

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 8 PEMATANG SIANTAR

Anggi Saritua Nababan¹, Anggun Tiur Ida Sinaga², Benjamin Albert Simamora³

¹Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar, Indonesia; nababananggi9@gmail.com

²Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar, Indonesia; sinagaangguntur@gmail.com

³Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar, Indonesia; gerbangpintu31@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 2026-04-10

Revised 2026-04-15

Accepted 2026-04-30

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 8 Pematang Siantar. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Populasi dan sampel penelitian ini sebanyak 50 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Adapun data yang diperoleh di analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian yang di dapat yaitu pada kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 65,858 + 0,808 X_1 - 0,427 X_2 + e$. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung (3,495) > Ftabel (3,19), hal ini diperkuat dengan probability signifikan $0,038 < 0,05$. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 8 Pematang Siantar.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, Kinerja Guru.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of principal leadership and organizational climate on teacher performance at SMP Negeri 8 Pematang Siantar. This type of research is quantitative using ex-post facto descriptive method. The population and sample of this study were 50 teachers. The data obtained were analyzed using multiple linear regression. The results obtained show that principal leadership has a positive and significant effect on teacher performance with the regression equation $Y = 65.858 + 0.808 X_1 - 0.427 X_2 + e$. Hypothesis testing obtained a calculated F value (3.495) > F table (3.19), this is reinforced by a significant probability of $0.038 < 0.05$. Thus H0 is rejected and Ha is accepted. This means there is a significant influence simultaneously and partially between principal leadership and organizational climate on teacher performance at SMP Negeri 8 Pematang Siantar.

Keyword: Principal Leadership; Organizational Climate, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC BY](#) license.



Corresponding Author:

Anggi Saritua Nababan

Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar, Indonesia; nababananggi9@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan instrumen strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan daya saing bangsa. Pembangunan sektor pendidikan diarahkan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi akademik, karakter, serta keterampilan abad ke-21 yang relevan dengan perkembangan zaman. Mutu pendidikan pada tingkat satuan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan sekolah dan efektivitas proses pembelajaran di kelas. Sekolah sebagai organisasi pendidikan memiliki tanggung jawab untuk menciptakan sistem manajemen yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di tingkat sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan guru dalam mengintegrasikan visi kelembagaan dengan praktik pembelajaran yang berlangsung di kelas. Kinerja guru tidak hanya terbatas pada aktivitas mengajar di kelas, tetapi mencakup keseluruhan tanggung jawab profesional, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, hingga evaluasi dan pengembangan kompetensi diri. Ulfa dan Ramadhansyah (2023:20614) menyatakan bahwa kinerja guru tercapai dengan baik terlihat dari guru yang rajin hadir di sekolah dan rajin dalam mengajar, guru mengajar dengan sungguh-sungguh menggunakan rencana pelajaran, guru mengajar dengan semangat dan senang hati, menggunakan media dan metode mengajar yang sesuai dengan materi pelajaran, melakukan evaluasi pengajaran dan menindak lanjuti hasil evaluasi.

Namun, pada kenyataannya kinerja guru di Indonesia masih menunjukkan berbagai keterbatasan. Data menunjukkan bahwa rata-rata kompetensi guru secara nasional masih tergolong rendah. Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) yang dilaksanakan oleh Kemendikbudristek (2021) menunjukkan bahwa nilai rata-rata guru berada pada kisaran 50–60 dari skala 100, bahkan sebagian besar guru belum mencapai standar kompetensi minimum. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kompetensi pedagogik dan profesional guru masih perlu ditingkatkan secara berkelanjutan.

Berdasarkan, hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan beberapa guru, ditemukan bahwa masih terdapat guru yang belum menyusun perangkat pembelajaran secara lengkap, seperti Rencana Pembelajaran Mendalam (RPM). Salah satu guru menyatakan bahwa “belum semua guru menyusun RPM secara lengkap karena keterbatasan waktu dan pemahaman terhadap format yang digunakan.” Lebih lanjut, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa metode pembelajaran yang digunakan cenderung konvensional. Guru mengungkapkan bahwa “metode yang digunakan masih didominasi ceramah dan belum

banyak variasi." Selain itu, penggunaan teknologi dalam pembelajaran juga belum maksimal, guru menyatakan "penggunaan teknologi masih terbatas karena fasilitas yang belum memadai dan kemampuan guru yang belum merata." Kondisi ini sejalan dengan data Badan Pusat Statistik (2023) yang menunjukkan bahwa sekitar 28% guru masih belum memanfaatkan teknologi digital secara optimal dalam pembelajaran. Kondisi ini berdampak langsung terhadap rendahnya kualitas hasil belajar siswa serta kurang berkembangnya keterampilan berpikir kritis dan kreatif yang seharusnya didukung oleh penggunaan teknologi pembelajaran yang inovatif.

Agar kinerja guru dapat terwujud dengan baik, dibutuhkan seorang pemimpin yang profesional, yaitu kepala sekolah. Carudin, dan Agus (2022:32) menyatakan Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat, memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan dan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kepala sekolah memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru, karena kepemimpinannya dalam memberikan arahan, motivasi, mengordinasikan seluruh sumber daya sekolah agar sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang efektif terlihat dari kemampuan dalam merumuskan visi dan misi yang jelas, menyampaikan tujuan organisasi dengan baik, serta membangun budaya kerja kolaboratif yang berorientasi pada peningkatan mutu.

Namun, berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa kepala sekolah lebih mengutamakan rutinitas administratif dibandingkan dengan pembinaan langsung kepada guru. Guru menyatakan bahwa "kepala sekolah lebih sering fokus pada laporan dan administrasi dibandingkan pembinaan pembelajaran." Kondisi ini menyebabkan fungsi kepemimpinan yang seharusnya berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran menjadi kurang optimal.

Berdasarkan, hasil wawancara awal, serta pengamatan langsung di lapangan selama pelaksanaan PPL di SMP Negeri 8 Pematang Siantar, peneliti menemukan adanya gejala yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah masih kurang optimal, khususnya dalam hal pengawasan dan bimbingan terhadap guru. Hal ini terlihat dari adanya perbedaan tingkat kesiapan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, seperti Rencana Pembelajaran Mendalam (RPM), yang belum disusun secara merata oleh seluruh guru. Selain itu, masih ditemukan sebagian guru yang belum memanfaatkan teknologi dalam kegiatan belajar mengajar, sehingga proses pembelajaran belum berjalan secara maksimal. Penggunaan model pembelajaran yang kurang bervariasi juga berdampak pada rendahnya partisipasi dan keterlibatan siswa dalam proses belajar di kelas. Di sisi lain komunikasi di dalam sekolah dan koordinasi antarunit kerja juga masih belum berjalan dengan baik, sehingga hubungan antar guru belum sepenuhnya harmonis. Selain itu, kelompok kerja yang aktif, kreatif, dan produktif masih belum terbentuk secara optimal, sehingga kerja sama antar guru belum maksimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih diperlukan perbaikan dalam kepemimpinan dan pengelolaan sekolah agar kinerja guru dapat meningkat dengan lebih baik. Berdasarkan latar

belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 8 Pematang Siantar”.

2. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berkaitan pada data berbentuk angka dan di analisis dengan teknik statistik. Pendekatan kuantitatif berfokus pada pengumpulan serta pengolahan data numerik untuk menjelaskan fenomena yang diteliti. Melalui analisis statistik, peneliti dapat mengetahui signifikansi hubungan antar variabel. Dengan metode ini, data yang terkumpul dapat diolah secara sistematis hingga menghasilkan kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan. Menurut Sugiyono (2013:8) menyatakan bahwa Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 8 Pematang Siantar yang beralamat di Jln.Pane no.38 Kecamatan Siantar Timur. Penelitian ini dilakukan satu bulan di mulai pada bulan April 2026. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian tersebut yaitu karena sekolah tersebut memenuhi syarat untuk dijadikan objek penelitian dan sekolah tersebut merupakan tempat PPL peneliti sebelumnya, sehingga akan lebih mudah memperoleh data yang akurat dan aktual.

Mengingat bahwa inti dari kegiatan penelitian adalah pengumpulan data, maka tahap ini memiliki peran yang sangat krusial dalam keseluruhan proses penelitian. Tanpa penguasaan terhadap teknik dan strategi pengumpulan data, peneliti sulit memperoleh data yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Oleh karena itu, untuk menjamin keabsahan dan ketepatan hasil penelitian, diperlukan data yang valid, reliabel, dan dapat dibuktikan kebenarannya secara ilmiah. Fokus penelitian langsung ke SMP Negeri 8 Pematang Siantar, digunakan untuk mengumpulkan data secara langsung.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data sangat penting untuk keberhasilan penelitian. Berikut ini jenis pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama di lapangan, yaitu responden penelitian. Adapun instrument yang digunakan dalam pengumpulan data primer yaitu sebagai berikut: Menurut Sugiyono (2013:142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang jawabannya sudah disediakan oleh peneliti sehingga responden tinggal memilih. Metode kuesioner digunakan untuk memperoleh data tentang kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi di SMP Negeri 8 Pematang Siantar. Teknik pengumpulan data sekunder yaitu data yang diperoleh tidak secara langsung dari responden, melainkan melalui dokumen dan sumber tertulis yang relevan. Data yang

diperoleh yaitu data penilaian kinerja guru (PKG). Pengumpulan data sekunder yang dilakukan dengan instrumen sebagai berikut: Menurut Arikunto (2006:206) menyatakan metode dokumentasi adalah mencari data berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, lengger, agenda, dan sebagainya. Metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data tentang hasil kinerja guru di SMP Negeri 8 Pematang Siantar.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

SMP Negeri 8 Pematang Siantar merupakan salah satu satuan pendidikan menengah pertama negeri yang berada di Daerah Kota Pematangsiantar, Provinsi Sumatera Utara, sekolah ini beralamat di Jalan Pane No. 38, Kelurahan Tomuan, Kecamatan Siantar Timur, yang merupakan wilayah dengan tingkat aktivitas pendidikan dan kepadatan penduduk yang cukup tinggi. Sekolah ini didirikan pada tanggal 1 Juli 1978 sebagai bagian dari kebijakan pemerintah dalam memperluas akses pendidikan dasar, khususnya pada jenjang sekolah menengah pertama. Pendirian sekolah ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap layanan pendidikan lanjutan setelah jenjang sekolah dasar, seiring dengan pertumbuhan jumlah penduduk di Kota Pematangsiantar.

Awalnya SMP Negeri 8 Pematang Siantar merupakan Yayasan milik Ex-Hongkong (suku China) berupa bioskop dan sekolah khusus orang China. Oleh karena keberpihakan Yayasan China ini kepada salah satu partai terlarang PKI pada waktu 1965, maka masyarakat dan pihak Korem 02 Pantai Timur menyerbu Yayasan ini, sehingga ditinggalkan pemilikinya. Maka pihak korem 02 Pantai Timur menguasai sepenuhnya kompleks Ex-Hongkong ini.

Sekolah ini telah menerapkan kurikulum merdeka yang menggunakan metode ajar pembelajaran mendalam (*deep learning*). Dari sisi mutu kelembagaan, sekolah ini telah memperoleh akreditasi A. Sekolah tidak hanya memperoleh akreditasi A tetapi juga turut memperoleh banyak pencapaian prestasi di bidang akademik dan non-akademik salah satunya dapat dilihat dari peraih juara 1 Lomba Pidato Tingkat SMP Nommensen Sports Art Competition dan peraih juara 2 tahun 2024 dalam lomba Cabang bulu tangkis Putra tingkat SMP O2SN.

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 guru, yaitu Kepala Sekolah dan seluruh guru di SMP Negeri 8 Pematang Siantar. Teknik pengumpulan data melibatkan 50 kuesioner kepada setiap guru. Semua pernyataan dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden agar ditanggapi supaya peneliti mendapatkan gambaran yang sesungguhnya.

Deskripsi karakteristik responden menurut jenis kelamin, yaitu pengelompokan responden menurut jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Sebanyak 50 jumlah responden berpartisipasi dalam penelitian ini, dan tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan jenis kelamin responden di SMP Negeri 8 Pematang Siantar.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase %
Laki-laki	13	26%
Perempuan	37	74%
Total	50	100%

Dari tabel 1 di atas, dari banyaknya 50 responden di SMP Negeri 8 Pematang Siantar, memiliki 37 responden atau 74% adalah perempuan. Dengan demikian, komposisi ini menggambarkan bahwa dominasi responden dalam penelitian ini berasal dari kelompok perempuan. sehingga hasil penelitian cenderung lebih banyak merefleksikan kondisi atau karakteristik dari responden perempuan.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner dikatakan valid atau tidak. Pada uji validitas ini, peneliti memberikan uji coba kuesioner kepada responden ataupun guru di SMP Negeri 2 Siantar sebanyak 30 orang. Untuk mengetahui validitas masing-masing pernyataan penelitian digunakan uji signifikansi pada taraf 5%, artinya suatu item dianggap valid. Dengan demikian butir instrument dianggap valid jika hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid. Nilai r_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 dengan jumlah sebanyak 30 responden adalah 0,361.

Uji Validitas Kepemimpinan

Setiap variabel yang digunakan pada penelitian ini akan diuji validitasnya. Total variabel penelitian mencakup 20 pernyataan yang harus ditanggapi responden. Kuesioner untuk validitas kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini diberikan kepada 30 responden. Tabel berikut akan memperlihatkan hasil dari uji validitas.

Tabel 2. Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Kode Item Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,564	0,361	Valid
2	X1.2	0,410	0,361	Valid
3	X1.3	0,532	0,361	Valid
4	X1.4	0,539	0,361	Valid
5	X1.5	0,722	0,361	Valid
6	X1.6	0,425	0,361	Valid
7	X1.7	0,577	0,361	Valid
8	X1.8	0,644	0,361	Valid
9	X1.9	0,699	0,361	Valid
10	X1.10	0,574	0,361	Valid
11	X1.11	0,489	0,361	Valid
12	X1.12	0,669	0,361	Valid
13	X1.13	0,575	0,361	Valid
14	X1.14	0,619	0,361	Valid
15	X1.15	0,759	0,361	Valid
16	X1.16	0,64	0,361	Valid
17	X1.17	0,428	0,361	Valid
18	X1.18	0,604	0,361	Valid
19	X1.19	0,56	0,361	Valid
20	X1.20	0,711	0,361	Valid

Dari tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa 20 butir pernyataan pada variabel ini dinyatakan valid dan dapat diuji, sehingga layak digunakan sebagai pengukuran variabel penelitian.

Uji Validitas Iklim Organisasi

Setiap variabel yang digunakan pada penelitian ini akan diuji validitasnya. Total variabel penelitian mencakup 30 pernyataan yang harus ditanggapi responden. Kuesioner untuk validitas iklim organisasi dalam penelitian ini diberikan kepada 30 responden. Tabel berikut akan memperlihatkan hasil dari uji validitas.

Tabel 3. Uji Validitas Iklim Organisasi

No	Kode Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	X2.1	0,704	0,361	Valid
2	X2.2	0,658	0,361	Valid
3	X2.3	0,709	0,361	Valid
4	X2.4	0,686	0,361	Valid
5	X2.5	0,634	0,361	Valid
6	X2.6	0,676	0,361	Valid
7	X2.7	0,684	0,361	Valid
8	X2.8	0,681	0,361	Valid
9	X2.9	0,545	0,361	Valid
10	X2.10	0,737	0,361	Valid
11	X2.11	0,257	0,361	Valid
12	X2.12	0,691	0,361	Valid
13	X2.13	0,657	0,361	Valid
14	X2.14	0,395	0,361	Valid
15	X2.15	0,404	0,361	Valid
16	X2.16	0,692	0,361	Valid
17	X2.17	0,733	0,361	Valid
18	X2.18	0,677	0,361	Valid
19	X2.19	0,765	0,361	Valid
20	X2.20	0,623	0,361	Valid
21	X2.21	0,585	0,361	Valid
22	X2.22	0,672	0,361	Valid
23	X2.23	0,498	0,361	Valid
24	X2.24	0,703	0,361	Valid
25	X2.25	0,655	0,361	Valid
26	X2.26	0,688	0,361	Valid
27	X2.27	0,691	0,361	Valid
28	X2.28	0,680	0,361	Valid
29	X2.29	0,752	0,361	Valid
30	X2.30	0,303	0,361	Valid

Dari tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa 30 butir pernyataan pada variabel ini dinyatakan valid dan dapat diuji, sehingga layak digunakan sebagai pengukuran variabel penelitian.

Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2013: 268) sebuah instrument dan data yang dihasilkan disebut reliabel atau terpercaya apabila instrument tersebut secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran, suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha ($r_{11} > 0,60$). Sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha ($r_{11} < 0,60$) maka dikatakan tidak reliabel. Dari penjelasan tersebut, maka dapat dibuatkan hasil olahan data atas uji realibilitas data dengan menggunakan spss 23.

Uji Realibilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel. 4. Uji Realibilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	20

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2026)

Dari tabel 4 di atas, menyatakan bahwa koefisian variabel Iklim Organisasi (X1) adalah 0,899 lebih besar dari 0,60 ($0,899 > 0,60$). Maka dapat dikatakan reliabel dan layak dipakai menjadi alat ukur instrument untuk penelitian ini.

Uji Realibilitas Iklim Organisasi

Tabel. 5. Uji Realibilitas Iklim Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.949	30

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2026)

Dari tabel 5 di atas, menyatakan bahwa koefisian variabel Iklim Organisasi (X2) adalah 0,949 lebih besar dari 0,60 ($0,949 > 0,60$). Maka dapat dikatakan reliabel dan layak dipakai menjadi alat ukur instrument untuk penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan tahap awal dalam analisis data yang bertujuan untuk mengetahui data penelitian yang digunakan memiliki distribusi yang normal atau tidak. Melalui uji normalitas, peneliti dapat menilai sebaran data pada masing-masing variabel penelitian, sehingga peneliti melakukan uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan IBM SPSS 23, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

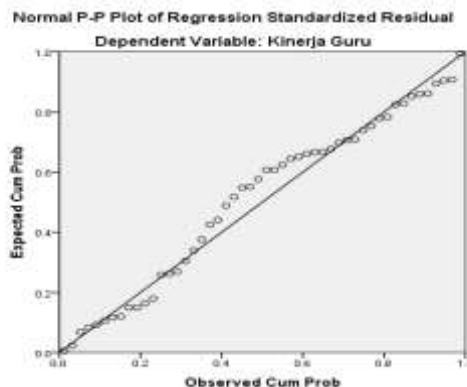
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.20261598
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.068
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.189 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel 6 di atas, berdasarkan hasil uji normalitas menyatakan nilai residual dari variabel independen dan dependen dari sampel (N) yaitu 50, nilai signifikan sebesar 0,189 menunjukkan bahwa penelitian ini berdistribusi normal, karena nilai residunya lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar $0,189 > 0,05$ yang berarti ketiga variabel data menolak H_0 dan menerima H_a . Maka, untuk pengujian hipotesis dapat digunakan model regresi.



Gambar 1 Kurva Normal P-Pilot
(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2026)

Pada kurva normal P-Pilot di atas, dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik di sekitar garis masih mengikuti garis lurus dan tidak melebar terlalu jauh, menunjukkan bahwa model asumsi konsisten dengan normalitas dan layak untuk diterapkan.

Uji Linearitas

Uji linearitas dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear secara signifikan dari kedua variabel. Jika terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) maka dikatakan hubungan yang baik.

Tabel 7. Uji Linearitas Kinerja Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	1204.612	17	70.860	1.322	.241
		Linearity	181.361	1	181.361	3.383	.075
		Deviation from Linearity	1023.250	16	63.953	1.193	.324
	Within Groups		1715.408	32	53.607		
Total			2920.020	49			

Pada tabel 7 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan deviation from linearity $0,324 > 0,05$. Maka diperoleh kesimpulan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) memiliki hubungan yang linear terhadap Kinerja Guru (Y).

Tabel 8. Uji Linearitas Iklim Organisasi Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Iklim Organisasi	Between Groups	(Combined)	1287.108	21	61.291	1.051	.444
		Linearity	.043	1	.043	.001	.979
		Deviation from Linearity	1287.065	20	64.353	1.103	.398
	Within Groups		1632.912	28	58.318		
Total			2920.020	49			

Pada tabel 8 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan deviation from linearity 0,398 > 0,05. Maka diperoleh kesimpulan bahwa Iklim Organisasi(X2) memiliki hubungan yang linear terhadap Kinerja Guru (Y).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji sejauh mana variabel-variabel bebas dalam model regresi saling berkorelasi satu sama lain. Dalam uji multikolinearitas yang dapat diperhatikan adalah nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIP). Apabila nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, nilai tolerance < 0,10 dan VIF > 10 mengindikasikan adanya gejala multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	65.858	15.562		4.232	.000			
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.808	.305	.514	2.644	.011	.490	2.039	
	Iklim Organisasi	-.427	.224	-.371	-1.907	.063	.490	2.039	

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari Tabel 9 di atas, dapat dilihat dari nilai tolerance dari kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi memiliki nilai > 0,10 dan memiliki nilai VIP < 10, sehingga dikatakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Hipotesis

Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan dalam penelitian untuk menganalisis hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan Variabel iklim organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 8 Pematang Siantar.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	65.858	15.562	
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.808	.305	.514
	Iklim Organisasi	-.427	.224	-.371

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Persamaan regresi yang didapatkan dari hasil perhitungan di atas dapat dilihat berikut ini :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 65,858 + 0,808 X_1 - 0,427 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas, maka dapat di berikan penjelasan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 65,858 artinya apabila variabel kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi bernilai nol, maka variabel Kinerja Guru akan bernilai positif sebesar 65,858.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), bernilai positif sebesar 0,808 menyatakan bahwa faktor kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 8 Pematang Siantar.

3. Nilai koefisien regresi variabel Iklim Organisasi (X2), bernilai negatif sebesar 0,427 menyatakan bahwa faktor kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh negative terhadap kinerja guru di SMP Negeri 8 Pematang Siantar.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji-t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y). Sebelum dilakukan pengambilan keputusan menerima atau menolak hipotesis, maka terlebih dahulu menentukan rtabel hasil dari ($df = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 48$). Jadi ttabel yang didapat dari tabel statistik adalah 1,677.

Tabel 11. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	65.858	15.562		4.232	.000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.808	.305	.514	2.644	.011
	Iklim Organisasi	-.427	.224	-.371	-1.907	.063

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara simultan. Tujuan dari pengujian ini untuk membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel. Sebelum dilakukan pengambilan keputusan dimana nilai signifikansi < 0,05 ($F_{hitung} > F_{tabel}$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi > 0,05 atau ($F_{hitung} < F_{tabel}$) maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan.

Tabel 12. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378.014	2	189.007	3.495	.038 ^b
	Residual	2542.006	47	54.085		
	Total	2920.020	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dari tabel 11 di atas, hasil uji signifikan simultan (Uji F) menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,038 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Untuk menentukan pengujian dengan cara lain yaitu pada kolom F di atas nilai Fhitung adalah 3,495 sedangkan pada Ftabel diperoleh nilai dari df_1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$ dan df_2 ($n-k$) atau $50-2 = 48$, dan menghasilkan Ftabel 3,19 nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai Fhitung > Ftabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi kinerja guru.

Uji Determinasi (R²)

Uji determinasi (R²) digunakan dalam analisis regresi untuk mengetahui seberapa besar persentase kecocokan atau keakuratan hubungan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 13. Hasil Uji R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.360 ^a	.129	.092	7.354

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas hasil uji determinasi (R²) dalam data dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien determinasi atau Adjusted R Square sebesar 0,092. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel independent yakni Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Iklim Organisasi (X2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 9,2% terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y). Sedangkan sisanya yaitu 90,8% dipengaruhi variabel di luar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,808 selain itu memiliki nilai thitung sebesar 2,644 > ttabel 1,677 serta memiliki nilai probabilitas 0,11 < 0,05, maka H_a diterima. Artinya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 8 Pematang Siantar. Menurut penelitian ini, peningkatan 1% dalam kepemimpinan kepala sekolah akan menghasilkan peningkatan 0,808% dalam kinerja guru.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk kepemimpinan kepala sekolah sebesar -0,427 selain itu memiliki nilai thitung sebesar -1,907 > ttabel 1,677 serta memiliki nilai probabilitas 0,63 > 0,05, maka H_a ditolak. Artinya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 8 Pematang Siantar. Menurut penelitian ini, peningkatan 1% dalam kepemimpinan kepala sekolah akan menghasilkan peningkatan -0,427% dalam kinerja guru.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Iklim Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari hasil persamaan regresi bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari Fhitung sebesar 3,495 > Ftabel 3,19 dengan signifikansi 0,038 < 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru di SMP Negeri 8 Pematang Siantar atau dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 8 Pematang Siantar.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian dan pengolahan data tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 8 Pematang Siantar” Terdapat pengaruh yang positif antara Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Kinerja Guru. Tidak terdapat pengaruh yang positif antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru, artinya jika iklim organisasi semakin tinggi maka kinerja guru di SMP Negeri 8 Pematang Siantar semakin turun. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi, dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar $3,495 > F_{tabel}$ $3,19$ dengan signifikansi $0,38 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 8 Pematang Siantar.

DAFTAR PUSTAKA

- Angga, I. M. D., & Wiyasa, I. K. N. (2021). “Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru”. *Jurnal Pedagogi dan Pembelajaran*, Vol.4(1): hal. 14–22.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik pendidikan Indonesia*. Jakarta: BPS.
- Burhanudin, H. (2000). “Supervisi Pendidikan yang dilaksanakan oleh Guru, Kepala Sekolah, Penilik, dan Pengawas”. Jakarta: Damai Jaya
- Butar-Butar, S. M. (2018). “Hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru di Yayasan Pendidikan GBKP Cabang Delitua”.
- Carudin, & Agus, K. (2022). “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru”. *Jurnal Ilmiah Pendidik Indonesia*, Vol. 1(1), hal. 30–37.
- Del Favero, M. (2019). “Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan”. Jakarta: Routledge Indonesia.
- Engkus. (2019). “Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien di Puskesmas Cibitung Kabupaten Sukabumi”. *Jurnal Governansi*, Vol.5(2), hal. 99–109.
- Ghozali, I. (2021). “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, K. H., & Febrianti, K. N. (2023). “Pengaruh iklim organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening”. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, Vol. 2(2), hal. 225–246.
- Haryani, E. (2017). “Pengaruh iklim organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap manajemen pembelajaran untuk mewujudkan kinerja guru”. *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*, Vol. 14(1), hal. 25–40.
- Indriawati, P., Maulida, N., Erni, D. N., & Putri, W. H. (2022). “Kinerja guru dalam mutu pendidikan di SMAN 02 Balikpapan”. *Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran*, Vol. 3(3), hal. 204–215.
- Ismail, M. Z., Wijaya, C., & Ananda, R. (2024). “Kinerja guru: perspektif profesionalitas, iklim

- organisasi, dan motivasi kerja". UMSU Press.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. (2021). "Hasil uji kompetensi guru (UKG) nasional". Jakarta: Kemendikbudristek.
- Komarudin, A. N. (2023). "Pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi berprestasi untuk mewujudkan kinerja guru". *Journal of Education Research*, Vol.4(4): hal. 2525–2534.
- Kurniawati, S., Sukmawati, & Chiar, M. (2017). "Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru". *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*, Vol. 6(2): hal. 1–12.
- Mahfud, M. (2021). "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri se-Kota Bima". *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, Vol. 2(1).
- Masitha, S., Suriansyah, A., & Novitawati. (2024). "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Tanah Laut". *Journal of Education Research*, Vol. 5(4), hal. 6012–6022.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson.(2011). "Human Resources Management". Edisi Kesepuluh.Jakarta: Salemba Empat.
- Mukaromah, E., Egar, N., dkk. (2023). "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal". *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, Vol. 9(2).
- Mulyasa, E. (2019). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Munajat, J. (2021). "Manajemen kepemimpinan kepala sekolah untuk pengembangan profesionalisme guru: Suatu upaya untuk membangkitkan kepedulian para pemangku kepentingan pendidikan di sekolah". *Bintang Pustaka Madani*.
- Nugroho, A. (2026). "Pengaruh motivasi intrinsik dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dengan keterlibatan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang". *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 6(2).
- Permendikbud, (2016). "Peraturan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 16 Tahun 2016 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru". Permendikbud.
- Puluhulawa, H. M. S. (2023). "Kepemimpinan Pendidikan dan Kinerja Guru". Yogyakarta: Deepublish.
- Sauri, A. S., Widyasari, dkk. (2018). "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru." *Tadbir Muwahhid*, Vol.2(1), hal. 73–86.
- Sherly, & Efendy. (2023). "Kinerja guru". PT Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Sugiyono. (2013). "Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D". Bandung: Alfabeta.
- Timpe A. Dale. (1993). "Memotivasi Pegawai", Terjemahan. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

- Ulfa, T., & Ramadhansyah, A. A. (2023). "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru". *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol.7(3): hal. 20608–20615.
- Wirawan. (2017). "Teori Kepemimpinan Pengantar untuk Praktek dan Penelitian". Yayasan Bangun Indonesia dan UHAMKA Press. Jakarta.
- Yamin, Martinis dan Maisah. (2010). "Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta": Gaung Persada Press.