terdapat hubungan yang cukup baik dari kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru.

Selanjutnya, dampak yang cukup besar ditemukan oleh Mulyono (2020) dengan nilai t sebesar 9,147 yang melebihi nilai t tabel sebesar 1,66 dan

korelasi sebesar 0,597 yang tergolong cukup memadai. Nilai t sebesar 2,996 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,676 yang menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru, berdasarkan penelitian lain yang dilakukan oleh Fajri (2023).

Dengan perhitungan yang telah dilakukan dan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang peneliti lakukan berdasarkan hasil uji t dengan nilai hitung 6,985 > tabel 2,067 memiliki arti jika kompetensi manajerial yang dimiliki pimpinan sekolah cukup berpengaruh besar terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Margatiga Kabupaten Lampung Timur. Artinya tingginya kemampuan manajerial yang dimiliki pemimpin sekolah akan berdampak pada tingginya kinerja guru. Begitupun ketika rendahnya kemampuan pimpinan sekolah saat melaksanakan fungsi manajerialnya maka akan berakibat rendah pula pada kinerja guru.

Tabel 4 Hasil Uji-t Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	63.364	5.533		11.453	.000
	IKLIMKERJA	.198	.078	.462	2.549	.018

a. Dependent Variable: KINERJAGURU

Sumber data : Output SPSS 24

Dari table diatas diketahui perolehan t -hitung 2.549 > t -tabel 2.067 memiliki signifikansi 0.018 < 0.05. hal ini menunjukkan bahwa “iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah dasar kecamatan Margatiga kabupaten Lampung Timur”. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa secara keseluruhan iklim kerja di sekolah dasar ada pada kondisi yang baik. Kondisi tempat kerja menjadi salah satu penyebab yang memiliki pengaruh terhadap guru melaksanakan tiap tugasnya. iklim kerja merupakan serangkaian keadaan lingkungan, baik lingkungan fisik maupun

non fisik yang memengaruhi proses belajar mengajar disekolah. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang dapat dirasakan oleh fisik pegawai yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedang dimensi lingkungan kerja non-fisik yang positif adalah keterkaitan yang baik serta kerjasama yang efektif anatar guru dan kepala sekolah, antar guru dengan rekan sejawat yang dapat mempengaruhi kepuasan guru dalam bekerja dan mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan penelitian lapangan, kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 21,3%. Meskipun kecil, pengaruh ini menunjukkan betapa pentingnya lingkungan kerja dalam menumbuhkan profesionalisme guru. Sejumlah hasil penelitian terdahulu juga menguatkan kesimpulan ini. Dengan koefisien regresi sebesar 0,898, penelitian Siregar (2021) di SMA Negeri 1 Pancur Batu menemukan korelasi yang signifikan antara kinerja guru dengan suasana kerja. Berdasarkan hasil penelitian Fajri (2023) di Madrasah Dasar Negeri Bandar Lampung, nilai t sebesar 4,116 lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1,676, menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja guru. Di SMP Islam Terpadu Assalam Pekalongan, Tauchida (2021) juga menemukan hasil serupa, yang menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan nilai t sebesar 2,394 lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 2,069.

Dengan perhitungan yang telah dilakukan dan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji t dengan nilai hitung 2,549 > tabel 2,067 menunjukkan jika iklim kerja cukup memberi dampak terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Margatiga Kabupaten Lampung Timur. Yang dapat dijelaskan bahwa ketika terciptanya kondisi kerja yang nyaman maka akan berdampak positif terhadap kinerja guru. Berlaku pula kebalikannya, ketika kondisi kerja tidak memberikan

kenyamanan bekerja dapat menimbulkan dampak negatif pada kinerja guru.

Tabel 5 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.909	2	3.955	37.812	.000 ^b
	Residual	2.406	23	.105		
	Total	10.315	25			

a. Dependent Variable: KINERJAGURU

b. Predictors: (Constant), IKLUMKERJA, KOMPETENSIMANAJERIAL_KS

Perolehan F-hitung 37.812 dengan F-tabel 3.422 serta signifikansi adalah 0.000. Oleh karena itu Fhitung (37.812) > Ftabel (3.422) dan nilai sig 0,000 < 0.05 yang menjelaskan bila kedua variabel X secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan untuk kinerja guru di sekolah dasar kecamatan Margatiga kabupaten Lampung Timur”.

Kinerja guru dipengaruhi oleh sejumlah elemen, tetapi dua yang terpenting adalah iklim kerja lingkungan sekolah dan kemampuan manajerial kepala sekolah. Guru dapat terinspirasi untuk berusaha lebih keras dan menghasilkan karya terbaik mereka melihat serta merasakan memiliki pimpinan sekolah dengan ketrampilan manajerial yang unggul dan mampu membangun atmosfer kerja yang kondusif. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang mendukung dan kepemimpinan yang kompeten memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru.

Selain fakta dilapangan yang peneliti peroleh dari perhitungan, dampak seluruh variabel dari penelitian ini juga diperkuat oleh peneliti terdahulu. Pertama oleh Siregar (2021) menemukan adanya korelasi yang signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah, iklim kerja, dan kinerja guru, dengan koefisien regresi sebesar 0,628. Temuan serupa juga ditemukan oleh Fajri (2023) di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Lampung, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan keterampilan manajerial kepala madrasah secara simultan memberikan dampak ke kinerja guru, dengan nilai Fhitung sebesar 86,092, yang melebihi 2,76 yang artinya

secara simultan ketiga variabel berdampak terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Bandar Lampung. Selain itu juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2021) menyatakan ada nya pengaruh antar tiap variabel dimana perhitungan menghasilkan nilai Fhitung sebesar 17,650, yang lebih besar daripada Ftabel 3,19.

Berdasarkan analisis dalam penelitian ini dan penelitian sebelumnya, kinerja guru di sekolah dasar di Kecamatan Margatiga, Kabupaten Lampung Timur, sangat dipengaruhi oleh kompetensi manajerial dan lingkungan kerja kepala sekolah. Kinerja guru akan meningkat seiring dengan kualitas lingkungan kerja dan keterampilan manajerial kepala sekolah.

SIMPULAN

Berdasarkan tujuan dan temuan dalam penelitian ini, beberapa kesimpulan dapat ditarik sebagai berikut: Telah dibuktikan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini didukung oleh koefisien regresi sebesar 0,129 yang menunjukkan hubungan positif dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas bawah 0,05. Selain itu, nilai t sebesar 6,985 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,067 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang selanjutnya menegaskan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berperan besar dalam meningkatkan kinerja guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Margatiga, Kabupaten Lampung Timur. Kinerja guru juga dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Variabel ini memiliki koefisien regresi sebesar 0,136, tren positif, dan tingkat signifikansi sebesar 0,005 (<0,05). Dengan signifikansi sebesar 0,018 dan nilai t sebesar 2,549 lebih besar dari t tabel sebesar 2,067, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung

memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru SD di Kecamatan Margatiga Kabupaten Lampung Timur. Sementara itu, kinerja guru sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan keterampilan manajerial kepala sekolah. Uji F menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih

kecil dari 0,05 dan nilai F hitung sebesar 37,812 yang lebih besar dari F tabel 3,422. Hal ini menunjukkan bagaimana faktor-faktor tersebut bekerja sama secara signifikan untuk memengaruhi efektivitas guru di Sekolah Dasar Kecamatan Margatiga di Kabupaten Lampung Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31.
- Amon, L., & Harliansyah, H. (2022). Analisis Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Perencanaan Peningkatan Mutu Pendidikan Menengah Kejuruan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 147–162. <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i1.258>
- Carudin, & Agus, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidik Indonesia*, 1(1), 30–37.
- Damanik, B. E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 2(2), 101–109. <https://doi.org/10.70942/ciencias.v2i2.33>
- Fajri, P. (2023). *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Lampung*. Program Magister Ilmu Manajemen Pendidikan Islam, UIN Raden Intan Lampung.
- Joen, S., Purnamawati, & Amiruddin. (2022). *Kinerja Guru (Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru)* (1st ed.). Magama.
- Kusumastut, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Deepublish.
- Mulyono. (2020). *Pengaruh Peran Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang*. Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas PGRI Semarang.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Sabrina, F. F., Darmiyanti, A., & Bk, M. T. (2020). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Guru. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 239. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i2.16740>
- Siregar, R. B. (2021). *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid 19 di SMA Negeri 1 Pancur Batu Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang*. Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Stanley, & Remiasa, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan

-
- sebagai variabel mediasi Pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya. *Agora*, 10(1).
- Susanti, E. (2021). Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 2180–2186. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.779>
- Tauchida, D. (2021). *Pengaruh Iklim dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar di SMP Islam terpadu Assalam Pekalongan*. Program Pendidikan Agama Islam, Pascasarjana, IAIN Pekalongan.
- Yonata, H., Wijoyo, H., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Disiplin dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah Cipulir, Jakarta Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 594–600. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.368>