



Pengaruh Persepsi Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru SMK Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan Lampung

Muhammad Ihsan Dacholfany¹, Wawan Saputra²

^{1,2}Administrasi Pendidikan Universitas Muhammadiyah Metro, Indonesia

Email: muhammadihsandacholfany@gmail.com, ws486278@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-11-22 Revised: 2022-12-20 Published: 2023-01-01	<p>Managerial principals can be demonstrated in the management or managerial implementation that is applied in an educational institution, which consist of planning, organizing, implementing, and monitoring. This study aims to find out how much: (1) the effect of managerial perceptions of principals on teacher performance at Vocational High School in Baradatu Subdistrict, Way Kanan Regency, Lampung Province, (2) the influence of school organization climate on teacher performance at Vocational High School in Baradatu Subdistrict, Way Kanan Regency, Lampung Province, (3) the influence of the principal's managerial perceptions and organizational climate together on teacher performance at Vocational High School in Baradatu Subdistrict, Way Kanan Regency, Lampung Province. This type of research used in this research is quantitative research using associative methods. The sample in this study were 63 teachers. The sampling technique used is proportional random sampling technique. The results showed that there was a significant influence between the managerial perceptions of school principals and organizational climate on the performance of vocational school teachers in Baradatu District, Way Kanan Regency, Lampung Province, amounting to 57.0%.</p>
Keywords: <i>Managerial Principal;</i> <i>Organizational Climate;</i> <i>Teacher's Performance.</i>	
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-11-22 Direvisi: 2022-12-20 Dipublikasi: 2023-01-01	<p>Manajerial kepala sekolah dapat ditunjukkan dalam pelaksanaan pengelolaan atau manajerial yang diterapkan di sebuah lembaga pendidikan, yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar: (1) pengaruh persepsi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Kecamatan Baradatu, Kabupaten Way Kanan, Provinsi Lampung, (2) pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMK Kecamatan Baradatu, Kabupaten Way Kanan, Provinsi Lampung, (3) pengaruh persepsi manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama terhadap kinerja guru sekolah SMK Kecamatan Baradatu, Kabupaten Way Kanan, Provinsi Lampung. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 guru. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik <i>proporsional random sampling</i>. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SMK Kecamatan Baradatu, Kabupaten Way Kanan, Provinsi Lampung yaitu sebesar 57,0%.</p>
Kata kunci: <i>Manajerial Kepala Sekolah;</i> <i>Iklim Organisasi;</i> <i>Kinerja Guru.</i>	

I. PENDAHULUAN

Sekolah sebagai pendidikan formal bertujuan membentuk manusia yang berkepribadian, dalam mengembangkan intelektual peserta didik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan perannya sangat penting untuk membantu guru dan peserta didiknya. Didalam kepemimpinnya kepala sekolah harus dapat memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi di lingkungan sekolah. Menurut Dacholfany (2017: 4) mengemukakan bahwa terdapat beberapa peran dalam kepemimpinan, yaitu mempengaruhi orang lain (karyawan/kelompok), mengarahkan, memotivasi dan meng-

koordinir tingkah laku orang lain (karyawan) atau kelompok, melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan (konsep relasi/*relation concept*), sebagai penggugah semangat dan memberi inspirasi karyawan.

Kemampuan manajerial merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Ukuran seberapa efisien dan efektifnya seorang manajer adalah seberapa baik dia menetapkan rencana dalam mencapai tujuan yang diharapkan, kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi. Pengaruh manajerial

kepala sekolah terhadap kinerja guru berkaitan dengan jabatan sebagai kepala sekolah yang mempunyai tugas dan fungsi sebagai manager dan pemimpin. Sebagai manajer mempunyai peran mengelola seluruh aktivitas atau kegiatan di sekolah yang dipimpinnya. Sedangkan sebagai pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan, mendorong dan mempengaruhi. Manajerial merupakan aktivitas yang dilakukan oleh manajer. Untuk memberi pengertian manajer diketahui dahulu tugas-tugas sebagai manajer. Menurut Sabardi (2011: 9-10) memberikan gambaran sebagai tugas-tugas sebagai seorang manajer yaitu: manajer bekerja melalui orang lain atau mengelola orang untuk mencapai tujuan, (1) bertanggung jawab atas beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, (2) menyeimbangkan antara tujuan yang saling bertentangan, (3) menentukan siapa yang akan melaksanakan tugas, (4) berpikir secara analitis dan konseptual, (5) sebagai mediator, (6) sebagai politikus, (7) sebagai diplomat, (8) membuat keputusan. (9) mempunyai visi dan misi yang jelas.

Manajerial kepala sekolah dapat ditunjukkan dalam pelaksanaan pengelolaan atau manajerial yang diterapkan di sebuah lembaga pendidikan. Manajerial adalah kecakapan (pengetahuan, ketrampilan dan sikap) seorang manajer dalam kegiatan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen. Seorang manajer dalam mengelola suatu organisasi mutlak memerlukan kecakapan atau keahlian yang berkaitan dengan manajemen. Tanpa memiliki keahlian manajemen, maka suatu organisasi hanya dikelola secara acak dan kebetulan saja. Sehubungan dengan hal tersebut, George R. Terry dalam Winardi (2000: 177) menyampaikan, empat fungsi fundamental kecakapan-kecakapan manajemen yaitu, (1) *planning*, (2) *organizing*, (3) *actuating* dan (4) *controlling* yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditentukan dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya. Perencanaan (*Planning*) adalah proses menetapkan sasaran dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai sasaran tersebut. Menurut Juhri AM (2017: 77) *Planning* adalah fungsi manajemen yang pertama yang mana dimulai dengan menetapkan tujuan-tujuan dan termasuk memerinci langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut James AF. Stoner (2012: 8) mengemukakan perencanaan adalah proses menentukan bagaimana organisasi bisa mencapai tujuan. Perencanaan adalah proses menetapkan sasaran

dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai sasaran tersebut.

Pengorganisasian (*Organizing*) dapat diartikan sebagai proses membagi kerja ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil, dan membebankan tugas-tugas itu kepada orang yang sesuai dengan kemampuannya, serta mengkoordinasikannya dalam rangka efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Pengorganisasian adalah mencakup pembagian pekerjaan ke dalam misi-misi yang dapat ditangani seseorang dan memberikan cara-cara koordinasi Juhri AM (2017: 82). Menurut Gunawan dan Djum Noor Benty (2017: 56), pengorganisasian adalah penataan sekumpulan tugas ke dalam unit-unit yang dapat dikelola dan penetapan hubungan formal di antara orang-orang yang disertai berbagai tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Menggerakkan (*actuating*) adalah aktivitas seorang manajer dalam mempengaruhi karyawan agar mereka bersedia melaksanakan berbagai usaha ke arah pencapaian tujuan tertentu. Menurut Siagian (2009: 95) yang disebut *actuating* adalah pergerakan sebagai berikut: Pergerakan adalah seluruh usaha, cara, teknik dan metode untuk mendorong para anggota organisasi agar mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien, efektif dan ekonomis. Usaha menggerakkan dapat dilakukan dengan mudah apabila manajer memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahan atau *leading*. Tugas kepala sekolah pada tahapan ini adalah menggerakkan, mengkoordinasikan (sebagai *coordinator*), memfasilitasi (*fasilitator*) dan menggerakkan (*motivator*). Pada ketiga hal tersebut, pemimpin dalam melaksanakan pekerjaan dapat diketahui seberapa tinggi kemampuan manajerial.

Pengawasan (*controlling*) meru salah satu kegiatan manajer untuk menilai atau membandingkan apakah yang diharapkan sesuai dengan kenyataan yang terjadi. Pengawasan (*controlling*) menurut Kadarman (2011: 159) adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi penyimpangan dan mengambil tindakan perbaikan. Keempat unsur tersebut diaplikasikan menjadi beberapa perilaku kepala sekolah terhadap seluruh sumberdaya yang ada di sekolah. Manajerial kepala sekolah berpengaruh juga terhadap kinerja guru. Kinerja tersebut diketahui dari ketaatan guru dalam

melaksanakan aktivitas di setiap harinya sesuai dengan aturan/kebijakan yang ada di sekolah. Sesuai dengan jabatannya sebagai guru, maka disiplin guru dapat dilihat dari proses persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan keadministrasian sebagai pegawai, maupun melaksanakan aturan dan kebijakan yang ada di sekolah dimana ia bekerja. Seorang pemimpin dengan pola perilakunya memerlukan kerjasama dengan orang lain, oleh sebab itu dalam kondisi yang sangat kritis yang penuh ketidakpastian seorang pemimpin harus mampu mengembangkan suatu tindakan yang dapat memperkirakan apa yang harus dikerjakan. Iklim organisasi merupakan suatu situasi yang dialami oleh orang-orang yang ada dalam lingkungan kerja, dalam situasi inilah terjadi dinamika di lingkungan kerja, karena terjadi reaksi, baik antara kerja dengan lingkungan dalam arti luas, maupun antara satuan-satuan kerja didalamnya. Suasana individual (psikologis) adalah persepsi individu tentang iklim kerja individual, suasana kelompok adalah persepsi kelompok atau iklim kerja kelompok, iklim kerja adalah persepsi kolektif dari semua karyawan di dalam suatu unit. Meskipun iklim kerja kelompok mungkin berbeda dalam berbagai unit dari sebuah kerja/perusahaan, profil kerja secara keseluruhan ditunjukkan oleh iklim kerja secara umum.

Owens (dalam Allyn and Bacon, 1991:67) menjelaskan bahwa iklim organisasi *is the study of perception that individual have of various aspects of the enviroment in the organization*. Jadi, karakteristik iklim kerja adalah persepsi yang dimiliki individu tentang berbagai aspek lingkungan dalam suatu kerja, sehingga seseorang memiliki karakter dalam melakukan setiap pekerjaan di perusahaan. Salah satu ketangguhan atau kemampuan suatu kerja adalah mencapai tujuan dan berbagai sarannya, menurut Siagian ditentukan oleh dinamika lingkungan kerja yang bersangkutan. Artinya bila dinamika lingkungan kerja ini tidak berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku dalam suatu kerja itu atau sulit dikontrol, maka langkah-langkah dalam proses administrasi, analisis serta perumusan ketatalaksanaan dan strategi kerja itu tidak berjalan. Peningkatan dinamika kerja berarti meningkatkan untuk memperhitungkan berbagai faktor yang turut berpengaruh terhadap langkah yang sedang ditempuh dalam proses administrasi. Iklim organisasi menurut Newell (2007: 87) adalah keseluruhan sistem yang mempengaruhi kerja pada sekelompok orang atau organisasi, dalam hal ini meliputi perasaan dan sikap ter-

hadap sistem, sub sistem, personal atau sistem lain tentang pegawai, pekerjaan, prosedur dan sebagainya. Iklim yang menyenangkan dan kondusif merupakan cita-cita jangka panjang suatu kerja.

Para manajer perlu melakukan pendekatan asset (*asset approach*) terhadap masalah iklim, yang berarti bahwa mereka memiliki pandangan jangka panjang tentang iklim sebagai asset kerja, dan bagaimana seorang manajer mampu menciptakan iklim kerja yang nyaman bagi para pekerja di sebuah perusahaan. Iklim organisasi timbul dari sistem perilaku kerja yang mencakup filsafat dan tujuan, kepemimpinan, kerja formal dan non formal dan lingkungan sosial. Hal tersebut menyatu dalam sistem pengendalian yang berinteraksi dengan sikap pribadi dan faktor situasi untuk menimbulkan motivasi karyawan. Sehingga seorang karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan tenang serta merasa diberikan penghargaan dalam mereka bekerja. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran dengan sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Menurut Supardi (2016: 54) "kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah/sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik". Kinerja guru juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang dalam menjalankan tugasnya di madrasah/sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran".

Kinerja guru merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi atau perusahaan baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin tersebut sesuai dengan pendapat Prawirosentono (2008: 27) disiplin pegawai adalah ketaatan atau kepatuhan pegawai yang bersangkutan terhadap peraturan, kaidah, standar, pedoman dan sejenisnya. Menurut Veithzal (2013: 824), kedisiplinan merupakan fungsi operatif SDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Tujuan utama dari disiplin adalah untuk meningkatkan produktifitas atau hasil kerja personal semaksimal mungkin dengan cara

mencegah pemborosan waktu dan energi maka diperlukan perilaku yang sepatutnya Moekijat (2010: 39). Sedangkan menurut Gomes (2002: 68) memberikan pengertian disiplin diarahkan pada tindakan yang diberikan perusahaan untuk memberi tindakan bagi yang melanggar disiplin. Tindakan disiplin adalah tindakan yang dipakai organisasi untuk menghukum para pekerja karena pelanggaran atau aturan kerja atau harapan-harapan organisasi. Tindakan disiplin dapat berupa teguran-teguran (*repriment*), pen-skorsan (*suspension*), penurunan pangkat gaji (*reduction*) dan pemecatan (*firing*). Hal senada disampaikan oleh Greenberg (2010: 68) pengertian disiplin dikaitkan dengan pengaruhnya terhadap organisasi, jika disiplin diterapkan pada seorang yang melakukan kesalahan ini tidak hanya berpengaruh tetapi berpotensi setiap orang sadar atas penggunaan di dalam pengetahuan umum tentang disiplin yang diharapkan membawa pengaruh ketenangan terhadap keseluruhan organisasi.

Berdasarkan paparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh persepsi manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SMK Kecamatan Baradatu, Kabupaten Way Kanan Lampung. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar: (1) pengaruh persepsi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Kecamatan Baradatu, Kabupaten Way Kanan, Provinsi Lampung, (2) pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMK Kecamatan Baradatu, Kabupaten Way Kanan, Provinsi Lampung, (3) pengaruh persepsi manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama terhadap kinerja guru sekolah SMK Kecamatan Baradatu, Kabupaten Way Kanan, Provinsi Lampung.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif. Metode penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berupa rangkaian atau kumpulan angka-angka, yang dilakukan secara hati-hati dan sistematis. Penelitian ini meliputi dua variabel bebas persepsi manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi, serta satu variabel terikat yaitu kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Kec.

Baradatu, Kabupaten Way Kanan yang terdiri Satu Sekolah Negeri dan Tiga Sekolah Swasta dengan jumlah 127 guru. Pada penelitian ini, penulis mengambil 30% dari jumlah populasi yaitu 63 guru digunakan untuk sampel dengan menggunakan teknik sampling *proportional random sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Metode pengumpulan data menggunakan metode pokok berupa kuisisioner dan metode pendukung yaitu observasi dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis statistik dan teknik analisis deskriptif.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat di bahas mengenai hal-hal dibawah ini:

1. Pembahasan Variabel Persepsi Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru

a) Persepsi Manajerial Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh data mengenai persepsi manajerial kepala sekolah yaitu skor tertinggi yang diperoleh yaitu 119, skor minimum 76, dan rata-rata skor 98,94. Skor-skor tersebut diperoleh berdasarkan hasil penskoran angket yang terdiri dari 27 item pernyataan dengan 5 alternatif jawaban. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi manajerial kepala sekolah memberikan sumbangan sebesar 56,8% terhadap kinerja guru, dengan demikian dapat juga dikatakan bahwa persepsi manajerial kepala sekolah akan berhubungan dengan aktivitas orang-orang yang ada di sekolah dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

b) Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil analisis diperoleh skor tertinggi yang diperoleh yaitu 104, skor minimum 72, dan rata-rata skor 90,14. Skor-skor tersebut diperoleh berdasarkan hasil penskoran angket yang terdiri dari 23 item pernyataan dengan 5 alternatif jawaban. Rata-rata iklim organisasi sebesar 90,14. Hasil ini menunjukkan bahwa iklim organisasi di SMK Kecamatan Baradatu, Kabupaten Way Kanan dalam kategori tinggi. Kepala SMK Kecamatan Baradatu, Kabupaten Way Kanan melakukan tugasnya dengan baik. Kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional

dalam organisasi sekolah yang memiliki tugas untuk mengatur semua sumber organisasi sekolah.

c) Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis mengenai kinerja guru SMK Kecamatan Baradatu, Kabupaten Way Kanan diperoleh skor tertinggi yaitu 124, skor minimum 71, dan rata-rata skor 99,73. Skor-skor tersebut diperoleh berdasarkan hasil penskoran angket yang terdiri dari 30 item pernyataan dengan 5 alternatif jawaban. Skor ini menunjukkan rata-rata guru SMK Kecamatan Baradatu, Kabupaten Way Kanan mempunyai kinerja yang baik. Hasil analisis skor angket menunjukkan bahwa pelaksanaan pembelajaran, guru-guru SMK Kecamatan Baradatu, Kabupaten Way Kanan sudah melaksanakannya dengan baik.

2. Pengaruh persepsi manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru

Berikut ringkasan tabel koefisien persepsi manajerial kepala sekolah, dan iklim organisasi terhadap kinerja guru.

Tabel 1. Koefisien Persepsi Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,796	8,715		2,616	,011
Persepsi Manajerial	,477	,096	,479	4,988	,000
Iklim Organisasi	,342	,086	,380	3,955	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Pengolahan data hasil penelitian

Berdasarkan hasil analisis regresi linier ganda diperoleh nilai konstanta $a_0 = 1,134$ dan koefisien $b_1 = 0,477$, $b_2 = 0,342$, dengan demikian dapat dirumuskan persamaan regresi linier ganda pengaruh persepsi manajerial kepala sekolah (X_1), dan iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru SMK Kecamatan Baradatu, Kabupaten Way Kanan (Y) dengan persamaan $\hat{Y} = 1,134 + 0,477X_1 + 0,342X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa ada keterkaitan antara kinerja guru (Y) dengan

persepsi manajerial kepala sekolah (X_1), dan iklim organisasi (X_2) guru SMK Kecamatan Baradatu, Kabupaten Way Kanan. Tingkat ketergantungan variabel kinerja guru terhadap variabel persepsi manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi ditunjukkan oleh nilai $R^2 = 0,570$, yang berarti 57,0 % nilai kinerja guru ditentukan secara bersama-sama oleh nilai variabel persepsi manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi dan sisanya 43,0% dipengaruhi oleh variabel lain. Persamaan regresi di atas merupakan persamaan regresi yang positif, sehingga dapat diketahui jika nilai persepsi manajerial kepala sekolah, dan iklim organisasi guru naik maka akan terjadi kenaikan nilai kinerja guru dan sebaliknya, dengan demikian, dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara persepsi manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru.

Kondisi di atas mengakibatkan jika persepsi manajerial kepala sekolah naik maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Apabila nilai iklim organisasi meningkat akan diikuti juga oleh peningkatan kinerja guru. Faktor persepsi manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru dapat diterima, artinya bila secara bersama-sama persepsi manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi meningkat, maka akan terjadi peningkatan kinerja guru SMK Kecamatan Baradatu, Kecamatan Way Kanan. Variabel yang paling berpengaruh adalah persepsi manajerial kepala sekolah, sedangkan iklim organisasi memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja guru SMK Kecamatan, Kabupaten Baradatu Way Kanan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain; (a) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja), (b) pendidikan, (c) keterampilan, (d) manajemen kepemimpinan, (e) hubungan industrial Pancasila, (f) tingkat penghasilan, (g) gizi dan kesehatan, (h) jaminan sosial, (i) lingkungan dan iklim kerja, (j) sarana produksi, (k) teknologi, dan (l) kesempatan berprestasi. Selanjutnya, penyebab rendahnya kinerja seseorang diantaranya disebabkan oleh; (a) keterbatasan dana, (b) peralatan dan teknologi, (c) manajemen kurang efektif, (d) kepemimpinan

kurang efektif, (e) supervisi dan pengawasan tidak efektif, (f) lingkungan kerja, (g) kebijaksanaan pemegang saham, (h) kompetensi kerja, (i) disiplin dan iklim organisasi sekolah.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan tujuan dan hasil analisis data pada uraian sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara persepsi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Kecamatan Baradatu Way Kanan yaitu sebesar 56,8%. Hal ini Berdasarkan persamaan regresi bahwa kenaikan skor persepsi manajerial kepala sekolah berkecenderungan diikuti oleh kenaikan kinerja guru, sehingga secara kuantitatif persepsi manajerial kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 0,962 dengan konstanta 4,515.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru Kecamatan Baradatu Way Kanan yaitu sebesar 51,5%. Hal ini Berdasarkan persamaan regresi tersebut menggambarkan bahwa kenaikan skor iklim organisasi berkecenderungan diikuti oleh kenaikan kinerja guru, sehingga secara kuantitatif iklim organisasi memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 1,160 pada arah positif dengan konstanta -4,871.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara persepsi manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Kecamatan Baradatu Way Kanan yaitu sebesar 57,0%. Hal ini berdasarkan perhitungan persamaan pada regresi yang menggambarkan bahwa kenaikan secara bersama-sama dari skor persepsi manajerial kepala sekolah, dan skor iklim organisasi berkecenderungan diikuti oleh kenaikan skor kinerja guru, sehingga secara kuantitatif jika kedua variabel bebas tersebut dihubungkan secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka manajerial kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 0,820, dan iklim organisasi memberikan kontribusi sebesar 0,194 terhadap kinerja guru pada arah positif dengan konstanta 1,134.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Pengaruh Persepsi Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru SMK Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan Lampung.

DAFTAR RUJUKAN

- Abizar. 1988. *Komunikasi Organisasi*. P2LPTK. Jakarta.
- Allyn and Bacon. 1991. *Curriculum Planning A New Approach*. Needham Heights. Massachusetts.
- Dacholfany, M. Ihsan. 2017. *Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami Di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi, Volume 1*. <http://ojs.ummetro.ac.id/index.php/at-tajdid/article/view/330>. Universitas Muhammadiyah Metro. Diakses: 5 Juni 2020.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Andi. Yogyakarta.
- Greenberg, Paul. 2010. *CRM at The Speed Of Light: Social CRM 2.0 Strategies, Tools, and Techniques for Engaging Your Customers*. McGraw Hill. New York.
- Gunawan, Imam dan Djum Noor Benty. 2017. *Manajemen Pendidikan, Suatu Pengantar Praktik*. Alfabeta. Bandung.
- Juhri AM. 2017. *Persepektif Manajemen Pendidikan Persekolahan*. Laduny. Metro.
- Kadarman, AM.. 2011. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Prehatlindo. Jakarta
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan*. Mandar Maju. Bandung.
- Newell, S. dan Meadow. 2007. *Lecture Notes Pediatrika Edisi 7 (Terjemahan: Kripti Hartini & Asri Dwi)*. Erlangga. Jakarta.
- Sabardi, Agus 2011. *Manajemen Pengantar*. UPP AMP YKPN. Yogyakarta.

- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak. 2010. *Menuju Guru Profesional dan Beretika*. Jogjakarta: Graha.
- Supardi, M,Pd, Ph.D. 2016. *Kinerja Guru*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Stoner, James A. F. 2012. *Manajemen*. Prentice-Hall. New Jersey.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Veithzal, Rivai. 2013. *Disiplin Kerja*. Gramedia Widiasarana. Jakarta