JICN: Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara
https://jicnusantara.com/index.php/jicn
Vol : 3 No: 5, Oktober - November 2026
E-ISSN : 3046-4560

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kompetensi Guru SMK Negeri 1 Semendawai Suku III

The Influence Of Principal Leadership and Work Climate On Teacher Competence SMK Negeri 1 Semendawai Suku III

Novitasari[1*], Sudawan Supriadi[2]
[1]Manajemen, STIE Trisna Negara, [2]Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Jambi
Email : novitasari.ew13@gmail.com[1], sudawan.supriadi@unja.ac.id[2]*

Article Info

Article history :
Received : 12-11-2026
Revised : 14-11-2026
Accepted : 16-11-2026
Published : 18-11-2026

Abstract

This study aims to obtain data and information about the leadership of school principals and the work climate related to teacher competence. This study uses a quantitative approach with a descriptive survey format. The research population consists of 92 teachers who have the status of civil servants, have at least DIV or S1 educational qualifications, and have at least three years of teaching experience, coming from four SMK Negeri 1 Semendwai Suku III. From this population, a sample of 75 respondents was taken, the results of which will later be generalized to the population. The data collection technique in this study uses questionnaires. Based on the results of data analysis, the following findings were obtained: (1) the leadership of school principals in all SMK Negeri 1 Semendwai Suku III is in the effective to very effective category (84.36%); (2) the work climate in all SMK Negeri 1 Semendwai Suku III is in the conducive to very conducive category (83.58%); and (3) the competence of teachers in all SMK Negeri 1 Semendwai Suku III is in the good to very good category (83.10%).

Keywords* : *Leadership, Work Climate, Teacher's Competency

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data dan informasi mengenai kepemimpinan kepala sekolah serta iklim kerja yang berkaitan dengan kompetensi guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan format survei deskriptif. Populasi penelitian terdiri dari 92 orang guru yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil, memiliki kualifikasi pendidikan minimal DIV atau S1, serta memiliki pengalaman mengajar paling sedikit tiga tahun, yang berasal dari empat SMK Negeri 1 Semendwai Suku III. Dari populasi tersebut, diambil sampel sebanyak 75 responden, yang hasilnya nanti akan digeneralisasikan terhadap populasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh temuan sebagai berikut: (1) kepemimpinan kepala sekolah di seluruh SMK Negeri 1 Semendwai Suku III berada dalam kategori efektif hingga sangat efektif (84,36%); (2) iklim kerja di seluruh SMK Negeri 1 Semendwai Suku III berada dalam kategori kondusif hingga sangat kondusif (83,58%); dan (3) kompetensi guru di seluruh SMK Negeri 1 Semendwai Suku III berada dalam kategori baik hingga sangat baik (83,10%).

Kata Kunci : ***Kepemimpinan, Iklim Kerja, Kompetensi Guru***

PENDAHULUAN

Dalam proses pendidikan, guru memiliki peran sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik ke arah kedewasaan, kematangan, dan kemandirian, sehingga guru dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan. Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pendidikan. Keberadaan guru merupakan pelaku utama

sebagi fasilitator penyelenggara proses belajar siswa sehingga kualitas guru menjadi bagian penting dalam pelaksanaan pendidikan. Aktualisasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya merupakan cerminan dari kinerjanya.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu komponen penting dalam pembangunan. Berhasil tidaknya suatu pembangunan tergantung pada sumber daya manusianya. Dengan dimiliki SDM yang berkualitas akan mempercepat tercapainya tujuan pembangunan. Dalam upaya pencapaian tujuan perlu diupayakan peningkatan SDM yang memiliki kompetensi dan profesional dalam bidang pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan pembangunan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan di sekolah tentunya memerlukan guru-guru yang mempunyai kinerja baik. Kinerja baik dapat terjadi karena beberapa faktor seperti adanya kepemimpinan kepala sekolah ataupun iklim organisasi kerjanya baik.

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didikpada jalur pendidikan formal. Tugas utama ituakan efektif jika guru memiliki derajat profesionalitas tertentu yang tercermin darikompetensi, kemahiran, kecakapan, atau keterampilan yang memenuhi standart mutu dan norma etik tertentu. Kinerja pengajar (guru) adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika ia menghadapi suatu tugas. Kinerja guru mempunyai spesifikasi/criteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Hubungan antara kompetensi dengan kinerja sangat erat sekali, hal ini tampak pada hubungan dari keduanya, yaitu hubungan sebab akibat. Menurut Spencer dalam Moeheriono (2012:10) menjelaskan hubungan antara kompetensi dengan kinerja adalahsangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka (karyawan) apabila ingin meningkatkan kinerjanya harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*).

Wujud dari kinerja guru direalisasikan oleh kompetensi, yaitu (1) pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik; (2) kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik; (3) profesional adalah kemampuan penguasaan materi secara luas dan mendalam; dan (4) sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru,orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar (pasal 8, UUGD 14/2005). Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu menggerakkan sumber daya yang ada pada sekolah tersebut sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan yang dikombinasikan dengan situasi akan mampu menentukan keberhasilan pelaksanaan kerja maka dalam menghadapi situasi yang berbeda diperlukan perilaku atau gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya harus dapat beradaptasi dengan lingkungan atau situasi sekolah sehingga semua sumber daya yang ada dapat diberdayakan dengan baik dalam mencapai tujuan sekolah. Iklim kerja atau iklim organisasi tidak dapat dilihat, tetapi dapat dirasakan dan dapat

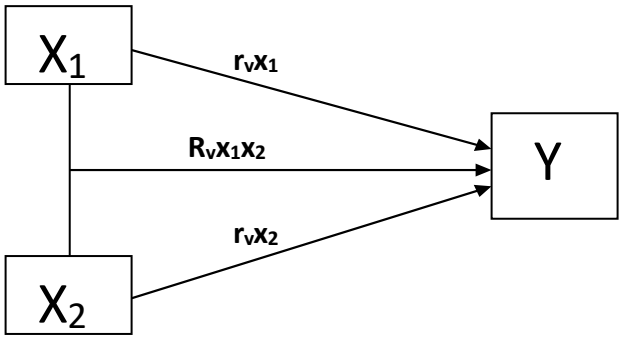
mempengaruhi perilaku dalam organisasi. Iklim organisasi dapat menyenangkan tetapi dapat pula tidak menyenangkan, karena iklim organisasi dibangun melalui kegiatan dan mempunyai akibat atau dampak bagi organisasi. Karena kompetensi guru memiliki hubunga dengan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja di sekolah tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang: ”Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kompetensi Guru SMK Negeri 1 Semendawai Suku III.”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif format deskriptif survei. Bungin (2010:36) menyatakan bahwa format deskriptif bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang menjadi objek penelitian berdasarkan apa yang terjadi. Kemudian mengangkat ke permukaan karakter atau gambaran tentang kondisi, situasi, ataupun variabel tersebut. Menurut Kerlinger dalam Sugiono (2009:7) bahwa penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi,dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Menurut tingkat ekplanasinya penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif. Sugiyono (2009:11) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel penelitian menurut Sugiyono (2009:39) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja, sedangkan yang menjadi variabel terikatnya adalah kompetensi guru.

Pola hubungan antara variabel yang akan diteliti (paradigma penelitian) dapat dinyatakan dalam bentuk gambar 1 sebagai berikut.



Keterangan:

X1= Kepemimpinan kepala sekolah (variablebebas)
X2= Iklim kerja (variabel bebas)
Y = Kompetensiguru(variable terikat)

Bagan 1. Pola Hubungan Antara Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Variabel Iklim Kerja (X2), dan Variabel Kompetensi Guru (Y)

Dalam penelitian ini, data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari popuasi. Populasi menurut Sugiyono (2009:90) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yangditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel penelitian diambil dari populasi penelitian. Sampel penelitian menurut Arikunto dalam Sumaryani dkk (2010:95) adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Sedangkan menurut Sugiyono (2009:91) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Suatu instrumen dikatakan memiliki validitas jika instrumen tersebut benar-benar dapat mengukur sifat-sifat atau karakteristikvariabel yangditeliti secara tepat. Riduwan dalam Sumaryani dkk (2010:73) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Menurut Sugiyono (2009:137) instrumen yang valid adalah bahwa alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data memang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Setelah dikonsultasikan dengan ahli, selanjutnya untuk menguji kesahihan (validitas) instrumen secara empirik maka hasilnya dianalisis dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson (Suharsimi Arikunto, 2006:170).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kompetensi Guru

Pengujian hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah (X1) dengan kompetensi guru (Y) dilakukan menggunakan analisis korelasi parsial dengan bantuan program SPSS for Windows versi 17.0. Berdasarkan hasil uji korelasi parsial pada Tabel 1, diperoleh nilai koefisien korelasi parsial ($r_{1y\text{-}2}$) sebesar 0,273 dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,018. Nilai r tabel untuk jumlah sampel (n) sebanyak 75 pada taraf signifikansi 5% adalah 0,227. Dengan demikian, nilai r hitung (0,273) lebih besar daripada r tabel (0,227), sedangkan nilai signifikansi 0,018 lebih kecil daripada 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi guru pada taraf signifikansi 5%.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru, dilakukan perhitungan koefisien determinasi (r^2), yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,273)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,0745 \times 100\% = 7,45\%$$

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru sebesar 7,45%. Artinya, variasi kompetensi guru yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah sebesar 7,45%, sedangkan sisanya sebesar 92,55%

berkaitan dengan faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti. Koefisien korelasi parsial sebesar 0,273 menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi guru. Artinya, semakin baik kualitas kepemimpinan kepala sekolah, semakin tinggi pula kompetensi guru. Sebaliknya, semakin rendah kualitas kepemimpinan kepala sekolah, semakin rendah pula kompetensi guru.

2. Hubungan Iklim Kerja dengan Kompetensi Guru

Pengujian hubungan antara iklim kerja (X2) dengan kompetensi guru (Y) dilakukan menggunakan analisis korelasi parsial dengan bantuan program SPSS for Windows versi 17.0.

Berdasarkan hasil uji korelasi parsial pada Tabel 2, diperoleh nilai koefisien korelasi parsial ($r_{2y\text{-}1}$) sebesar 0,336 dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,003. Nilai r tabel untuk jumlah sampel (n) sebanyak 75 pada taraf signifikansi 5% adalah 0,227. Dengan demikian, nilai r hitung (0,336) lebih besar daripada r tabel (0,227), sedangkan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil daripada 0,05.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim kerja dengan kompetensi guru pada taraf signifikansi 5%. Untuk mengetahui besarnya kontribusi iklim kerja terhadap kompetensi guru, dilakukan perhitungan koefisien determinasi (r^2), yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,336)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,1129 \times 100\% = 11,29\%$$

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa kontribusi iklim kerja terhadap kompetensi guru sebesar 11,29%. Artinya, variasi kompetensi guru yang berkaitan dengan iklim kerja sebesar 11,29%, sedangkan sisanya sebesar 88,71% berkaitan dengan faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Koefisien korelasi parsial sebesar 0,336 menunjukkan adanya hubungan positif antara iklim kerja dengan kompetensi guru. Artinya, semakin kondusif iklim kerja yang tercipta di sekolah, semakin tinggi pula kompetensi guru. Sebaliknya, semakin kurang kondusif iklim kerja di sekolah, semakin rendah pula kompetensi guru.

Menurut Sugiyono (2009b:226), koefisien korelasi berada pada rentang -1 sampai +1. Koefisien korelasi positif menunjukkan hubungan searah, sedangkan koefisien korelasi negatif menunjukkan hubungan berlawanan arah. Semakin mendekati angka 1 atau -1, semakin kuat hubungan antarvariabel.

3. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja secara Bersama-sama dengan Kompetensi Guru

Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan iklim kerja (X2) secara bersama-sama dengan kompetensi guru (Y), dilakukan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS for Windows versi 17.0.

Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja secara simultan memiliki hubungan yang signifikan dengan kompetensi guru. Pengujian signifikansi dilakukan melalui uji F dengan dua cara, yaitu: (1) membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada taraf signifikansi 5%; dan (2) membandingkan nilai signifikansi atau probabilitas (p) dengan 0,05 (Syarifudin, 2010:162).

Apabila nilai F hitung lebih besar daripada F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel terikat.

Sementara itu, untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kompetensi guru, digunakan nilai koefisien determinasi (R Square). Adapun untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas secara parsial dengan kompetensi guru, dilakukan pengujian menggunakan uji t. Menurut Syarifudin (2010:163), pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau membandingkan nilai signifikansi dengan 0,05. Hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05.

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 3, diperoleh nilai F hitung sebesar 39,970 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sementara itu, nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 3,13. Dengan demikian, nilai F hitung (39,970) lebih besar daripada F tabel (3,13), dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil daripada 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama dengan kompetensi guru.

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja secara simultan memiliki hubungan yang signifikan dengan kompetensi guru. Artinya, kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang baik, didukung oleh iklim kerja yang kondusif, berkaitan dengan peningkatan kompetensi guru.

Pembahasan

1. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kompetensi Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi guru. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,273 dan nilai signifikansi sebesar 0,018 yang lebih kecil daripada 0,05. Besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru berdasarkan koefisien determinasi adalah 7,45%.

Temuan penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007:74) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah faktor kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam organisasi karena berkaitan dengan kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, dan menggerakkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Gary Yukl (2009:8), kepemimpinan merupakan proses memengaruhi orang lain agar memahami dan menyepakati hal-hal yang perlu dilakukan serta bagaimana tugas tersebut dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan juga merupakan proses memfasilitasi upaya individu

maupun kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Wibowo (2007:76) menjelaskan bahwa pemimpin dapat memengaruhi kinerja bawahannya melalui pemberdayaan, pemberian penghargaan, serta upaya membantu meningkatkan kemampuan bawahannya. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan kondisi yang mendorong guru untuk mengembangkan kemampuan profesionalnya.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (dalam Carudin, 2011:230) menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah tidak semata-mata diwujudkan melalui instruksi, tetapi lebih mengarah pada pemberian motivasi dan inspirasi kepada guru serta tenaga kependidikan. Hal tersebut dapat mendorong berkembangnya inisiatif dan kreativitas sehingga kemampuan kerja dapat meningkat secara optimal.

Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah memiliki keterkaitan dengan kompetensi guru. Kepala sekolah yang mampu memberikan arahan, motivasi, dukungan, penghargaan, serta kesempatan pengembangan profesional akan menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kompetensi guru. Oleh karena itu, diperlukan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif agar guru dapat mengembangkan kemampuan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadiannya secara optimal.

2. Hubungan Iklim Kerja dengan Kompetensi Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim kerja dengan kompetensi guru. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,336 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil daripada 0,05. Besarnya kontribusi iklim kerja terhadap kompetensi guru berdasarkan koefisien determinasi adalah 11,29%.

Temuan tersebut sejalan dengan pendapat A. Dale Timple (dalam Mangkunegara, 2006:15) yang menyatakan bahwa salah satu faktor lingkungan yang memengaruhi kinerja adalah iklim organisasi. Iklim organisasi berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh anggota organisasi dan dapat memengaruhi sikap, motivasi, serta perilaku mereka dalam melaksanakan tugas.

Menurut Robert Stringer (dalam Wirawan, 2007:126), iklim organisasi berfokus pada persepsi anggota organisasi terhadap kondisi lingkungan organisasi, terutama aspek-aspek yang dapat memunculkan motivasi dan memberikan pengaruh terhadap perilaku serta kinerja anggota organisasi. Pendapat tersebut diperkuat oleh Robert N. Lussier (dalam Hadari Nawawi, 2006:292) yang menjelaskan bahwa persepsi anggota organisasi terhadap organisasinya menjadi dasar dalam pembentukan sikap dan perilaku mereka. Perilaku tersebut selanjutnya dapat memengaruhi kinerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Toulson dan Smith (dalam Carudin, 2011:230) juga menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap motivasi dan perilaku guru di tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif bagi seluruh pihak, baik pekerja maupun pimpinan, serta terhadap hasil pekerjaan yang dicapai. Dalam lingkungan sekolah, iklim kerja yang kondusif dapat diwujudkan melalui hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, dukungan pimpinan, serta ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai. Kondisi tersebut

dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga guru lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas dan mengembangkan kompetensinya.

Sebaliknya, iklim kerja yang kurang kondusif dapat menghambat kenyamanan dan motivasi guru dalam bekerja. Guru yang merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerjanya berpotensi mengalami penurunan semangat dan kreativitas dalam melaksanakan tugas. Hal ini sejalan dengan pendapat Pidarta (dalam Syamsuddin, 2009) yang menyatakan bahwa lingkungan yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman dan mendukung peningkatan prestasi kerja.

Dengan demikian, iklim kerja merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung kompetensi guru. Lingkungan sekolah yang kondusif, hubungan interpersonal yang baik, komunikasi yang efektif, serta dukungan organisasi akan menciptakan suasana yang memungkinkan guru mengembangkan kemampuan dan melaksanakan tugas profesionalnya secara optimal.

3. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja secara Bersama-sama dengan Kompetensi Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama dengan kompetensi guru. Hal ini dibuktikan melalui nilai F hitung sebesar 39,970 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,13, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Temuan tersebut sejalan dengan teori konvergensi William Stern (dalam Mangkunegara, 2006:16) yang menyatakan bahwa perkembangan individu dipengaruhi oleh perpaduan faktor individu dan faktor lingkungan. Dalam konteks organisasi pendidikan, kondisi lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan kemampuan dan perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya.

Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja merupakan dua aspek lingkungan organisasi yang memiliki keterkaitan dengan kompetensi guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat memberikan arahan, motivasi, bimbingan, dan dukungan kepada guru. Sementara itu, iklim kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta lingkungan yang mendukung pengembangan kemampuan profesional guru. Kedua aspek tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung peningkatan kompetensi guru. Kepala sekolah yang mampu menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik akan mendorong terbentuknya iklim kerja yang positif. Sebaliknya, iklim kerja yang kondusif juga dapat memperkuat pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan potensi dan kemampuan guru.

Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan iklim kerja yang kondusif secara bersama-sama memiliki hubungan dengan kompetensi guru. Semakin baik kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan semakin kondusif iklim kerja di sekolah, semakin besar peluang terciptanya lingkungan yang mendukung peningkatan kompetensi guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data, analisis data, dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMK Negeri 1 Semendawai

Suku III sebagian besar berada dalam kategori efektif, iklim kerja termasuk dalam kategori kondusif, dan kompetensi guru berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah memiliki kompetensi yang diperlukan dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi guru. Artinya, semakin efektif kepemimpinan kepala sekolah, semakin baik pula kompetensi guru. Selain itu, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim kerja dengan kompetensi guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif iklim kerja di sekolah, semakin baik pula kompetensi guru.

Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kompetensi guru SMK Negeri 1 Semendawai Suku III. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan iklim kerja yang kondusif merupakan dua aspek penting yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi guru.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2006). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.

Bahri, S. (2011). Faktor yang mempengaruhi kinerja guru SD di Dataran Tinggimoncong Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal MEDTEK, 3(2). ISSN 1907-1728. http://www.ft-unm.net/medtek/Jurnal_MEDTEK_Vol.3_No.2_Oktober_2011_pdf/PAk%20Ancu.pdf

Bungin, B. (2010). Metodologi penelitian kuantitatif: Komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya. Jakarta: Kencana.

Carudin. (2011). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru (Studi deskriptif analitik pada guru SMK Negeri se-Kabupaten Indramayu). Jurnal Penelitian Pendidikan, Edisi Khusus (2). ISSN 1412-565X. http://jurnal.upi.edu/file/23-Carudin-EDIT.pdf

Mangkunegara, A. P. (2006). Evaluasi kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama.

Moeheriono. (2012). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Nawawi, H. (2006). Kepemimpinan mengefektifkan organisasi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Sugiyono. (2009). Statistika untuk penelitian. Bandung: CV Alfabeta.

Sumaryani, C., dkk. (2010). Kumpulan proposal penelitian pendekatan kuantitatif. Pontianak: Universitas Tanjungpura.

Wibowo. (2007). Manajemen kinerja. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Wirawan. (2007). Budaya dan iklim organisasi: Teori, aplikasi, dan penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

Yukl, G. (2009). Kepemimpinan dalam organisasi (Edisi kelima, B. Supriyanto, Penerj.). Jakarta: PT Indeks. (Karya asli diterbitkan tahun 2001).