

Hubungan Iklim Sekolah dengan Kinerja Guru dalam Melaksanakan Pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan

Rahmania Fadillah¹, Nellitawati¹, Jasrial¹, Lusi Susanti¹

¹Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Indonesia

*Penulis¹, e-mail: rahmaniafadillah0412@gmail.com

Abstract

This study is motivated by the observation of the relationship between school climate and teacher performance at SMK Negeri 4 Padang which shows that the school climate is not conducive and teacher performance is still low. The purpose of this study is to obtain data and information about (1) teacher performance, (2) school climate, and (3) the relationship between school climate and teacher performance in implementing learning at SMK Negeri 4 Padang. This type of research uses correlational research method. The population in this study were all teachers at SMK Negeri 4 Padang, totaling 90 teachers. The sample in this study was determined using proportional stratified random sampling technique, so that the sample amounted to 50 people. The research instrument used is a Likert Scale model questionnaire. Data analysis techniques using inferential statistical analysis. The data was processed using the product moment correlation equation. The results of data analysis show that 1) teacher performance at SMK Negeri 4 Padang is in the high category, namely 4.2. 2) The school climate at SMK Negeri 4 Padang is in the conducive category, namely 4.1. 3) There is a significant relationship between school climate and teacher performance at SMK Negeri 4 Padang at the 5% significance level with a correlation coefficient of 0.655 and a correlation significance test of 6,002. Based on the results of the study, it can be concluded that school climate is one of the factors that affect teacher performance at SMK Negeri 4 Padang.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan mengenai hubungan iklim sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri 4 Padang yang menunjukkan bahwa iklim sekolah belum kondusif dan kinerja guru yang masih rendah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan data dan informasi mengenai (1) kinerja guru, (2) iklim sekolah, dan (3) hubungan iklim sekolah dengan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di SMK Negeri 4 Padang. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru yang ada pada di SMK Negeri 4 Padang yang berjumlah 90 orang guru. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik *proporsional stratified random sampling*, sehingga sampel berjumlah 50 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model Skala Likert. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik inferensial. Data tersebut diolah menggunakan persamaan korelasi product moment. Hasil analisis data menunjukkan bahwa 1) kinerja guru di SMK Negeri 4 Padang berada pada kategori tinggi yaitu 4,2. 2) Iklim sekolah di SMK Negeri 4 Padang berada pada kategori kondusif yaitu 4,1. 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri 4 Padang pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien korelasi yaitu 0,655 dan uji keberartian korelasi 6,002. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMK Negeri 4 Padang.

Kata Kunci: Iklim Sekolah; Kinerja Guru



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by journal.

1. Pendahuluan

Pendidikan adalah aktivitas atau usaha manusia untuk menumbuh kembangkan potensi-potensi bawaan baik jasmani maupun rohani untuk memperoleh hasil dan prestasi. Dengan kata lain bahwa pendidikan dapat diartikan sebagai suatu hasil peradaban bangsa yang dikembangkan atas dasar pandangan hidup bangsa itu sendiri (nilai dan norma masyarakat) yang berfungsi sebagai filsafat pendidikannya atau sebagai cita-cita dan

pernyataan tujuan pendidikannya karena bagaimanapun peradaban suatu masyarakat, di dalamnya berlangsung dan terjadi suatu proses pendidikan sebagai usaha manusia untuk melestarikan hidupnya.

Peningkatan kualitas pendidikan harus didukung dengan adanya kualitas tenaga pendidik. Kualitas tenaga kependidikan merupakan sumber daya yang ada dalam lembaga kependidikan. Menurut Sahertian (2018) dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus menerus. Hal ini diperkuat oleh pendapat Saifullah dalam Mulyasa (2020) yang mengungkapkan bahwa komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan adalah guru, sehingga harus mendapat perhatian yang utama.

Mengingat guru pekerjaannya bergerak pada bidang pendidikan dan pengajaran, maka tujuan yang ingin dicapai adalah tujuan dari pendidikan dan pengajaran itu sendiri. Dengan demikian kinerja seorang guru tersebut dapat terlihat dan dibuktikan dari perbuatan atau kegiatannya mengajar di dalam kelas. Menurut Widiastuti dkk (2019) menyatakan Kinerja guru merupakan kompetensi dan hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa dan diukur dengan standar yang sudah ditetapkan.

Kinerja guru yang baik merupakan implementasi dari rencana yang telah ditetapkan, implementasi kinerja yang dilakukan oleh guru yang memiliki kecakapan, pengalaman, kesungguhan, kompetensi, motivasi, tanggung jawab dan kepentingan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, untuk mencapai suatu kinerja yang optimal guru haruslah berusaha mengembangkan serta menciptakan situasi yang ada di lingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku. Bila guru mempunyai kinerja yang baik, maka hasil proses pembelajaran cenderung akan naik.

Peningkatan kinerja bagi guru memiliki arti sangat penting, terutama dalam upaya melaksanakan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Namun kenyataan di lapangan masih adanya guru yang kurang memahami bidang tugasnya sehingga masih ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan apa yang telah ditentukan. Terutama mereka yang tidak mampu mengikuti perkembangan terbaru, perkembangan di dunia pendidikan, baik yang berhubungan dengan metode dan teknik, maupun yang berhubungan dengan disiplin ilmunya. Terkadang ada sebagian guru yang tidak mau menerima kritikan dan saran dari guru lain. Selain itu, kemampuan konseptual dalam berinovasi kurang dimiliki oleh guru dikarenakan pekerjaan yang dijalani hanya sebatas rutinitas saja.

Permasalahan ini didukung oleh survey yang penulis lakukan selama Praktek Lapangan Kependidikan di SMKN 4 Padang dari 18 Juli 2022 sampai 16 Desember 2022. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang muncul di lapangan sebagai berikut : 1) Masih ada sebagian guru yang kurang memiliki kemampuan dalam membuat RPP. 2) Masih terdapat sebagian guru yang tidak melaksanakan PBM sesuai dengan RPP yang telah disusun. 3) Masih terdapat sebagian guru belum bisa mengkondusifkan kelas menjadi tenang. 4) Masih ada sebagian guru yang belum menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi dan masih banyak menggunakan metode ceramah sehingga aktivitas pembelajaran menjadi monoton. 5) Masih ada sebagian guru yang tidak tepat waktu dalam memulai dan mengakhiri proses pembelajaran sesuai dengan jam yang telah ditetapkan.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut (Busro, 2020), yaitu kepuasan kerja, tingkat imbalan, keterampilan, kemampuan afeksi, serta kreativitas individu. Lebih lanjut Duha (2018), menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, prosedur kerja, komunikasi, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kompensasi, pelatihan, pengembangan karir, promosi jabatan, loyalitas, lingkungan fisik, iklim organisasi, konflik, komitmen organisasi, serta efektivitas organisasi.

Dari beberapa faktor kinerja tersebut yang paling menarik untuk diteliti adalah iklim organisasi sekolah. Tinggi rendahnya kinerja guru tersebut dapat diperkirakan ada kaitannya dengan iklim sekolah. Sekolah yang merupakan sebuah organisasi memiliki iklim atau suasana tertentu. Hadiyanto (2016) mengemukakan bahwa "Iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah."

Untuk mencapai kinerja yang baik, harus adanya iklim sekolah yang kondusif, karena dengan kondusifnya iklim sekolah maka seorang guru akan berusaha bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang tinggi dan prestasi yang baik. Tidak kondusifnya iklim sekolah akan berpengaruh terhadap kinerja yang dicapai guru tersebut. Di SMK Negeri 4 Padang iklim sekolahnya belum terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena yang muncul di lapangan berikut 1) Masih ada sebagian guru kurang memiliki kebebasan yang diberikan kepala sekolah dalam bekerja. 2) Masih ada sebagian guru yang tidak merasa

nyaman dalam pekerjaannya, karena tidak adanya hubungan baik antara kepala sekolah dengan guru-guru. 3) Masih rendahnya dukungan antara sesama rekan kerja. 4) Masih ada sebagian guru yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya. 5) Kurangnya kenyamanan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akibat sarana dan prasarana sekolah yang kurang memadai.

Jika hal diatas dibiarkan semua maka akan berdampak terhadap kelancaran proses pembelajaran dan akan menurunkan mutu pendidikan sehingga tujuan pendidikan tidak terlaksana dengan baik. Jadi, bila suatu sekolah memiliki iklim yang kondusif akan membawa pengaruh dalam pelaksanaan kerja bagi guru untuk pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Hubungan Iklim Sekolah Dengan Kinerja Guru Dalam Melaksanakan Pembelajaran Di SMK Negeri 4 Padang”

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional yang menguji hubungan dua variabel yaitu iklim sekolah (X) sebagai variabel bebas dan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru yang ada pada di SMK Negeri 4 Padang yang berjumlah 90 orang guru. Besar sampel dalam penelitian adalah 50 orang yang ditentukan dengan menggunakan teknik proporsional stratified random sampling. Penentuan besarnya sampel menggunakan rumus William G. Cochran. Alternatif jawaban yang digunakan yaitu: Selalu diberi skor 5, Sering diberi skor 4. Kadang-kadang diberi skor 3. Jarang diberi skor 2, dan Tidak Pernah diberi skor 1. Validitas dan reliabilitas angket menggunakan SPSS versi 23 yaitu di uji cobakan kepada 20 orang guru diluar sampel. Hasilnya dari 40 butir item pernyataan terdapat 34 item valid dan 6 item tidak valid untuk variabel kinerja guru, dan dari 40 butir item pernyataan terdapat 35 butir item yang valid dan 5 butir item yang tidak valid untuk variabel iklim sekolah. Teknik analisis data dalam penelitian ini 1) deskripsi data menggunakan rumus mean, median, modus, dan standar deviasi. 2) uji pra syarat analisis menggunakan uji normalitas dan uji homogenitas. 3) analisis inferensial dengan uji hipotesis menggunakan rumus korelasi product moment dan uji keberartian korelasi dengan uji-t. alat pengolah datanya menggunakan program SPSS versi 23.

3. Hasil

Hasil Pengumpulan data dari penelitian tentang hubungan iklim sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri 4 Padang memperoleh hasil kondusif dan tinggi. Berdasarkan pengolahan data variabel kinerja guru dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor tertinggi di kali 5, yaitu 142,70 dibagi 170 dikali 5, maka diperoleh skor 4,2. Dari perolehan skor ini, dapat diinterpretasikan bahwa variabel kinerja guru berada pada interpretasi “Tinggi” dari skor ideal. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa kinerja guru di SMK Negeri 4 Padang berada pada kategori “Tinggi”. Untuk memperoleh informasi yang lebih rinci tentang variabel kinerja guru, dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Variabel	Indikator	Jumlah Butir Item	Total Skor Ideal	Skor Rata-Rata	Tingkat Pencapaian Skor	Kategori
Kinerja Guru	Kualitas Kerja	12	60	52,98	4,4	Tinggi
	Inisiatif Kerja	10	50	41,34	4,1	Tinggi
	Ketepatan Waktu	12	60	48,38	4,0	Tinggi
Total		34	170	142,70	4,2	Tinggi

Tabel 1. Skor Rata-Rata Indikator Kinerja Guru

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kualitas kerja berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian skor 4,4. Indikator inisiatif kerja berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian skor 4,1 dan untuk indikator ketepatan waktu berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian skor 4,0. Bila dilihat berdasarkan sub indikator, maka seluruh sub indikator sudah berada pada kategori tinggi.

Selanjutnya, berdasarkan pengolahan data variabel iklim sekolah dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor tertinggi di kali 5, yaitu 142,90 dibagi 175 dikali 5, maka diperoleh skor 4,1. Dari perolehan skor ini, dapat diinterpretasikan bahwa variabel iklim sekolah berada pada interpretasi “Kondusif” dari skor ideal. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa iklim sekolah di SMK Negeri 4 Padang berada pada kategori “Kondusif”. Untuk memperoleh informasi yang lebih rinci tentang variabel iklim sekolah, dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Variabel	Indikator					Kategori
----------	-----------	--	--	--	--	----------

		Jumlah Butir Item	Total Skor Ideal	Skor Rata-Rata	Tingkat Pencapaian	
Iklim Sekolah	Kebebasan	9	45	37,38	4,2	Kondusif
	Dukungan	9	45	36,80	4,1	Kondusif
	Tanggung Jawab	8	40	31,28	3,9	Kondusif
	Lingkungan Fisik	9	45	37,44	4,2	Kondusif
Total		35	175	142,90	4,1	Kondusif

Tabel 2. Skor Rata-Rata Indikator Iklim Sekolah

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kebebasan berada pada kategori sangat kondusif dengan tingkat pencapaian skor 4,2. Indikator dukungan berada pada kategori kondusif dengan tingkat pencapaian skor 4,1, indikator tanggung jawab berada pada kategori kondusif dengan tingkat pencapaian skor 3,9. Dan untuk indikator lingkungan fisik berada pada kategori kondusif dengan tingkat pencapaian 4,2. Bila dilihat berdasarkan sub indikator, maka seluruh sub indikator sudah berada pada kategori kondusif.

Pengujian persyaratan analisis dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23 dan dilakukan dengan menggunakan rumus Kolmogorov – Smirnov. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data adalah $\text{Sig} > 0.05$ artinya data berdistribusi normal dan jika $\text{Sig} < 0.05$ maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Iklim Sekolah	Kinerja Guru
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	142.90	142.70
	Std. Deviation	9.639	11.031
Most Extreme Differences	Absolute	.118	.120
	Positive	.118	.097
	Negative	-.087	-.120
Test Statistic		.118	.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^c	.067 ^c

Tabel 3. Distribusi Normalitas Data

Dari pengolahan data diperoleh nilai signifikansi variabel kinerja guru adalah 0,067 dan variabel iklim sekolah 0,078. Jadi, uji normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data dari hasil penelitian mempunyai nilai varian yang sama atau tidak. Dikatakan mempunyai nilai varian yang sama/ tidak berbeda (homogen) apabila taraf signifikansinya yaitu $\geq 0,05$ dan jika taraf signifikansinya yaitu $< 0,05$ maka data disimpulkan tidak mempunyai nilai varian yang sama/berbeda (homogen).

ANOVA

Iklim Sekolah dan Kinerja Guru

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.000	1	1.000	.009	.923
Within Groups	10515.000	98	107.296		
Total	10516.000	99			

Tabel 4. Uji Homogenitas

Berdasarkan hasil uji homogenitas di atas yang diolah dengan program spss versi 23 menggunakan uji levene, maka diperoleh nilai hitung uji homogenitas yaitu $0,923 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan kedua variabel memiliki nilai varian yang sama/tidak berbeda (homogen).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi. Uji korelasi ini dilakukan untuk mengetahui tingkat koefisien korelasi antara variabel iklim sekolah dan variabel kinerja guru. Untuk melihat koefisien korelasi variabel X dan Y digunakan rumus pearson correlation dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23.

Correlations

		Iklm Sekolah	Kinerja Guru
Iklim Sekolah	Pearson Correlation	1	.655**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.655**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Variabel Y dan X

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan koefisien korelasi iklim sekolah dengan kinerja guru adalah sebesar 0,655. Sedangkan r_{tabel} dengan $N = 50$ pada taraf signifikan 1% adalah 0,361 dan taraf signifikan 5% adalah 0,279. Dari hasil perhitungan uji korelasi tersebut, diperoleh r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} baik pada taraf signifikansi 1% maupun 5%. Dengan demikian dapat diartikan terdapat hubungan iklim sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri 4 Padang.

Selanjutnya mengetahui tingkat keberartian korelasi, maka dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan rumus uji t dengan menggunakan SPSS versi 23 dapat dilihat pada tabel 6 berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.615	17.880		1.992	.052
	Iklim Sekolah	.749	.125	.655	6.002	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 6. Uji Keberartian Korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji keberartian di atas, diperoleh hasil t hitung sebesar 6,002. Setelah nilai t hitung didapatkan, maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai t tabel pada Alfa 0,5 dengan derajat kebebasan ($df = N-2$). T tabel dengan $N = 50$ pada taraf signifikansi 5% atau pada taraf kepercayaan 95% adalah 2,008. Dari hasil perhitungan uji keberartian korelasi, maka diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel pada taraf signifikansi 5% yaitu $6,002 > 2,008$. Kriteria dalam perhitungan uji keberartian korelasi menyatakan bahwa jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut. Maka hipotesis yang diuji dapat diterima.

Dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara iklim sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri 4 Padang. Dengan demikian, pada penelitian ini terbukti bahwa adanya hubungan antara iklim sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri 4 Padang.

4. Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian dinyatakan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang iklim sekolah di SMK Negeri 4 Padang, kinerja guru di SMK Negeri 4 Padang dan hubungan iklim sekolah dengan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di SMK Negeri 4 Padang. Oleh sebab itu, pada bagian pembahasan ini akan dibahas masing-masing tujuan penelitian berdasarkan penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru berada pada tingkat pencapaian skor 4,2 dengan interpretasi “tinggi” dan iklim sekolah berada pada tingkat pencapaian skor 4,1 dengan interpretasi “kondusif”. Sementara itu, hasil uji korelasi dan uji keberartian korelasi hubungan iklim sekolah dengan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di SMK Negeri 4 Padang menunjukkan hasil yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan kinerja guru pada taraf signifikansi 5% atau pada taraf kepercayaan 95% dengan koefisien korelasi $r_{\text{hitung}} 0,655 > r_{\text{tabel}} 0,279$. Dan uji keberartian korelasi terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan kinerja guru yaitu $r_{\text{hitung}} 6,002 > r_{\text{tabel}} 2,008$.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari responden diketahui bahwa Iklim Sekolah di SMK Negeri 4 Padang berada pada kategori kondusif dengan capaian skor ideal 4,1. Indikator kebebasan berada pada kategori kondusif dengan tingkat pencapaian skor 4,2, indikator dukungan berada pada kategori kondusif dengan tingkat pencapaian skor 4,1, indikator tanggung jawab berada pada kategori kondusif dengan tingkat pencapaian skor 3,9, dan indikator lingkungan fisik pada kategori kondusif dengan tingkat pencapaian skor

4,2. Jadi dapat dilihat indikator yang pencapaian paling tinggi adalah lingkungan fisik dan indikator pencapaian paling rendah adalah tanggung jawab. Hal ini, berarti iklim sekolah di SMK Negeri 4 Padang sudah kondusif namun perlu ditingkatkan lagi agar dapat mencapai iklim sekolah yang sangat kondusif, sehingga mendapatkan hasil yang diinginkan.

Hadiyanto (2016) mengemukakan bahwa iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah. Interaksi yang terjadi dalam lingkungan sekolah merupakan indikasi adanya keterkaitan satu dengan yang lainnya guna mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan. Untuk terjalannya interaksi-interaksi yang melahirkan hubungan yang harmonis dan menciptakan kondisi yang kondusif diperlukan iklim sekolah yang positif. Dengan demikian, iklim sekolah memegang peranan penting dalam menjaga suasana kehidupan pergaulan di lingkungan sekolah.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari responden diketahui bahwa kinerja guru di SMK Negeri 4 Padang berada pada kategori tinggi dengan capaian skor ideal 4,2. Indikator kualitas kerja berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian skor 4,4, indikator inisiatif kerja berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian skor 4,1, indikator ketepatan waktu berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian skor 4,0. Jadi dapat dilihat indikator yang pencapaian paling tinggi adalah kualitas kerja dan indikator pencapaian paling rendah adalah ketepatan waktu. Hal ini, berarti kinerja guru di SMK Negeri 4 Padang sudah tinggi namun perlu ditingkatkan lagi agar dapat mencapai kinerja guru yang sangat tinggi, sehingga mendapatkan hasil yang diinginkan.

Menurut Supardi (2014) Mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas tertentu dengan penuh tanggung jawab sesuai harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja guru yang baik merupakan implementasi dari rencana yang telah ditetapkan, implementasi kinerja yang dilakukan oleh guru yang memiliki kecakapan, pengalaman, kesungguhan, kompetensi, motivasi, tanggung jawab dan kepentingan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, untuk mencapai suatu kinerja yang optimal guru haruslah berusaha mengembangkan serta menciptakan situasi yang ada di lingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah memiliki hubungan dengan kinerja guru. Hasil penelitian yang telah penulis lakukan di SMK Negeri 4 Padang juga memperlihatkan adanya hubungan iklim sekolah dengan kinerja guru. Oleh sebab itu, dapat kita buat kesimpulan bahwa semakin kondusif iklim sekolah maka semakin tinggi kinerja guru. Begitu juga sebaliknya, apabila iklim sekolah tidak kondusif, maka kinerja guru juga akan rendah. Untuk itu, kedua variabel tersebut harus sama-sama ditingkatkan agar menjadi lebih baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa : 1) Kinerja guru di SMK Negeri 4 Padang berada kategori “tinggi” dengan tingkat pencapaian skor 4,2. Hal ini berarti guru di SMK Negeri 4 Padang memiliki kinerja tinggi, namun perlu adanya peningkatan agar mencapai kinerja guru yang sangat tinggi dalam melaksanakan tugasnya. 2) Iklim sekolah di SMK Negeri 4 Padang berada kategori “kondusif” dengan tingkat pencapaian skor 4,1. Hal ini berarti guru di SMK Negeri 4 Padang mendapatkan iklim sekolah yang kondusif, namun perlu adanya peningkatan agar mencapai iklim sekolah yang sangat kondusif. 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri 4 Padang pada taraf signifikansi 5% atau pada taraf kepercayaan 95% dengan koefisien korelasi $r_{hitung} 0,655 > r_{tabel} 0,279$. Dan uji keberartian korelasi terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan kinerja guru yaitu $r_{hitung} 6,002 > r_{tabel} 2,008$. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima.

Daftar Rujukan

- Ahmad, K. (2020). *Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SDN 006 Bangun Pruba* (Doctoral Dissertation, Universitas Pasir Pangaraian)
- Anoraga, Pandji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Dongoran, A. T. (2021). Pengaruh Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Gurudi MAN 2 Kota Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT]*, 2(1), 1-16.
- Hadiyanto.2016. *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas dan Iklim Sekolah*. Jakarta : Kencana.

- Ideswal, I., Yahya, Y & Alkadri, H. 2020. Kontribusi Iklim Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(2). <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i2.381>
- Marshall. 2018. Pentingnya Iklim Sekolah. Universitas Pendidikan Indonesia (<http://rasto.staf.upi.edu/2016/03/15/pentingnya-iklim-sekolah>)
- Mulyasa, E. 2013. Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Purwita, H. F., & Tairas. (2019). Hubungan antara persepsi siswa terhadap iklim sekolah dengan School Engagement di SMK IPIEMS Surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Pengembangan*, 2 (01), 1-9.
- Saifullah, S. (2020). *Determinasi Motivasi dan Kinerja Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru (Studi Kasus di SMAN Negeri 1 Kota Bima) Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 600-621.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supardi. 2019. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Triyanah, T., & Suryadi, E. (2019). *Iklim sekolah sebagai determinan semangat kerja guru sekolah menengah kejuruan*. *Jurnal pendidikan manajemen perkantoran*, 1(1), 75-83.
- Utami, Destiani., Melliani, D., Maolana, F. N., Marliyanti, F., & Hidayat, A. (2021). Iklim Organisasi Kelurahan Dalam Perspektif Ekologi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2735-2742.